

การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40



ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์

วิทยานิพนธ์เสนอบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กันยายน 2562
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยนเรศวร

ประกาศคุณูปการ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ดร.สถิตพร เซาว์นชัย ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์แก่ผู้วิจัยเป็นผู้จุดประกายแนวคิดในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ พร้อมทั้งให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา แซ่มชัย ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.วิทยา จันทร์ศิลา รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติวุฒิชัยวิน รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างสมบูรณ์และทรงคุณค่า

ขอบพระคุณ คณะผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ ให้คำแนะนำ และข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ที่ได้อนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการประสานงาน สนับสนุน ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ขอบพระคุณคณะคุณครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนนำหนาววิทยาคมทุกท่าน ที่ให้กำลังใจช่วยเหลือ สนับสนุนการทำวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอบคุณพี่น้องนิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 28 ที่มีความห่วงใยและสนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร และคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ที่ได้อนุเคราะห์ทุนอุดหนุนในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

เหนือสิ่งอื่นใดขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัว และเพื่อนสนิทของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจและให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาต่อไป

ปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์

ชื่อเรื่อง	การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40
ผู้วิจัย	ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์
ประธานที่ปรึกษา	ดร.สทิธร เซาว์นชัย
ประเภทสารนิพนธ์	วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2562
คำสำคัญ	ความต้องการ แนวทางการพัฒนา สมรรถนะ ครูสอนภาษาอังกฤษ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยวิธีการดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยการใช้แบบสอบถามกับครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดมัธยมศึกษา เขต 40 จำนวน 127 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ข้อมูลได้มาจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) ความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า มีทั้งหมด 17 แนวทาง แบ่งออกเป็น สมรรถนะด้านความรู้ของครูภาษาอังกฤษด้านความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ 6 แนวทาง สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ด้านทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม 6 แนวทาง และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ด้านบุคลิกลักษณะ มีทั้งหมด 5 แนวทาง

Title A STUDY OF NEEDS AND GUIDELINES OF ENGLISH TEACHERS' COMPETENCY DEVELOPMENT UNDER SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 40

Author Piyaporn Akaralawan

Advisor Sathiraporn Chaowachai, Ph.D.

Academic Paper Thesis M.Ed. in Educational Administration, Naresuan University, 2019

Keywords Needs, Guidelines for Development, Competency, English Teacher

ABSTRACT

The purposes of this research were to study needs and guidelines for development of English teachers' competency in schools under Secondary Educational Service Area Office 40. The research methodology consists of 2 parts. The first part was to study English teachers' needs in developing their competency. Data were collected using questionnaire from 127 English teachers in secondary schools under Secondary Educational Service Area Office 40. Data were analyzed by using frequency, percentage and standard deviation. The second part was to study guidelines of English teacher's competency development. Data were obtained from interviewing five experts. Content analysis was used to analyzed. The results of the research were as follows: 1) The needs of the English teachers under Secondary Educational Service Area Office 40 in competency development in overall is high. Considering each competency, knowledge was found at the highest competency to develop. The results of guidelines for development of English teachers' competency in schools under Secondary Educational Service Area Office 40 were stated in total of 17 ways; 6 ways in Technique and Methodology, 6 ways in Information and Communication Technology and Innovation Skills and 5 ways in Personalities.

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ..... 1
	ความเป็นมาของปัญหา..... 1
	วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 4
	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย..... 4
	ขอบเขตของงานวิจัย..... 4
	นิยามศัพท์เฉพาะ..... 6
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 10
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา..... 11
	แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ..... 13
	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล..... 38
	แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู..... 44
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 57
	กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 62
3	วิธีดำเนินการวิจัย..... 63
	ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอน ภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 40..... 63
	ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40..... 69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	72
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอน ภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 40.....	73
ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 40.....	94
5 บทสรุป.....	97
สรุปผลการวิจัย.....	97
อภิปรายผล.....	104
ข้อเสนอแนะ.....	112
บรรณานุกรม.....	113
ภาคผนวก.....	119
ประวัติผู้วิจัย.....	145

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ.....	34
2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ปีการศึกษา พ.ศ. 2561.....	63
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	72
4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวม.....	73
5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน ภาษาอังกฤษ.....	74
6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ.....	75
7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของครูสอนภาษาอังกฤษ.....	76
8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและ วัฒนธรรมของเจ้าของภาษา.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร.....	78
10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน.....	79
11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ.....	80
12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับกรวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้.....	81
13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร.....	82
14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน.....	83

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการเรียนรู้.....	84
16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม.....	85
17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการวัดและประเมินผล.....	86
18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น.....	88
19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน ภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ.....	89
20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ.....	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ครูสอนภาษาอังกฤษ ความใฝ่เรียนรู้.....	91
22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของครูสอนภาษาอังกฤษ บุคลิกลักษณะ.....	92
23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการ ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของครูสอนภาษาอังกฤษ คุณธรรมและจริยธรรม.....	93
24 แสดงการสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ความรู้ เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ.....	94
25 แสดงการสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ทักษะ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม.....	95
26 แสดงการสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 40 บุคลิกลักษณะ.....	96

สารบัญภาพ

ภาพ

หน้า

1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	62
---------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

โลกในศตวรรษที่ 21 มีความท้าทายที่เป็นพลวัตในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก อาทิ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ทักษะความเป็นนานาชาติเป็นอีกทักษะหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 โดยหมายถึงเยาวชน ผู้เรียน มีทักษะในการติดต่อสื่อสาร มีความรู้ ความเข้าใจ ในบุคคลต่างวัฒนธรรม และสามารถปฏิบัติหรือร่วมงานกับบุคคลดังกล่าวได้ รวมทั้งผลกระทบของประชาคมอาเซียน ส่งผลให้ประชาชนในภูมิภาคอาเซียนสามารถเดินทางไปมาหากันได้สะดวก รวดเร็วขึ้น มีการแลกเปลี่ยนความรู้ วัฒนธรรม และเทคโนโลยี เกิดสังคมพหุวัฒนธรรม ประกอบกับกฎบัตรอาเซียน ข้อ 34 บัญญัติให้ภาษาอังกฤษเป็นภาษากลางในการทำงานของอาเซียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ภาษาอังกฤษจึงมีความสำคัญอย่างมากในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน

ภาษาอังกฤษ เป็นภาษาสากลที่มีการใช้อย่างแพร่หลายมากที่สุดภาษาหนึ่ง โดยที่องค์ความรู้ส่วนใหญ่ถูกบันทึกและเผยแพร่เป็นภาษาอังกฤษ จึงมีความจำเป็นที่ต้องจัดให้มีการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือเข้าถึงองค์ความรู้และก้าวทันโลก รวมถึงพัฒนาตนเองเพื่อนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยต่อไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ผู้เรียนทุกคนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องเรียนภาษาต่างประเทศ พัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ และวัฒนธรรมการใช้ภาษาต่างประเทศ ในการสื่อสาร การแสวงหาความรู้ และการประกอบอาชีพ ในขณะที่ภาษาต่างประเทศที่ 3 สถานศึกษาสามารถจัดให้มีการเรียนการสอนตามดุลพินิจ

จากผลการทดสอบระดับชาติ การประเมินของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) โดยใช้แบบทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test - O-NET) ที่จัดสอบนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 รายวิชาภาษาอังกฤษ ในปีการศึกษา 2560 เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการทดสอบในปีการศึกษา

2559 พบว่า นักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลคะแนนเฉลี่ยเท่าเดิม และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลคะแนนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น 0.55 คะแนน แต่ทว่าทั้งสองระดับชั้นยังคงมีคะแนนเฉลี่ยไม่เกินครึ่งของการทดสอบ

อีเอฟ เอดูเคชันเฟิสต์ (EF Education First) องค์การนานาชาติที่เชี่ยวชาญเรื่องการฝึกอบรมภาษา ได้ทำการสำรวจจากคนจำนวน 1.3 ล้าน คนจาก 88 ประเทศ ที่ไม่ได้ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก เปิดเผยอันดับความสามารถทางการใช้ภาษาอังกฤษประจำปี 2018 ผลการสำรวจพบว่า ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของคนไทยอยู่ในระดับต่ำ ประเทศไทยถูกจัดให้อยู่ในอันดับที่ 64 ของโลก และอยู่ในอันดับที่ 16 จาก 21 ประเทศในเอเชีย

จากปัญหาดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า เด็กไทยยังคงมีปัญหาด้านทักษะภาษาอังกฤษ และยังมีคนไทยจำนวนมากที่ไม่สามารถสื่อสารภาษาอังกฤษกับชาวต่างประเทศได้แม้จะจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแล้วก็ตาม นับเป็นปัญหาที่ต้องดำเนินการแก้ไขอย่างเร่งด่วน การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนควรปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความจริงในการดำเนินชีวิต กล่าวคือ การเรียนการสอนภาษาอังกฤษส่วนใหญ่ยังคงเป็นการสอนภาษาอังกฤษแบบท่องจำ คำศัพท์และเน้นการเรียนไวยากรณ์ (Grammar Translation Method) มากกว่าการเรียนภาษาเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ อาทิตย์ อินตะแก้ว (2560) พบว่า นักศึกษามีรูปแบบการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแบบวิเคราะห์ไวยากรณ์ (Grammar Analysis Language Learning Style) ที่ผ่านมากการเรียนการสอนภาษาอังกฤษของคนไทยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการทำข้อสอบให้ผ่านมากกว่าการเรียนภาษาเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริงได้ รวมถึงโอกาสในการฝึกฝนทักษะความเข้าใจในการฟังและพูดภาษาอังกฤษทั้งในและนอกชั้นเรียนมีน้อย จึงเป็นปัจจัยที่ส่งผลทำให้ผู้เรียนไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการสื่อสารได้

กระทรวงศึกษาธิการเล็งเห็นถึงปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีนโยบายปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งระบบ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเสริมสมรรถนะและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเทียบเคียงได้กับมาตรฐานสากล เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ โดยนำกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) มาเป็นกรอบความคิดหลักในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในประเทศไทย ใช้ระดับความสามารถทางภาษาเป็นตัวกำหนดกรอบเป้าหมาย นำไปสู่การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการพัฒนาครูต่อไป

การจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป เน้นการเรียนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ครูผู้สอนเปรียบเสมือนคุณูญแจสำคัญที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการใช้ภาษาให้มากที่สุด ให้ผู้เรียนสามารถใช้ภาษาเป็นสื่อกลางในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในชั้นเรียนและในชีวิตประจำวัน ครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของภาษา มีทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย บูรณาการศาสตร์ความรู้ในแขนงต่างๆ เข้าไว้ด้วยกัน ใช้ศิลป์ในการถ่ายทอดความรู้ผ่านกิจกรรมที่หลากหลายตามศักยภาพของผู้เรียน ควบคุมการเรียนในช่วงที่มีการฝึกภาษา แต่เปลี่ยนบทบาทตัวเองเป็นผู้อำนวยความสะดวกที่คอยกระตุ้นให้ผู้เรียนมีความกล้าในการใช้ภาษาผ่านการสื่อสารโดยไม่คอยจับผิดด้านไวยากรณ์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เล็งเห็นถึงความสำคัญของการยกระดับความสามารถทางภาษาอังกฤษ ของนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2561 ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน โครงการที่ 2 จัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน พบว่า วิชาภาษาอังกฤษ มีนักเรียนเข้าสอบ 4,129 คน ขาดสอบ 145 คน มีค่าเฉลี่ยคะแนนระดับเขตพื้นที่ 28.46 คะแนน ซึ่งต่ำกว่าค่าเฉลี่ยคะแนนระดับประเทศ (29.45 คะแนน) และโครงการที่ 6 นิเทศ ติดตามครูในโครงการพัฒนาการสอนภาษาอังกฤษ (Boot Camp) ผลที่ได้รับจากการดำเนินงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 150 คน แบ่งเป็น ครู 142 คน และบุคลากร (ศึกษานิเทศก์) 8 คน ปัญหาและอุปสรรค คือ ครูผู้สอนยังไม่ได้เข้ารับการอบรม Boot Camp ครบทุกคน (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40, น. 35-40; สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40, น. 22)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจและต้องการศึกษาความต้องการและแนวทางในการสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ว่า การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบันมีลักษณะเช่นใด ครูมีความต้องการที่จะพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในด้านใด เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงหลักสูตรการพัฒนาครูและบุคลากรสายการสอนภาษาอังกฤษที่สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพิจารณาวางแผนการพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตน เพื่อพัฒนาคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียนด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สามารถนำผลการวิจัยเป็นแนวทางในการสร้างหลักสูตรพัฒนาครูภาษาอังกฤษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ พัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นการพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สามารถนำผลการวิจัยเป็นสารสนเทศในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูสอนภาษาอังกฤษพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อพัฒนาการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ยกกระดับการจัดการเรียนรู้รายวิชาภาษาอังกฤษให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตของการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

การศึกษาค้นคว้าความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำ กรอบความคิดมาจากสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ ของสำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552; ศิตา เขียมขันติถาวร, 2555; มาเรียม นิลพันธุ์

และคณะ, 2556; เขียวลักษณ์ มูลสระคู, 2558; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561; อามิน ซิกกี, 2013; เอช ตักลาส บราวน์, และฮีคยอง ลี, 2015) ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา หลักสูตร ผู้เรียน เทคนิค วิธีการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

1.2 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ การสื่อสาร การฟัง พูด อ่าน และเขียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ความศรัทธา ต่อวิชาชีพ ความใฝ่เรียนรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณธรรมจริยธรรม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จำนวน 190 คน จาก 39 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จำนวน 127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน

3. ด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีขอบเขต ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยนำกรอบความคิดมาจากผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ใน ด้านที่ครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการพัฒนาสูงสุด ที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ในด้านต่างๆ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ เทคนิค วิธีการสอน

1.2 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ การใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ บุคลิก ลักษณะ

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 5 คน ได้แก่ ที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ดังนี้

2.1 เป็นอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการ เรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน

2.2 เป็น/เคยเป็น ศึกษานิเทศก์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ จำนวน 1 คน

2.3 เป็นครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน

3. ด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ประกอบด้วย 1) แนวทาง การพัฒนา คือ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training) และการพัฒนาตนเอง (Self Development) และ 2) ผู้รับผิดชอบ/ผู้ปฏิบัติในการพัฒนา สมรรถนะ คือ เขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษที่มีการฝึกฝน พัฒนา สั่งสม เป็นประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการ ศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้มาจากประสบการณ์ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา ได้แก่

1.1.1 ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรม ของเจ้าของภาษา หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับสัทสัญลักษณ์ การออกเสียง ระบบเสียง การสร้างคำ ความหมายของคำ ไวยากรณ์ โครงสร้างประโยค การแปลไทยเป็นอังกฤษและอังกฤษเป็นไทย

การเลือกใช้คำให้ถูกต้องตามบริบท ความเข้าใจวรรณกรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน รู้จักความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม

1.1.2 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การนำหลักสูตรไปใช้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด การจัดทำหลักสูตรที่ตรงกับบริบทของสถานศึกษา มีการบูรณาการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น การประเมินหลักสูตร

1.1.3 ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน หมายถึง มีความรู้ในความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทราบพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน ความสามารถในการเรียนภาษา จุดประสงค์ในการเรียนภาษา การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยเท่าเทียมกัน เสริมแรงในขณะการจัดการเรียนรู้

1.1.4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง มีความรู้แนวการสอนภาษาอังกฤษรูปแบบต่างๆ การออกแบบการเรียนรู้ ใช้เทคนิค กลวิธีการสอนที่หลากหลาย เข้าใจแนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ออกแบบกิจกรรมที่สร้างเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ มีบูรณาการของทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน

1.1.5 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หมายถึง มีความรู้ขั้นตอน วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ ออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

1.2 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง ความสามารถ ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใด เรื่องหนึ่งซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ได้แก่

1.2.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท่าทางในการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว เลือกใช้ระดับภาษาได้เหมาะสมกับบุคคลและกาลเทศะ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้อย่างชัดเจน

1.2.2 ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน หมายถึง มีความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากสื่อต่างๆ จากการฟังและการอ่าน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ นำเสนอข้อมูลรวบยอด แสดงความคิดเห็นผ่านการพูดและการเขียน มีการพัฒนาทักษะเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง

1.2.3 ทักษะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง มีการวางแผนการสอนก่อนการจัดการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตรงกับตัวชี้วัด จัดลำดับเนื้อหา ความยากง่ายให้เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน ใช้กิจกรรมและเทคนิคที่เหมาะสมกับเนื้อหา จัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีทักษะการคิด มีส่วนร่วมในชั้นเรียนและได้ฝึกทักษะทางภาษาอย่างทั่วถึง

1.2.4 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม หมายถึง มีความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เลือกใช้สื่อที่ทันสมัย บูรณาการ ICT กับการเรียนรู้ ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถคิดค้น ออกแบบ พัฒนาและสร้างสื่อ นวัตกรรม การสอนได้ด้วยตนเอง

1.2.5 ทักษะการวัดและประเมินผล หมายถึง มีความสามารถในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลตรงกับสิ่งที่จะวัดตามวัตถุประสงค์ และตัวชี้วัด มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้งก่อน ระหว่างและหลังการเรียน เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินตนเอง ให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม

1.2.6 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อร่วมทำงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จของทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ

1.2.7 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลในการพิจารณาอย่างรอบคอบ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมและตรงจุด

1.3 ทักษะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง บุคลิก ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่

1.3.1 ความศรัทธาต่อวิชาชีพ หมายถึง มีเจตคติที่ดีต่อการสอนภาษาอังกฤษ มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ อุทิศตนทุ่มเทเวลาให้กับการจัดการเรียนรู้จนสั่งสมเป็นประสบการณ์ เป็นมืออาชีพและได้รับรางวัลจากการทำงาน

1.3.2 ความใฝ่เรียนรู้ หมายถึง เป็นบุคคลที่รู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีการวางแผนในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างรอบด้าน ฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษ

อย่างต่อเนื่องจากแหล่งเรียนรู้และวิธีการที่หลากหลาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและวิชาที่ตนเองสอน

1.3.3 บุคลิกลักษณะ หมายถึง มีบุคลิกภาพดี มีความฉลาดทางอารมณ์ สุขภาพแข็งแรง มั่นใจในตนเอง คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง ว่องไว สนุกสนาน มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่นอดทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน

1.3.4 คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง มีจิตสำนึกดี มีแนวทางในการปฏิบัติตน มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับหลักศาสนาที่ตนยึดถือและเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู หมายถึง แนวทางที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมใหม่หรือเพิ่มพูนพฤติกรรมเดิมให้ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมครูมีสมรรถนะที่ดีเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีเทคนิควิธีการที่หลากหลายอย่างในการช่วยให้ครูมีสมรรถนะที่ดี ได้แก่

2.1 การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) หมายถึง การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาครูที่สามารถกระทำได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training) หมายถึง การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีวิทยากรเป็นผู้ดำเนินการพัฒนานอกชั้นเรียน เน้นการสร้างประสบการณ์ให้ครูได้ทดลองปฏิบัติจริงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา

2.3 การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วยตนเอง โดยอาศัยแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลและแรงสนับสนุนจากภายนอก โดยสามารถพัฒนาได้ตามความสนใจ ความถนัด และโอกาสที่เอื้ออำนวย

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยสถานศึกษาในจังหวัดเพชรบูรณ์ 39 แห่ง

4. ครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติการสอนภาษาอังกฤษ ภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
 - 2.1 ความหมายของสมรรถนะ
 - 2.2 ความสำคัญของสมรรถนะ
 - 2.3 สมรรถนะครู
 - 2.4 สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล
 - 3.2 วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล
 - 3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล
4. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู
 - 4.1 ความหมายของการพัฒนาครู
 - 4.2 ความสำคัญของการพัฒนาครู
 - 4.3 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

จุมพร พัฒนะมาศ (2558, น. 24) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือดำเนินภารกิจรกรต่าง ๆ โดยใช้งานศาสตร์ที่มีกรรมวิธีการเรียนรู้ ผูกอบรวม เป็นไปตามขั้นตอน และการใช้ศิลป์ เพราะเป็นการใช้ศิลปะในการควบคุมกรรมวิธีต่าง ๆ ในการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด ซึ่งใช้กระบวนการของการมีวินัย ระเบียบ และทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า

ภารดี อนันต์นารี (2552, น. 2) กล่าวว่า กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมมือกัน ดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้น ต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดยกระบวนการต่างๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

ราชนทร์ พุ่มแจ้ (2552) กล่าวโดยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การร่วมมือกันทำงาน ด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันตั้งเอาไว้โดยอาศัยทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์และวิธีการจัดการที่เหมาะสมที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์การต่างๆ มีความสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพ ซึ่งองค์ประกอบต่างๆ ที่จะต้องนำมาใช้ โดยที่ผู้บริหารขององค์การเป็นผู้แสดงความเป็นมืออาชีพ

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 53) ได้นิยามความหมายของการบริหารการศึกษาว่าเป็น การดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความรู้แก่เด็ก เยาวชน ประชาชน ตามรูปแบบของการศึกษาประเภทต่างๆ เพื่อให้มีความเจริญงอกงามสู่วัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศโดยส่วนรวม

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 23) สรุปความหมายของการบริหารการศึกษาว่า หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ ความเป็นคนดีและสมบูรณ์

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ร่วมกันตั้งเอาไว้โดยใช้ทรัพยากรและวิธีการจัดการที่เหมาะสม

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

หวน พินธุพันธ์ (2550) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และเป็นความดี

ภาวิตา ธาธาตรีสุทฺธิ (2551) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปถูกต้องตามเป้าหมาย

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ (2550) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะคติ พฤติกรรมค่านิยมหรือคุณธรรม ทั้งในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

จากค่านิยมสามารถสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ของบุคคลหลายคน เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกในสังคมให้มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีทั้งในทุกๆ ด้าน เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2553, น. 12) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยการอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญต่างๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ (2551, น. 14) ให้ความหมายของคำว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาตามแผนที่วางไว้ และเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปตามขอบข่ายหรือภารกิจสถานศึกษา

กิติมา ปรีดีดีลิก (2551) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในสถานศึกษาตั้งแต่การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานกิจการนักเรียนและนักศึกษา และงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน

อมรชัย ต้นติเมธ (2552) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การร่วมมือกันดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม และคุณธรรม ตลอดจนค่านิยมให้ตรงกับความต้องการของสังคม สามารถเป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยใช้กระบวนการทรัพยากรต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบและไม่เป็นระเบียบ

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการการบริหารงาน ทุกอย่างในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้มีส่วนร่วมดำเนินการตามขั้นตอน กระบวนการ ใช้ทรัพยากรและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

ซูซัย สมิทธิกร (2556, น. 27-28) สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น อุปนิสัย ทัศนคติ บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งสามารถวัดได้และมีความเหมาะสมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมายของ องค์กร ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สูงสุด รวมถึงต้องสามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานสูงจากบุคคลที่มีผล การปฏิบัติงานต่ำได้

สุพจน์ย์ พัดจาด (2554, น. 21) สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร

พยัต วุฒิรงค์ (2555, น. 4-5) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของมิติผลการปฏิบัติงาน ที่สามารถสังเกตเห็นได้ รวมถึงความรู้ ทักษะ เจตคติ และพฤติกรรมของบุคคล กลุ่ม กระบวนการ และ องค์กรที่เชื่อมต่อกับผลการปฏิบัติงานที่สูง ทำให้องค์กรมีความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างถาวร

เนตรพัฒน์ ยาวิราช (2556, น. 200) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง การมีความสามารถ หรือทักษะตามความต้องการของบางสิ่ง เป็นขีดความสามารถของบุคคลแต่ละคน ซึ่งแต่ละคน มีไม่เท่ากัน หรือส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2556, น. 17) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่คาดหวัง ของตำแหน่งงานเนื่องจากความสามารถที่กำหนดขึ้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์หรือเป้าหมายที่คาดหวัง ของแต่ละตำแหน่งงาน

อรวัญญ์ คุ่มประดิษฐ์ (2556, น. 41) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล ที่แสดงถึงความสามารถซึ่งเกิดจากความรู้ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ โดยผ่านการฝึกฝน และการพัฒนาซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

กิตติชัย สุธาสิโนบล (2560, น. 51) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคล เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะด้านอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงาน

ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้นลึก
อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมที่แตกต่างกันให้แสดงพฤติกรรม
การทำงานที่แตกต่างกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561, น. 107) สรุปความหมายของสมรรถนะว่า
หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลที่แสดงออกในเชิงพฤติกรรม
ที่จำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ โดยมี
ผลงานที่ได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้หรือมีผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของ
ทักษะ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งพฤติกรรม คุณลักษณะและทัศนคติที่บุคคลากรจำเป็นต้องมี
เพื่อปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์
และเป้าหมายขององค์กร

แม็คเคลแลนด์ (McClelland, 1973, pp. 1-14) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรม
ที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาสถาบันการศึกษาที่จบ ระดับ
การศึกษา คะแนนสอบที่ได้จากสถาบันการศึกษา และคะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงาน โดยอธิบาย
ความหมายของสมรรถนะว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่สุด
ที่คนส่วนใหญ่มี ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) Social Role คือ บทบาททางสังคมซึ่งแสดงออกตาม
ค่านิยมที่บุคคลมี 2) Self Image คือ ภาพที่บุคคลมองตัวเอง 3) Traits Personality คือ บุคลิกภาพ
และตัวตนที่แท้จริงของบุคคล และ 4) Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมในแบบที่เป็น

โบยาทซิส (Boyatzis, 1982, p. 58) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีผลต่อ
ประสิทธิผลของงานที่เหนือกว่า (Superior work) และสามารถนำสมรรถนะของบุคคลในแต่ละ
ตำแหน่งงานทั้งในแนวกว้างแนวลึกมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับ
วิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

เลดฟอร์ด (Ledford, 1995, pp. 55-63) ได้ให้ความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้
ทักษะและคุณลักษณะในตัวบุคคลที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

เคอร์เมเยอร์ (Kirmayer, 2012, p. 156) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการทำ
สิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวัง และการแสดงออกอย่างเหมาะสมตาม
บริบท

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษที่มีการฝึกฝน พัฒนา ซึ่งสมเป็น ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานอันจะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ความสำคัญของสมรรถนะ

ชูชัย สมितिไกร (2556, น. 28) กล่าวว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน 6 ประการ ได้แก่

1. ช่วยให้องค์กรสามารถจัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ดีทั้งทางด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และจำเป็นต้องพัฒนาในเรื่องใด ซึ่งจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. นำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (Key Performance Indicators: KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะใดบ้าง
5. บั๊องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้งๆ ที่พนักงานคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องทุ่มเทความพยายามมากนัก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้การหล่อหลอมสมรรถนะขององค์กรประสบความสำเร็จเร็วยิ่งขึ้น เพราะถ้าพนักงานทุกคนปรับสมรรถนะของตนเองให้เข้ากับมาตรฐานที่องค์กรกำหนดตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะสามารถส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญของสมรรถนะ คือ เป็นตัวช่วยให้องค์กรกำหนดทิศทางในการบริหารให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร พัฒนาบุคคลให้แสดงออกถึงพฤติกรรมอันพึงประสงค์ เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

สมรรถนะครู

คณะกรรมการคุรุสภา ได้กำหนดสาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์ของผู้ประกอบวิชาชีพครู ดังต่อไปนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2556, น. 43-47)

สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้

1. ความเป็นครู ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) สภาพงานครู คุณลักษณะและมาตรฐานวิชาชีพครู 1.2) การปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นครู 1.3) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและวิชาชีพครู 1.4) การจัดการความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครู และ 1.5) การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) รอบรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและกลยุทธ์การสอน เพื่อให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้ 2.2) แสวงหาและเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารความรู้เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2.3) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้เรียนที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน และ 2.4) มีจิตวิญญาณความเป็นครู

2. ปรัชญาการศึกษา ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) ปรัชญา แนวคิด และทฤษฎีทางการศึกษา ศาสนา เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และ 1.2) แนวคิด และกลวิธีการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) ประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และ 2.2) วิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

3. ภาษาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) ภาษาและวัฒนธรรมไทยเพื่อการเป็นครู และ 1.2) ภาษาต่างประเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพครู และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อความหมายอย่างถูกต้อง และ 2.2) ใช้ภาษาและวัฒนธรรมเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ

4. จิตวิทยาสำหรับครู ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) จิตวิทยาพื้นฐานและจิตวิทยาพัฒนาการของมนุษย์ 1.2) จิตวิทยาการเรียนรู้และจิตวิทยาการศึกษา และ 1.3) จิตวิทยาการแนะแนวและการให้คำปรึกษา และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ 2.2) ใช้จิตวิทยาเพื่อความเข้าใจและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

5. หลักสูตร ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลักการ แนวคิดในการจัดทำหลักสูตร 1.2) การนำหลักสูตรไปใช้ และ 1.3) การพัฒนาหลักสูตร และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) วิเคราะห์หลักสูตรและสามารถจัดทำหลักสูตรได้ และ 2.2) ปฏิบัติการประเมินหลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

6. การจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียน ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดทำแผนการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการเรียนรู้ 1.2) ทฤษฎีและรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อเน้นผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ปัญหาได้ 1.3) การบูรณาการการเรียนรู้แบบเรียนรวม 1.4) การจัดการชั้นเรียน และ 1.5) การพัฒนา ศูนย์การเรียนในสถานศึกษา และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) ความสามารถจัดทำแผนการเรียนรู้และ นำไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริง และ 2.2) สามารถสร้างบรรยากาศการจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิด การเรียนรู้

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติในการวิจัย และ 1.2) การใช้และผลิตงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และ 2.2) สามารถทำวิจัยเพื่อ พัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลักการ แนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และ 1.2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) ประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และ 2.2) สามารถใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

9. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และ 1.2) ปฏิบัติการวัดและ การประเมินผล และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถวัดและประเมินผลได้ และ 2.2) สามารถนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน

10. การประกันคุณภาพการศึกษา ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลักการ แนวคิด แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพการศึกษา และ 1.2) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถจัดการคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพ การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ 2.2) สามารถดำเนินการจัดกิจกรรมประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ได้

11. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย 1) สาระความรู้ ได้แก่ 1.1) หลัก ธรรมมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต 1.2) คุณธรรม จริยธรรมของวิชาชีพครู และ 1.3) จรรยาบรรณ ของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึก สาธารณะ และเสียสละให้สังคม และ 2.2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานประกอบวิชาชีพ
วิชาชีพ มีดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ประกอบด้วย 1) สาระการฝึกทักษะ ได้แก่
1.1) การสังเกตการจัดการเรียนรู้ 1.2) การจัดทำแผนการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสร้างความรู้ด้วยตนเอง
1.3) การทดลองสอนในสถานการณ์จำลอง และสถานการณ์จริง 1.4) การออกแบบทดสอบ ข้อสอบ
หรือเครื่องมือวัดผล 1.5) การตรวจข้อสอบ การให้คะแนน และการตัดสินผลการเรียน 1.6) การสอบ
ภาคปฏิบัติและการให้คะแนน 1.7) การวิจัยแก้ปัญหาผู้เรียน และ 1.8) การพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจุดประสงค์การสอน
ที่หลากหลาย และ 2.2) สามารถปฏิบัติการสอน ออกแบบทดสอบ วัดและประเมินผลผู้เรียน

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ประกอบด้วย 1) สาระการฝึกทักษะ
ได้แก่ 1.1) การปฏิบัติการสอนวิชาเอก 1.2) การวัดและประเมินผล และการนำผลไปใช้ในการพัฒนา
ผู้เรียน 1.3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 1.4) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ หรือแบ่งปันความรู้ในการสัมมนา
การศึกษา และ 2) สมรรถนะ ได้แก่ 2.1) สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเอก 2.2) สามารถประเมิน
ปรับปรุง และศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และ 2.3) ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดกรอบเพื่อใช้ในการประเมิน
สมรรถนะครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังต่อไปนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ ประกอบด้วย

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)
หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนา
ประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความสามารถในการวางแผน การกำหนด
เป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน 2) ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง
ครบถ้วนสมบูรณ์ 3) ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และ 4) ความสามารถ
ในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ
ในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความ
ต้องการของผู้รับบริการ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ และ 2) การปรับปรุง
ระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self-Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ 2) การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กร และวิชาชีพ และ 3) การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาท การเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพ ของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน 2) การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน 3) การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย 4) การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม และ 5) การเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) ความรัก และศรัทธาในวิชาชีพ 2) มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ 3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และ 4) การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุด ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการ การเรียนรู้ และ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณภาพ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2) การพัฒนาทักษะชีวิต และ

สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้กับผู้เรียน และ 4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน 2) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา 3) กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์หาคำหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ 2) การสังเคราะห์ และ 3) การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู 2) การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ 3) การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง 4) การปฏิบัติงานอย่างไต่ร่อง และ 5) การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ ตัวบ่งชี้ ได้แก่ 1) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 2) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2552) สรุปการประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นระหว่างวันที่ 29 กันยายน-1 ตุลาคม 2552 ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ด้าน รวมถึงภาระงาน/ความสามารถเฉพาะ ดังต่อไปนี้

1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน ได้แก่
 - 1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง
 - 1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม
 - 1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา
 - 1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน
 - 1.5 เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน
 - 1.6 เลือกอุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม
 - 1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม
 - 1.8 นำผลการประเมินผู้เรียนและข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ได้แก่
 - 2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาด เป็นระเบียบ
 - 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาทรและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร
 - 2.3 จูงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น
 - 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้
 - 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน
 - 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือ
3. การพัฒนาใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน ได้แก่
 - 3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน
 - 3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน
 - 3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ
 - 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน
 - 3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน
4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับการคิดระดับสูง หรือ HOTS (Higher Order Thinking Skills) ได้แก่
 - 4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS
 - 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS ให้แก่ผู้เรียน
 - 4.2.1 พัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 4.2.2 พัฒนาทักษะการคิดแบบพินิจพิเคราะห์
 - 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ

- 4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ
- 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน
- 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน
5. การอำนวยความสะดวกการเรียนรู้ ได้แก่
 - 5.1 สร้างความรอบรู้ในสาระวิชา
 - 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องรูปแบบและเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้นของผู้เรียน
 - 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน
 - 5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้
 - 5.5 ประยุกต์การตั้งคำถามและทักษะการปฏิสัมพันธ์
 - 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน
 - 5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น
 - 5.8 จัดบริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน
6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม ได้แก่
 - 6.1 กำหนดหลักเกณฑ์จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละประเทศ
 - 6.2 ยกย่องและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู
 - 6.3 ให้ความรู้แก่ผู้เรียน และครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยม จริยธรรมและศีลธรรม
7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิตและทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียน ได้แก่
 - 7.1 ให้ความรู้ สร้างทักษะ และความถนัดรวมถึงค่านิยมของศตวรรษที่ 21
 - 7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม
 - 7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้านการเรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม
 - 7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อเป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม
 - 7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม (ความฉลาดทางอารมณ์)
 - 7.6 ประเมินนักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความถนัดทางการศึกษา 4 ด้าน
8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน ได้แก่
 - 8.1 ค้นคว้า ความรู้/ทักษะเกี่ยวกับการทดสอบ ประเมิน และประเมินผล

- 8.2 พัฒนาความรู้และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน
- 8.3 ประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม
- 8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้
9. พัฒนาด้านวิชาชีพ ได้แก่
 - 9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบความต้องการในการพัฒนา
 - 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน
 - 9.3 จัดกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพ
 - 9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้น กับความต้องการ
 - 9.5 ประยุกต์ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ และการศึกษาดูงาน ฯลฯ
 - 9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครู ใหม่
 - 9.7 ประเมินผลกระทบ ของกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น
10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่
 - 10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการประชาสัมพันธ์
 - 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง
 - 10.3 แบ่งปันความรับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน
 - 10.4 ร่วมกิจกรรมด้านสังคมกับชุมชน
11. การจัดสวัสดิการและภารกิจแก่นักเรียน ได้แก่
 - 11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน
 - 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบบูรณาการ
 - 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม
 - 11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
 - 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้อง

เยาวลักษณ์ มูลสระคู (2558, น. 86-89) ได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ เป็น 3 องค์ประกอบหลัก และจัดหมวดหมู่ของตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษตามองค์ประกอบหลักได้ 14 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วย

1. องค์ประกอบด้านความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้มาจากประสบการณ์ องค์วิชาในแต่ละสาขา ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

1.1 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะของภาษา หมายถึง สามารถรู้และเข้าใจ การอ่านสัทสัญลักษณ์ ระบบเสียง ความหมายของคำ การสร้างคำ โครงสร้างไวยากรณ์ การแปล ภาษา หน้าที่ทางภาษา บริบทของภาษาและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา

1.2 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง สามารถรู้ เข้าใจ วิเคราะห์เนื้อหาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การกำหนดจุดประสงค์การจัดการ เรียนรู้ตามความต้องการของผู้เรียน เพื่อเปิดโอกาสและกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ใช้ภาษาอังกฤษ ในสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในและนอกห้องเรียนอย่างเหมาะสม

1.3 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับผู้เรียน หมายถึง สามารถรู้และเข้าใจเกี่ยวกับ ความรู้พื้นฐาน ความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน จัดการเรียนรู้ตามความสนใจและเหมาะสมกับ ระดับความสามารถของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เสริมแรงเมื่อผู้เรียน ปฏิบัติได้

1.4 ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง สามารถรู้และเข้าใจแนวคิด เทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ วิธีการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ บูรณาการ กิจกรรมกับเนื้อหาเพื่อการเรียนรู้ภาษาให้กับผู้เรียนได้เหมาะสมทั้งทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียน และภาษาท่าทาง

2. องค์ประกอบด้านทักษะ หมายถึง ความสามารถ ความชัดเจน และความชำนาญ ในเรื่องใด เรื่องหนึ่งซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง สามารถใช้ภาษาอย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง เหมาะสม กับกาลเทศะและเป็นประจำสม่ำเสมอในการถ่ายทอดความรู้ สื่อสารตามสถานการณ์ต่างๆ รวมถึง การใช้ภาษาในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2 ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน หมายถึง สามารถใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษในการพัฒนาตนเอง รับข้อมูลข่าวสาร นำเสนอ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ใช้ทำทางสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

2.3 ทักษะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง สามารถวิเคราะห์หลักสูตร วางแผนการจัดการกิจกรรม การเรียนรู้เหมาะสมกับพัฒนาการทางการเรียนรู้ และระดับพัฒนาการของผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ใช้ภาษาอังกฤษในการจัดการชั้นเรียน ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้มีทักษะในการคิด

2.4 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี หมายถึง สามารถบูรณาการ ออกแบบ เลือกใช้ และ พัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดีในยุคข้อมูลข่าวสาร ประเมินผลการใช้สื่อ การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

2.5 ทักษะการวัดและประเมินผล หมายถึง สามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องทั้งก่อน ระหว่าง และหลังการเรียนรู้ สร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลตรงกับสิ่งที่วัด ประเมินผลผู้เรียนตามสภาพความเป็นจริง มีการทำวิจัยในชั้นเรียน และนำผลการประเมิน/วิจัยไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

2.6 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง มีจิตอาสา ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ/ผู้ตาม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม

2.7 ทักษะการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ในวิชาชีพอยู่เสมอ พัฒนาทักษะทางภาษา กระบวนการเรียนการสอน เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วิชาชีพครูสอนภาษาอังกฤษและมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่อง

3. องค์ประกอบด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง บุคลิก ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทักษะคิด แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

3.1 แรงจูงใจ หมายถึง รักและศรัทธาในวิชาชีพครู มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอน ภาษาอังกฤษ เชื่อมมั่นในความสามารถของผู้เรียน ทุ่มเทเวลาให้กับการเรียนการสอนจนเกิดเป็น ความถนัดและสั่งสมเป็นประสบการณ์

3.2 รักการเรียนรู้ หมายถึง กระตือรือร้นเพิ่มพูนหาความรู้ของตนจากสื่อหรือ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพครู มุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน

3.3 บุคลิกลักษณะ หมายถึง มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นใจ ร่าเริง คล่องตัว เป็นกัลยาณมิตรกับผู้เรียน และอดทนต่อพฤติกรรมของผู้เรียน

มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การประเมินโครงการพัฒนาครู ภาษาอังกฤษ ของสถาบันภาษาอังกฤษ ตามโครงการความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กับมูลนิธิเทมาเส็ก และ SEAMEO RELC ประเทศสิงคโปร์ มีการกำหนด สมรรถนะการสอนของครูภาษาอังกฤษ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการประเมินครูภาษาอังกฤษ ออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสามารถในการเขียนแผนการจัดการโดยบูรณาการนวัตกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
2. พฤติกรรมการสอนภาษาอังกฤษ
3. ความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือสื่อ/นวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอน ภาษาอังกฤษ

4. ความสามารถในการขยายแนวคิดสู่ครูเครือข่าย

5. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของครูภาษาอังกฤษในศตวรรษที่ 21 หมายถึง คุณลักษณะและองค์ประกอบที่สำคัญของครูในการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในศตวรรษที่ 21 กล่าวคือ ทักษะในการจัดการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี ทักษะชีวิตและการทำงานตลอดจนมีความรู้ในแนวคิดที่สำคัญของศตวรรษที่ 21 เพื่อช่วยพัฒนาให้นักเรียนมีความพร้อมในทักษะที่สำคัญสำหรับศตวรรษที่ 21 ทั้งนี้ รวมไปถึงคุณลักษณะของครูภาษาอังกฤษที่มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถสอดแทรกคุณลักษณะของนักเรียนไทยในประชาคมอาเซียนทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย

5.1 ด้านความรู้ ได้แก่

5.1.1 องค์ประกอบหลักสูตร ความรู้ทางภาษาอังกฤษ การประเมินผล วิธีสอน การใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1.2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม

5.1.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน

5.1.4 ความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของพลโลก

5.1.5 ความรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคม

5.2 ด้านทักษะ/กระบวนการ ได้แก่

5.2.1 ความสามารถในการสื่อสารทางภาษาอังกฤษ วัฒนธรรมการใช้ภาษาในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์

5.2.2 ความสามารถในการคิดค้นหรือพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

5.2.3 ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์

5.2.4 ความสามารถในการคิดแก้ปัญหา

5.2.5 ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและทักษะการประกอบอาชีพ

5.2.6 ความสามารถในการบูรณาการการใช้ภาษาอังกฤษและสมรรถนะการสอน

5.2.7 ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5.3 ด้านเจตคติในการจัดการเรียนรู้ ได้แก่

5.3.1 การมีบุคลิกภาพที่ดี

5.3.2 การมีภาวะผู้นำ

5.3.3 ความเชื่อมั่นในตนเอง

5.3.4 การมีทัศนคติเชิงบวก มองโลกในแง่ดี

5.3.5 การเรียนรู้ตลอดชีวิต 5.3.6 ความเป็นมืออาชีพ

5.3.6 คุณธรรมและจริยธรรม

ศิตา เยี่ยมขันติถาวร (2555, น. 89-93) ทำการศึกษามาตรฐานวิชาชีพครูเฉพาะของครูภาษาอังกฤษจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วย กลุ่มครู กลุ่มผลิตครู กลุ่มผู้ใช้ครู กลุ่มองค์กร กลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ กลุ่มนักเรียน และกลุ่มผู้ปกครอง สามารถสรุปมาตรฐานวิชาชีพครูภาษาอังกฤษได้เป็น 3 มาตรฐาน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้

1.1 ความรู้ทั่วไป

1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

1.1.2 หลักการศึกษา ปรัชญาการศึกษาวิชาชีพครูที่ดีและความเป็นครูที่มีประสิทธิภาพ

1.1.3 จิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา

1.1.4 การนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินหลักสูตร

1.1.5 การออกแบบและการจัดการเรียนรู้

1.1.6 การจัดการชั้นเรียนและสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

1.1.7 เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับครู

1.1.8 การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

1.1.9 การวัดและประเมินผลการศึกษา

1.1.10 การวิจัยทางการศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

1.1.11 การบริหารจัดการชั้นเรียน

1.1.12 การประกันคุณภาพการศึกษา

1.1.13 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู

1.2 ความรู้ทั่วไปสำหรับครูภาษาอังกฤษ

1.2.1 ความรู้ด้านโครงสร้างไวยากรณ์และคำศัพท์

1.2.2 ความรู้เรื่องการออกเสียง ระบบเสียง และภาษาศาสตร์

1.2.3 ความรู้เรื่องการเรียบเรียงความคิดและเนื้อหา

1.2.4 ความรู้เรื่องวัฒนธรรม

1.2.5 ความรู้เรื่องวรรณกรรมที่เหมาะสมกับระดับชั้นที่สอน

- 1.2.6 ความรู้เรื่องการแปล
- 1.2.7 ความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ
- 1.3 ด้านความรู้เชิงบูรณาการระหว่างวิชาชีพครูกับวิชาชีพเฉพาะ
 - 1.3.1 มีความเข้าใจหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.3.2 มีความรู้เรื่องกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษ
 - 1.3.3 มีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างบูรณาการ คือ การพูด การเขียนและภาษากาย
 - 1.3.4 มีความรู้เรื่องการออกแบบ และวางแผนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน
 - 1.3.5 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม
 - 1.3.6 มีความรู้เรื่องการใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนออกแบบและสร้างสื่อภาษาอังกฤษได้
 - 1.3.7 มีความรู้เกี่ยวกับการใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
 - 1.3.8 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลทางภาษาอังกฤษ
 - 1.3.9 มีความรู้ในการวิเคราะห์ปัญหาและพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน
 - 1.3.10 มีความรู้เรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนและใช้ประโยชน์จากผลการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
 - 1.3.11 มีความรู้เรื่องบูรณาการรายวิชาอื่นกับภาษาอังกฤษ
2. มาตรฐานด้านทักษะ
 - 2.1 ทักษะทางปัญญา
 - 2.1.1 มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ
 - 2.1.2 มีความสามารถในการคิดอย่างมีเหตุผล
 - 2.1.3 มีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์
 - 2.2 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความรับผิดชอบ
 - 2.2.1 มีความรับผิดชอบต่อสังคม
 - 2.2.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้
 - 2.2.3 มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

- 2.2.4 มีความฉลาดทางอารมณ์
- 2.2.5 มีความสามารถในการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ
- 2.3 ด้านทักษะการวิเคราะห์เชิงตัวเลข การสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.3.1 มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร
- 2.3.2 มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.3.3 รู้เท่าทันสื่อและข้อมูลข่าวสาร
- 2.4 ทักษะการจัดการเรียนรู้
- 2.4.1 สามารถนำหลักสูตรภาษาอังกฤษสำหรับผู้เรียนในระดับปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ได้เหมาะสม
- 2.4.2 มีความสามารถเลือกวิธีที่เหมาะสมในการสอนภาษาอังกฤษ
- 2.4.3 มีความรู้เรื่องการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษอย่างบูรณาการ คือ การพูด การเขียนและภาษากาย
- 2.4.4 สามารถออกแบบและวางแผนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษได้เหมาะสมกับวัยและระดับของผู้เรียน
- 2.4.5 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างเหมาะสม
- 2.4.6 สามารถใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ ตลอดจนออกแบบและสร้างสื่อภาษาอังกฤษได้
- 2.4.7 สามารถใช้นวัตกรรมการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
- 2.4.8 สามารถจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลทางภาษาอังกฤษ
- 2.4.9 สามารถวิเคราะห์ปัญหา และพัฒนาความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียน
- 2.4.10 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนและใช้ประโยชน์จากผลการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ
- 2.4.11 สามารถบูรณาการรายวิชาอื่นกับภาษาอังกฤษ
3. มาตรฐานด้านคุณลักษณะ
- 3.1 คุณธรรม จริยธรรม
- 3.1.1 มีคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับหลักศาสนาที่ตนยึดถือ
- 3.1.2 มีคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.2 ความเป็นผู้นำ

3.2.1 ผู้นำด้านวิชาการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาการศึกษา พัฒนาการเรียนการสอน สามารถนำความรู้ทางวิชาการสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงสนใจสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน แสวงหาทางเลือกใหม่ที่น่าไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาเพื่อการเรียนการสอน

3.2.2 ผู้นำด้านสังคม ได้แก่ มีการแต่งกายที่ถูกต้องตามกาลเทศะ วางตัวดี ยิ้มแย้มแจ่มใสและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

3.2.3 ผู้นำด้านสุขภาพ ได้แก่ การดูแลสุขภาพสุขภาพตนเองให้สมบูรณ์ แข็งแรง

3.3 การทำงานเป็นทีม

3.3.1 การสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ การทำงานร่วมกับผู้อื่น ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน

3.3.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน

3.4 การพัฒนาตนเอง

3.4.1 ประเมินตนเอง เพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง วางแผนการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบ และใช้วิธีการที่หลากหลาย เช่น การศึกษาต่อ การอบรม

3.4.2 พัฒนาตนเองโดยการเข้าร่วมประชุมสัมมนา การศึกษาดูงาน การวิจัย และการค้นคว้าด้วยตัวเอง

3.5 การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.5.1 ใฝ่รู้ใฝ่เรียน และติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและวิชาที่ตนเองสอน

3.5.2 มุ่งมั่นที่จะเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ และสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

3.6 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

3.6.1 มีความสามารถในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์ และสังเคราะห์ภารกิจงาน

3.6.2 มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

3.7 ลักษณะเฉพาะของครูภาษาอังกฤษ

3.7.1 ครูผู้สอนควรมีความสามารถ ความถนัด และมีประสบการณ์ในสอนภาษาอังกฤษ

3.7.2 มีเจตคติที่ดีต่อการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

อามิน ซิกกี และคณะ (Amin Sikki et al., 2013, pp. 139-144) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในอินโดนีเซีย มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานกับสมรรถนะการสอน โดยการใช้แบบทดสอบและแบบสอบถามแบบปลายเปิด ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะครูที่อายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการสอน สมรรถนะทางสังคมและสมรรถนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ

เฮช ดักลาส บราวน์ และ ฮีคยอง ลี (H. Douglas Brown, & Heekyeong Lee, 2015, pp. 546-547) ได้กล่าวถึง ลักษณะของครูสอนภาษา ที่สามารถใช้ในการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาวิชาชีพให้ประสบความสำเร็จไว้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ความรู้พื้นฐาน ประกอบด้วย

1.1 มีความเข้าใจระบบของภาษา การใช้ภาษาในการสื่อความหมาย บริบทและวัฒนธรรมของภาษา

1.2 มีความรู้ เข้าใจ หลักการพื้นฐานของการเรียนและการสอนภาษาอังกฤษอย่างครอบคลุม

1.3 มีความสามารถในการพูด การเขียน การฟังและการอ่านภาษาอังกฤษอย่างคล่องแคล่ว

1.4 ตระหนักรู้จากประสบการณ์ถึงธรรมชาติของการเรียนภาษาต่างประเทศ

1.5 มีความเข้าใจความเชื่อมโยงของภาษาและวัฒนธรรม

1.6 หมั่นหาความรู้จากการอ่าน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และเข้าร่วมการสัมมนา/ประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

2. ทักษะการสอน ประกอบด้วย

2.1 มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดทางการสอนภาษา

2.2 มีความสามารถในการออกแบบแผนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

2.3 มีความเข้าใจกลวิธีสอนและเลือกใช้ได้อย่างเหมาะสม หลากหลาย

2.4 สังเกตบทเรียนระหว่างทำการสอนและปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
ช่วงกลางบทเรียน

2.5 มีความตระหนักรู้ถึงความต้องการส่วนบุคคล การรับรู้ทางภาษาศาสตร์
ความแตกต่าง จุดแข็ง จุดอ่อน บุคลิกลักษณะ ความชื่นชอบของผู้เรียนแต่ละคน

2.6 ให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม

2.7 กระตุ้นให้เกิดปฏิสัมพันธ์ การร่วมมือกัน และการทำงานเป็นทีมในชั้นเรียน

2.8 ใช้หลักการจัดการชั้นเรียนที่เหมาะสม

2.9 มีทักษะการนำเสนอที่ชัดเจน มีประสิทธิภาพ

2.10 ประยุกต์ใช้สื่อจากหนังสือเรียน เสียง ภาพและอุปกรณ์เทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์

2.11 สร้างสื่อนวัตกรรมขึ้นใหม่เมื่อจำเป็น

2.12 ใช้การวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนา

3. ทักษะการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย

3.1 ตระหนักรู้ถึงความแตกต่างด้านวัฒนธรรมและความอ่อนไหวทางวัฒนธรรม
ประเพณีของผู้เรียน

3.2 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี แสดงออกถึงความกระตือรือร้น ความอบอุ่น ความสามัคคี
เห็นอกเห็นใจ และอารมณ์ขันตามมารยาทและกาลเทศะ

3.3 ให้ความสำคัญกับการแสดงความคิดเห็นและความสามารถของผู้เรียน

3.4 มีความอดทนในการสอนผู้เรียนที่ไม่เก่ง

3.5 เตรียมบทเรียนที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียนที่มีความสามารถสูง

3.6 มีการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและตรงไปตรงมา
หาโอกาสในการพูดคุยเพื่อแลกเปลี่ยนความคิด ความคิดเห็น และกลวิธีสอน

4. คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย

4.1 มีการบริหารจัดการที่ดี มีความรอบคอบในการทำงาน สามารถพึ่งพาได้

4.2 มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ตามสถานการณ์

4.3 มีส่วนร่วมในการสังเกตการสอน รับฟังผลสะท้อนจากการเรียนการสอนและ
นำผลที่ได้รับมาปรับปรุง พัฒนาบทเรียนของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

4.4 มีความอยากรู้อยากเห็นในการทดลองวิธีสอนใหม่ๆ อยู่เสมอ

4.5 กำหนดเป้าหมายระยะสั้น เป้าหมายระยะยาว เพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของตน

4.6 มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2561) ได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครู เพื่อการพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

1. องค์ประกอบสมรรถนะด้านความรู้ ได้แก่

1.1 หลักสูตร คือ ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำหลักสูตรรายวิชา และการประเมินหลักสูตร

1.2 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ครูมีความรู้เกี่ยวกับการออกแบบการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ วิธีการ เทคนิคและแนวทางการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 การถ่ายทอดความรู้ การสื่อสาร การจัดการชั้นเรียนและการวิจัยในชั้นเรียน

1.3 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ครูมีความรู้เกี่ยวกับหลักการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้

1.4 แหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี คือ ครูมีความรู้เกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ สื่อ และเทคโนโลยี

1.5 จิตวิทยา/การแก้ปัญหา คือ ครูมีความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาการเรียนรู้ จิตวิทยาพัฒนาการ การแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

2. องค์ประกอบสมรรถนะด้านทักษะ ได้แก่

2.1 ทักษะการนำหลักสูตรไปใช้ คือ ครูมีความสามารถในการนำหลักสูตรไปใช้ และการประเมินหลักสูตร

2.2 ทักษะการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือ ครูสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ถ่ายทอดความรู้ สื่อสาร จัดการชั้นเรียน และปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียน

2.3 ทักษะการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือ ครูสามารถวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ได้อย่างหลากหลาย สร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนรู้ นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานักเรียนและการจัดการเรียนรู้

2.4 ทักษะการใช้แหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี คือ ครูมีความสามารถในการเลือกใช้ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

2.5 ทักษะการใช้จิตวิทยา/การแก้ปัญหา คือ ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นความแตกต่างระหว่างบุคคล การสร้างบรรยากาศในการจัดการเรียนรู้ การแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียนเป็นรายบุคคล

3. องค์ประกอบสมรรถนะด้านคุณลักษณะ ได้แก่

3.1 คุณลักษณะของความเป็นครู คือ ครูต้องมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ศรัทธาในวิชาชีพครู อุทิศการณืความเป็นครูและจรรยาบรรณต่อวิชาชีพครู

ตาราง 1 แสดงการสังเคราะห์สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ

ประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย (สมรรถนะ)	นักวิชาการ หน่วยงาน ที่ผู้วิจัยศึกษา							สรุปสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ
	เยาวลักษณ์ มุสิกสรรค์ (2556)	มาเรียม นิลพันธุ์ และคณะ (2556)	ศิตา เยี่ยมชื่นเดชากร (2555)	อามีน ซิกกี และคณะ (2013)	เชษฐศักดิ์ บราวน์ และ ฮีคยอง ลี (2015)	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ (2561)	สำนักงานส่งเสริมพันธกิจต่างประเทศ สำนักงาน ปັถกกระทรวงศึกษาธิการ (2552)	
1. สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ								
1 ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา	✓	✓	✓	✓	✓			✓
2 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	✓	✓	✓		✓	✓		✓
3 ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน	✓		✓			✓	✓	✓
4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
5 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้		✓	✓			✓	✓	✓
6 ความรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาของพลโลก		✓						
7 ความรู้เกี่ยวกับประเด็นปัญหาทางสังคม		✓					✓	
8 ความรู้เกี่ยวกับหลักการศึกษ ปรึษาการศึกษา		✓	✓					
9 ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยาพัฒนาการและจิตวิทยาการศึกษา			✓			✓		
10 ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการชั้นเรียน			✓			✓		
11 ความรู้เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา			✓					
12 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู			✓					
2. สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ								
1 ทักษะการสื่อสาร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓
2 ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน	✓		✓		✓			✓
3 ทักษะการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
4 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓
5 ทักษะการวัดและประเมินผล	✓		✓		✓	✓	✓	✓
6 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	✓	✓	✓			✓		✓

ตาราง 1 (ต่อ)

		นักวิชาการ หน่วยงาน ที่ผู้วิจัยศึกษา							
ประเด็นที่ได้จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย (สมรรถนะ)		เยาวลักษณ์ มุสสุระดู (2558)	มาเรียม นิลพันธ์ และคณะ (2556)	ศิดดา เยี่ยมชนิตถาวร (2555)	อภิมิน ชิกกี และคณะ (2013)	เอช ดักลาส บราวน์ และ ฮีลยง ลี (2015)	สำนักงานเทคโนโลยีการศึกษา (2561)	สำนักความสัมพันธภาพต่างประเทศ สำนักงาน ปตท. ศึกษาระดับปริญญาโท (2552)	สรุปสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ
7	ทักษะการพัฒนาตนเอง	✓							
8	ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ		✓	✓			✓	✓	✓
10	ทักษะการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ			✓					
3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ									
1	ความศรัทธาต่อวิชาชีพ	✓		✓		✓	✓		✓
2	ความใฝ่เรียนรู้	✓	✓	✓		✓			✓
3	บุคลิกลักษณะ	✓	✓	✓	✓	✓			✓
4	การมีทัศนคติเชิงบวก		✓						
5	คุณธรรมและจริยธรรม		✓	✓		✓			✓

จากการศึกษาแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยได้รวบรวมผลจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้เกณฑ์ในการเลือกสมรรถนะรายด้านที่มีผลงานวิจัยหรือนักวิชาการรองรับอย่างน้อย 3 คนขึ้นไป และนำมาจัดหมวดหมู่เป็น 3 สมรรถนะ มีรายละเอียดดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้าหรือประสบการณ์ รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะ ความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้มาจากประสบการณ์ องค์กรวิชาในแต่ละสาขา ได้แก่

1.1 ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับสัทสัญลักษณ์ การออกเสียง ระบบเสียง การสร้างคำ ความหมายของคำ ไวยากรณ์ โครงสร้างประโยค การแปลไทยเป็นอังกฤษและอังกฤษเป็นไทย การเลือกใช้คำให้ถูกต้องตามบริบท ความเข้าใจวรรณกรรมที่เหมาะสมกับช่วงวัยของผู้เรียน รู้จักความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม

1.2 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การนำหลักสูตร ไปใช้ การกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัด การจัดทำหลักสูตรที่ตรงกับบริบท ของสถานศึกษา มีการบูรณาการการเรียนรู้ภาษาอังกฤษกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น การประเมิน หลักสูตร

1.3 ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน หมายถึง มีความรู้ในความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ทราบพื้นฐานความรู้ของผู้เรียน ความสามารถในการเรียนภาษา จุดประสงค์ในการเรียนภาษา การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมในชั้นเรียนโดยเท่าเทียมกัน เสริมแรงในขณะการจัดการเรียนรู้

1.4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง มีความรู้แนวการสอน ภาษาอังกฤษรูปแบบต่างๆ การออกแบบการเรียนรู้ ใช้เทคนิค กลวิธีการสอนที่หลากหลาย เข้าใจ แนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ออกแบบกิจกรรมที่สร้างเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ มีบูรณาการของทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน

1.5 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ หมายถึง มีความรู้ขั้นตอน วิธีการทำวิจัยในชั้นเรียน วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการเรียนรู้ ออกแบบการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และนำผลการวิจัยไปใช้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นและพัฒนาผู้เรียนและการจัดการเรียนรู้

2. สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง ความสามารถ ความชัดเจน และความชำนาญในเรื่องใด เรื่องหนึ่งซึ่งบุคคลสามารถสร้างขึ้นได้จากการเรียนรู้ ได้แก่

2.1 ทักษะการสื่อสาร หมายถึง มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษา ทำทางในการสื่อสารในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว เลือกใช้ระดับภาษาได้เหมาะสมกับ บุคคลและกาลเทศะ สามารถถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ได้อย่างชัดเจน

2.2 ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน หมายถึง มีความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์ข้อมูล จากสื่อต่างๆ จากการฟังและการอ่าน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ นำเสนอ ข้อมูลรวบยอด แสดงความคิดเห็นผ่านการพูดและการเขียน มีการพัฒนาทักษะเหล่านี้ อย่าง ต่อเนื่อง

2.3 ทักษะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง มีการวางแผนการสอนก่อนการจัดการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์การเรียนรู้ที่ตรงกับตัวชี้วัด จัดลำดับเนื้อหา ความยากง่ายให้เหมาะสมกับระดับของ ผู้เรียน ใช้กิจกรรมและเทคนิคที่เหมาะสมกับเนื้อหา จัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทาง การเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีทักษะการคิด มีส่วนร่วมในชั้นเรียนและได้ฝึกทักษะทางภาษา อย่างทั่วถึง

2.4 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม หมายถึง มีความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เลือกใช้สื่อที่ทันสมัย บูรณาการ ICT กับการเรียนรู้ ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถคิดค้น ออกแบบ พัฒนาและสร้างสื่อวัตกรรมการสอนได้ด้วยตนเอง

2.5 ทักษะการวัดและประเมินผล หมายถึง มีความสามารถในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลผู้เรียนเป็นรายบุคคลตรงกับสิ่งที่จะวัดตามวัตถุประสงค์และตัวชี้วัด มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้งก่อน ระหว่างและหลังการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ประเมินตนเอง ให้ข้อมูลสะท้อนกลับที่เหมาะสม

2.6 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึง มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม ติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อมุ่งผลสำเร็จของทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตอาสา มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีภาวะผู้นำ แลกเปลี่ยนประสบการณ์และความรู้กับเพื่อนร่วมงานเป็นประจำ

2.7 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ หมายถึง มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลในการพิจารณาอย่างรอบคอบ ค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่ถูกต้อง เหมาะสมและตรงจุด

3. ทักษะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง บุคลิก ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทศนคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล ได้แก่

3.1 ความศรัทธาต่อวิชาชีพ หมายถึง มีเจตคติที่ดีต่อการสอนภาษาอังกฤษ มีความเชื่อมั่นว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ อุทิศตนทุ่มเทเวลาให้กับการจัดการเรียนรู้จนสั่งสมเป็นประสบการณ์ เป็นมืออาชีพและได้รับรางวัลจากการทำงาน

3.2 ความใฝ่เรียนรู้ หมายถึง เป็นบุคคลที่รู้จักแสวงหาองค์ความรู้ใหม่อยู่เสมอ มีการวางแผนในการพัฒนาความสามารถของตนเองอย่างรอบด้าน ฝึกฝนการใช้ภาษาอังกฤษอย่างต่อเนื่อง จากแหล่งเรียนรู้และวิธีการที่หลากหลาย มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ติดตามความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและวิชาที่ตนเองสอน

3.3 บุคลิกลักษณะ หมายถึง มีบุคลิกภาพดี มีความฉลาดทางอารมณ์ สุขภาพแข็งแรง มั่นใจในตนเอง คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง ร่าเริง สนุกสนาน มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น อดทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน

3.4 คุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง มีจิตสำนึกดี มีแนวทางในการปฏิบัติตน มีความประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี สอดคล้องกับหลักศาสนาที่ตนยึดถือและเป็นไปตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ความหมายของการบริหารงานบุคคล

สันติ บุญภิรมย์ (2552, น. 131) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการของหน่วยงานให้ได้บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้กระบวนการตามขั้นตอนต่างๆ เน้นการวางแผน การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การบำรุงขวัญและให้กำลังใจ พร้อมทั้งการให้พ้นจากงานด้วยวิธีการต่างๆ

ภารดี อนันต์นาวี (2552, น. 297) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 76) ได้นิยามความหมายของ การบริหารบุคลากร ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์การร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์การ พร้อมทั้งดำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต

สุดา สุวรรณภิรมย์ (2547, น. 5) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารขององค์การร่วมกันใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การพร้อมทั้งให้ความสนใจในการดำรงรักษาและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การให้เพิ่มพูนขึ้น มีสุขภาพกายและจิตใจที่ดีในการทำงาน ตลอดจนช่วยเสริมสร้างหลักประกันให้แก่บุคลากรที่ต้องพ้นจากการทำงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตติมา วรรณศรี (2557, น. 2) ได้สรุปความหมายของ การบริหารงานบุคคล ไว้ว่า หมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหาและคัดเลือกบุคคล การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมและพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์แก่บุคคลในองค์การ

วรินทร์ บุญยั้ง (2556, น. 3) กล่าวว่า การบริหารงานบุคลากร เป็นการบริหารที่เน้นการปฏิบัติ กำลังคนโดยเริ่มที่กระบวนการสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรม การประเมินผลงาน ซึ่งในหน่วยงานภาครัฐจะเน้นการดูแลกฎเกณฑ์ ระเบียบวินัย ส่วนในภาคเอกชนจะเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร

รีบอร์ (Rebore, 2011, p. 359) ได้นิยามความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่าเป็นการดำเนินการบริหารด้านบุคลากรในสถานศึกษา ตามภาระงานที่จำเป็นเพื่อให้การปฏิบัติงานบุคคลบรรลุผลสำเร็จ มีกระบวนการ ขั้นตอน เทคนิค ในการดำเนินงานตามขอบข่ายหน้าที่ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การประเมินบุคลากร การตอบแทนบุคลากร และการเจรจาต่อรอง

สเนลล์ และโบแลนด์ (Snell, & Bohlander, 2010, p. 782) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการบริหารความสามารถของบุคลากรเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

โน และคณะ (Noe et al., 2010, p. 4) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินการด้านนโยบาย การปฏิบัติ และระบบ ที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรม ทักษะ และสมรรถนะของลูกจ้าง

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายตอบแทน และการให้พ้นจากงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานในหน้าที่ สถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล

สุนันทา เลานันท์ (2546, น. 8) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลมีไว้ดังนี้

1. เพื่อช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อสรรหา และคัดเลือกให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความประพฤติดี และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมาปฏิบัติงานในองค์การ
3. เพื่อให้ทักษะ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อพัฒนาบุคคลให้มีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
5. เพื่อเสริมสร้างสภาพจิตใจในการทำงาน
6. เพื่อพัฒนาและธำรงรักษาชีวิตการทำงานที่มีคุณภาพและพึงปรารถนาของบุคลากร

7. เพื่อรักษาระเบียบวินัย และจริยธรรมขององค์การ

8. เพื่อบริหารการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคลากร องค์การ และสาธารณชน

สุดา สุวรรณภิญโญ (2547, น. 8-11) กล่าวว่า การดำเนินงานบริหารงานบุคคลในองค์การให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในปัจจุบัน มีวัตถุประสงค์ที่จะตอบสนองของความต้องการในหลายระดับ ดังต่อไปนี้

1. ตอบสนองความต้องการของสังคม (Societal Objectives) สังคมในทุกประเทศจะมีความต้องการให้สมาชิกในสังคมมีความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุขสงบ และสามารถพัฒนาสังคมให้ก้าวหน้าขึ้นไปเป็นลำดับ หน่วยงานการบริหารงานบุคคลขององค์การจะมีหน้าที่สรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาร่วมงานกับองค์การ ซึ่งถือเป็นการสร้างงานให้แก่สมาชิกของสังคม อีกทั้งหน่วยงานการบริหารงานบุคคลยังช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ความสามารถ ได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม จึงเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศนั้นๆ และหน่วยงานการบริหารงานบุคคลยังทำหน้าที่สร้างแนวทางหลักประกันให้บุคคลที่ต้องออกจากองค์การด้วยเหตุผลที่ดี ถูกต้อง เพื่อให้บุคคลสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข และนับได้ว่าการบริหารงานบุคคลเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยให้สมาชิกในสังคมเป็นบุคคลที่มีคุณภาพดีซึ่งถือเป็นการรับผิดชอบต่อสังคม

2. สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ (Organization Objectives) องค์การใดก็ตามที่จัดตั้งขึ้นมาย่อมมีวัตถุประสงค์ขององค์การนั้น โดยเฉพาะองค์การธุรกิจย่อมมีวัตถุประสงค์ให้ธุรกิจดำเนินอยู่ได้ด้วยดีและเจริญเติบโต การบริหารงานบุคคลจะช่วยสรรหาบุคคลที่เหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การและสามารถทำให้บุคคลต่างๆ สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้

3. สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล (Individual Objectives) บุคคลทั่วไปเมื่อถึงวันที่สามารถทำงานได้ย่อมต้องทำงานในองค์การใดองค์การหนึ่งเพื่อที่จะได้รับผลตอบแทนในเรื่องรายได้ เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมและมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน ได้รับการยอมรับจากสังคมรอบข้าง การบริหารงานบุคคลเมื่อได้สรรหา คัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การแล้วจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจ่ายผลตอบแทนทั้งในรูปตัวเงิน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การยอมรับจากองค์การ ซึ่งเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคคลในระดับต่างๆ

การดี อินันต์นาวิ (2552, น. 297) กล่าวถึง วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

2. เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3. เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

4. เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 76) กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การ ได้แก่

1. เพื่อช่วยคัดสรรและเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีคุณภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. เพื่อช่วยและพัฒนาให้บุคลากรใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. เพื่อยกระดับความสามารถและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. เพื่อช่วยรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้ปฏิบัติงานในระดับที่พึงปรารถนาในองค์การ
5. เพื่อผลักดันให้องค์การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตอบสนองความต้องการที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ฝ่ายงาน ตัวบุคลากร ผู้เรียน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายหลักคือความสำเร็จขององค์การ

ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

จิตติมา วรณศิริ (2557, น. 7-8) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ การคัดเลือกบุคคลที่คุณสมบัติเหมาะสมกับงานในหน้าที่ การพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อความสำเร็จขององค์การ ดังนั้นการบริหารงานบุคคลจึงมีขอบข่ายภารกิจและหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนทรัพยากรบุคคล เกี่ยวข้องกับการกำหนดแนวทางปฏิบัติด้านบุคลากร เพื่อคาดคะเนความต้องการเกี่ยวกับจำนวนบุคลากร ประเภท และคุณสมบัติของบุคลากรที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์การ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน และใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. การสรรหา การคัดเลือก และการบรรจุแต่งตั้ง เป็นการแสวงหาและพิจารณาตัดสินใจเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติที่ดีที่สุด ตรงตามตำแหน่งงานที่ต้องการ เพื่อเข้าทำงานในองค์การ

3. การปฐมนิเทศ เป็นการแนะนำให้พนักงานใหม่ได้รู้จักองค์การ อันจะช่วยให้พนักงานใหม่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงาน และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงานและบุคคลอื่นในหน่วยงาน

4. การพัฒนาและฝึกอบรม เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรเรียนรู้และมีความสามารถในการปฏิบัติงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและผลผลิตสูงขึ้น รวมทั้งช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรและองค์การ

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นผลประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อตอบแทนการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ อันเป็นปัจจัยสำคัญต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานและการดำรงชีวิตของบุคลากร

7. วินัย เป็นข้อกำหนดเพื่อเป็นแนวกำกับการปฏิบัติตนสำหรับบุคลากร ให้มีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การ

8. องค์การกลางในการบริหารงานบุคลากร เป็นองค์คณะบุคคลที่กฎหมายกำหนดขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วางแผนอัตรากำลัง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการออกระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารงานบุคลากรของหน่วยงานข้าราชการ เกี่ยวกับการสรรหา คัดเลือก การพัฒนา การประเมินผลการปฏิบัติงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล และการดำเนินการทางวินัย เป็นต้น

วรินทร์ บุญยั้ง (2556, น. 14) ทำการประมวลกิจกรรมต่างๆ ของการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาที่จำเป็นไว้ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนบุคลากร (Personnel Planning)
2. การวิเคราะห์งาน (Work Analysis) และการออกแบบงาน (Job Design)
3. การสรรหาบุคลากร (Recruitment)
4. การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ (Selection and Orientation)
5. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร (Training and Development)

6. การธำรงรักษา (Retention) การสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา (Incentives and Satisfaction)

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Appraising Performance) และการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance-base Management Systems)

8. องค์การกลางในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา

9. ภารกิจของผู้บริหารในการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษา

10. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษา

ภารดี อนันต์นาวี (2552, น. 297-309) กล่าวว่า ขอบข่าย/ภารกิจของการบริหารงานบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ การวิเคราะห์และการวางแผนอัตรากำลังคน การกำหนดตำแหน่ง และการขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง ได้แก่ ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การแต่งตั้ง ย้าย โอนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การบรรจุกลับเข้ารับราชการ และการรักษาราชการและรักษาการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ได้แก่ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น งานทะเบียนประวัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การขอมีบัตรประจำตัวเจ้าหน้าที่ของรัฐ และงานขอหนังสือรับรอง งานขออนุญาตให้ข้าราชการไปต่างประเทศ

4. วินัยและการรักษาวินัย ได้แก่ กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง กรณีความผิดวินัยร้ายแรง การอุทธรณ์ การร้องทุกข์ และการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การออกจากราชการ ได้แก่ การลาออกจากราชการ และการให้ออกจากราชการ

รีบอร์ (Rebore, 2001, p.11) กล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลไว้ ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง การวางแผนระยะยาวและระยะสั้นในการบริหารจัดการความต้องการบุคลากรของสถานศึกษา ให้เพียงพอต่อความต้องการในการจัดการเรียนรู้และการวางแผนจัดสรรงบประมาณ

2. การสรรหาบุคลากร บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เด็ก เยาวชน และผู้ใหญ่

3. การคัดเลือกบุคลากร การคัดเลือกบุคลากรให้เข้ามาปฏิบัติงานในสถานศึกษา พิจารณาจากความต้องการอัตรากำลังในระยะยาวและระยะสั้น โดยใช้เทคนิคและกระบวนการ ตามความเหมาะสม

4. การบรรจุแต่งตั้ง เป็นการดำเนินงานตามแผนในการรับบุคลากรเข้าปฏิบัติหน้าที่ สืบเนื่องมาจากการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคลากรและการคัดเลือกบุคลากร

5. การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถ พัฒนาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากร แต่ละคนได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

6. การประเมินผลบุคลากร เทคนิคและกระบวนการในการประเมินผลบุคลากรทำให้เกิด ความก้าวหน้าทางวิชาชีพในตัวบุคลากร และช่วยให้การดำเนินงานของสถานศึกษาสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้

7. การตอบแทนบุคลากร การให้รางวัลเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร ในการทำงาน ในหน้าที่ของตนเองให้ประสบความสำเร็จ

8. การเจรจาต่อรอง กระบวนการเจรจาต่อรองเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม ในการคิด ตัดสินใจ เกี่ยวกับเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อวิชาชีพและสวัสดิการของแต่ละคน

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล ครอบคลุมภาระงาน เอกสารและการปฏิบัติทั้งหมด ตั้งแต่การวิเคราะห์ วางแผนการบริหารบุคคล การสรรหาบุคลากร การคัดเลือกบุคลากร การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจ การประเมิน บุคลากร การดำเนินการทางวินัย การออกจากราชการ และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานกลาง ที่ดูแลเกี่ยวกับบุคลากรของภาครัฐ

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครู

ความหมายของการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, น. 30) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูไว้ว่า คือการดำเนินงานที่พยายาม จะเสริมสร้างให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการสอนและการทำงาน มีเจตคติที่ดีในการ ทำงานและต่อวิชาชีพครู รวมถึงมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

สันติ บุญภิรมย์ (2557, น. 94) กล่าวว่า การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความ เป็นครู คือ งานหรือเรื่องที่ทำเกี่ยวกับคุณสมบัติของครูได้เพิ่มพูนให้ดีขึ้น และให้ครูสามารถ แสดงออกซึ่งคุณสมบัติที่เพิ่มพูนได้แล้ว มาใช้ในการทำงานของครูให้ได้สูงกว่าปกติธรรมดา

พติน แดงจวง (2554, น. 137) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการความร่วมมือระหว่างผู้วิจัยและครู ในการออกแบบเพื่อส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะที่จะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้นด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งที่เป็นทางการ (เป็นระบบ) หรือไม่เป็นทางการ (นอกระบบ) โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ครูเกิดความตระหนักและต้องการพัฒนาตนเองภายใต้การเรียนรู้กระบวนการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนจากบริบทที่เป็นจริงของตัวเอง

รีบอร์ (Rebore, 2001, p. 364) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้ได้มาซึ่งข้อมูล ความเข้าใจ และทักษะใหม่ๆ อันจะนำไปสู่การดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ดิแอซ แมกจิโอลี (Díaz Maggioli, 2012, p. 7) กล่าวว่า การพัฒนาครู หมายถึง การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางวิชาชีพครูเพื่อการพัฒนาตนเอง มีจุดมุ่งหมายเพื่อสนับสนุนให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และการเลื่อนวิทยฐานะ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครู หมายถึง กระบวนการในการเพิ่มขีดความสามารถของครูในสถานศึกษาด้านความรู้ ทักษะ การแสดงออก และเจตคติต่องานในหน้าที่ และวิชาชีพ ให้สูงขึ้น โดยอาศัยความร่วมมือของครู ผู้บริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครู อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ความสำคัญของการพัฒนาครู

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, น. 32-33) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามอย่างเต็มที่ จนบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุด จึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา ผู้นิเทศ และ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำสิ่งใดผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและทำงานได้ดีขึ้น

3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ๆ และครูที่ย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่

4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่างๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน กล่าวคือ ทำให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางการบริการ ซึ่งทำให้มีสถานภาพดีขึ้น

6. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 116) กล่าวว่า กระบวนการบริหารบุคคลที่ประกอบด้วย การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษานั้นการสรรหาคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในองค์การ แม้จะมีการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการเป็นอย่างดี ก็มิได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มความสามารถ และปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และการที่บุคลากรต้องทำงานนานๆ ซ้ำๆ จำเจ ก็อาจจะเกิดความล่า ความเบื่อหน่าย หรือต้องการความก้าวหน้าได้รับตำแหน่งหน้าที่ใหม่ ประกอบกับความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยี การแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม องค์การก็ต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร สรุปได้ดังนี้

1. เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร ให้สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด

2. ช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความผิดพลาดในการทำงาน ประหยัดทรัพยากร ประหยัดเวลา

3. เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคลากร ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ มีพร้อมในการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

สฎายุ ธีระวณิชตระกูล (2556, น. 99) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพครูจะก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรู้เพิ่มขึ้นเข้าใจบทบาทหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาคือข้อบกพร่องได้เป็นอย่างดี ไม่ทำสิ่งผิดพลาดง่ายๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอน ลดความสูญเปล่าทางวิชาการ

2. ครูได้เรียนรู้งานในหน้าที่เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูที่เพิ่งรับการบรรจุเข้ามาทำงานใหม่ๆ และครูที่เพิ่งย้ายไปทำการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่ ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานในสายงานต่างๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจงานการสอนและงานอื่นๆ ได้ดี

3. ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ช่วยกระตุ้นให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอทั้งในด้านความรู้และเทคโนโลยีต่างๆ รวมทั้งหลักการปฏิบัติงานในการใช้เครื่องมือ ที่เป็นนวัตกรรมทางการศึกษา

ชวนคิด มະເສនະ (2559) กล่าวว่า ความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา มีเป้าหมายหลัก โดยมุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานตามท้องที่การต้องการ โดยทั่วไปแล้ว การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้เป็นไปในทิศทางที่ต้องการได้นั้น เราจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ อย่างน้อย 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านความรู้ (Knowledge) ซึ่งหมายถึง การพัฒนาให้มีความรู้ (Knowledge) เกิดการเรียนรู้ทำความเข้าใจแล้วจึงนำแนวคิดมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากรด้านความรู้ นั้น ควรให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์การหรือนโยบายของรัฐในกรณีที่เป็นราชการ ความรู้ด้านวิชาชีพ ความรู้เสริมที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารและความรู้ใหม่ๆ ที่จะช่วยให้บุคคลเหล่านั้น สามารถปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางวิทยาการ

2. ด้านทักษะ (Skill) หมายถึง การพัฒนาให้มีทักษะ ความชำนาญ เมื่อเรียนรู้และเข้าใจในข้อมูลแล้วต้องมีโอกาสนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประสบการณ์ด้วยตัวเอง ฝึกฝน และปฏิบัติบ่อยๆ จนเกิดความชำนาญ เพิ่มพูนสติปัญญาและมีความรอบรู้มากยิ่งขึ้น หากเน้นการพัฒนา บุคลากรให้ได้ฝึกปฏิบัติงานให้เกิดทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น จะทำให้บุคคลเหล่านั้นสามารถทำงานได้ดีตาม มาตรฐาน เป้าหมายหรือตามความคาดหวังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทำงานได้อย่างคล่องแคล่วรวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ทำงานได้อย่างมีคุณภาพที่ดีขึ้น

3. ด้านทัศนคติ (Attitude) หมายถึง การพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ คิดเชิงบวก ซึ่งคนเราอาจมีความคิดทัศนคติที่เหมือนหรือต่างกันได้ การเปลี่ยนทัศนคติ เป็นสิ่งที่ยาก หากองค์การใดต้องการประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพ ก็จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรด้วยการหาเทคนิคหรือแนวทางใหม่ๆ จัดการความแตกต่างทางความคิดและสร้างวัฒนธรรมหรือ มาตรฐานใหม่ เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของคนในองค์การให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่าบุคลากรจะต้องได้รับ การพัฒนาให้เกิดทัศนคติที่ดีและถูกต้องในการทำงาน เช่น การพัฒนาจิตสำนึกและความเข้าใจในการทำงาน เพื่อสาธารณะ การทำงานเป็นทีม

และมีความสามัคคี (Team Work) เสริมสร้างความรู้สึกร่วมกันที่ถูกต้องในการทำงาน (Work Attitude) สร้างเสริมจิตสำนึกที่ถูกต้องในการให้บริการ (Service Mind) และทัศนคติในการพัฒนาตนเอง (Self-Development) ให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ และตื่นตัวตลอดเวลาในการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง การปรับวิถีการทำงานเป็นแบบชีวิตดิจิทัล (Digital Life) รวมทั้งพัฒนา ทางด้านจิตใจควบคู่กันเพื่อมุ่งสู่การพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ธรรมา จิตรชนวนิช (2560) กล่าวว่า การพัฒนาวิชาชีพครู มีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. ยกย่องสรรเสริญให้ครูมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานหรือปฏิบัติหน้าที่ไม่เกิดความรู้สึกท้อแท้ในการประกอบวิชาชีพหรือเกิดความน้อยใจในสิ่งที่ตนเองทำโดยไม่มีใครมองเห็นคุณค่า
2. ช่วยส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองทางด้านวิชาการอยู่เสมอเพื่อนำสิ่งแปลกใหม่มาใช้พัฒนาลูกศิษย์ให้มีคุณภาพ
3. ช่วยให้ผู้เรียน และผู้ปกครองเกิดความมั่นใจ และไว้วางใจในการพัฒนาคุณภาพของครู เพราะครูได้รับการพัฒนาในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องโดยมีหน่วยงานและองค์กรคอยสนับสนุนส่งเสริม
4. ช่วยพัฒนาศักยภาพในการทำงานของครูทำให้ครูมีศักยภาพในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะได้รับความรู้ประสบการณ์และสิ่งใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน
5. ช่วยกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองทางด้านการทำตำแหน่งทางวิชาการหรือตำแหน่งทางการบริหารซึ่งจะทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพที่ดีขึ้น
6. ช่วยทำให้ครูมีคุณภาพ และเป็นครูมืออาชีพเพราะการสร้างความรู้ความก้าวหน้าและพัฒนาตนเองอยู่เสมอเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของครูที่ดีหรือมืออาชีพ
7. ช่วยทำให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยเพราะการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องในด้านต่างๆ ให้ทันบริบทสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงไปจะทำให้ครูไม่ล้าหลังมีความรู้ทางวิชาการเทคโนโลยีนวัตกรรมต่างๆ ที่แปลกใหม่

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาครูมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากช่วยส่งเสริมให้ครูเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ครูมีความพร้อมที่จะทำหน้าที่ในสถานศึกษามากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการจัดการเรียนการสอนงานที่ได้รับมอบหมายหรือหน้าที่ด้านอื่นๆ อย่างเต็มศักยภาพ นำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ (2546) กล่าวว่า วิธีการที่สถานศึกษา ในโครงการฯ ใช้พัฒนาครูทั้งสถานศึกษา สรุปได้ดังนี้

1. จัดการประชุมสัมมนาและอบรม สร้างความตระหนักถึงบทบาทและข้อควรปฏิบัติ ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวในการปฏิรูปการศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดไว้
2. จัดให้มีการประชุมชี้แจงแนวในการดำเนินงานปฏิรูป โดยจัดเพิ่มในระเบียบวาระ การประชุมรายเดือน เพื่อติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน และจัดตั้งทีมทำงานรับหน้าที่ ในแต่ละเรื่องตามที่ตกลงกันในการประชุม ควบคู่ไปกับการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
3. สนับสนุนการศึกษาด้วยตนเองของคณะครู อาจารย์ โดยจัดมุมวิชาการให้ โดยเฉพาะ การจัดหาสื่อ สิ่งพิมพ์ที่ได้จากสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา และจากหน่วยงานต้นสังกัดมาไว้ ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้า จัดบริการให้ครูได้ร่วมรับฟังข้อมูล ข่าวสารจากสื่อโทรทัศน์วิทยุ อินเทอร์เน็ต วิทยุทัศน์ และส่งเสริมครูให้มีโอกาสในการลาศึกษาต่อทั้งในและนอกประเทศ โดยการจัดสรรเวลาให้
4. เปิดโอกาสให้ครูได้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเองในครูสถานศึกษา โดยเฉพาะ ครูที่เป็นต้นแบบ หรือครูแห่งชาติ ในหัวข้อที่ครูสนใจ เช่น การปฏิรูปการศึกษา การแก้ปัญหาการเรียน การผลิตสื่อการเรียนการสอน การสอนเฉพาะวิชา การจัดการกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้ง การจัด กระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดเด็กเป็นศูนย์กลางของการเรียน มีการนิเทศ ติดตามและแลกเปลี่ยนประสบการณ์เชิงกัลยาณมิตรในกลุ่มครูด้วยกัน และวิธีการประเมินผล การเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นองค์รวม เพื่อให้เห็นพัฒนาการของเด็กทุกด้านไม่เน้นเฉพาะความรู้ ความจำ
5. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ โดยเชิญวิทยากรหรือผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้นๆ มาให้ ความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำวิจัยในชั้นเรียน การผลิตสื่อ การทำหลักสูตร การทำแผนการสอน การสร้างแบบประเมินการเรียนรู้ การใช้ภาษากับผู้ปกครองในการเขียน รายงานการสนทนาเฉพาะตัวเกี่ยวกับนักเรียนและปัญหาที่ควรได้ร่วมกันแก้ไข
6. จัดให้มีการศึกษานอกสถานที่ เพื่อเก็บเกี่ยวกับความรู้ และศึกษาบทเรียนที่อยู่รอบๆ ตัว นอกห้องเรียน เยี่ยมชมและดูงานสถานศึกษาอื่นๆ ที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานปฏิรูป การเรียนรู้ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในห้องเรียนของตนให้เกิดผลดีมากที่สุด และมีความหมายมากที่สุด สำหรับนักเรียน

7. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนตรวจสอบและประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะๆ ทั้งในด้านการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และการจัดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียน มีการปรับปรุงหลังการประเมินเพื่อให้การเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด

8. ปลุกจิตสำนึกของการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการประสานงานร่วมกันทั้งในแนวดิ่ง (สายวิชา) และแนวนอน (ระดับชั้น) เมื่อสิ้นภาคเรียน มีการวิเคราะห์จุดเด่นและจุดที่ต้องปรับปรุงร่วมกัน และช่วยกันคิดหาทางแก้ไขด้วยความรู้สึกที่ดีต่อกัน และด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

9. สนับสนุนให้ครูได้รับข่าวสาร และความรู้จากสื่อต่างๆ นอกจากเอกสารและสิ่งพิมพ์ เป็นต้นว่า ทัศนียภาพเกี่ยวกับเรื่องน่ารู้ในวงการศึกษ การอบรมทางไกลจากสถานีโทรทัศน์ เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ การพัฒนาทั้งระบบการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ กระบวนการทำวิจัยในชั้นเรียน ตลอดจนการประเมินการเรียนรู้ของนักเรียนตามสภาพจริง

10. สนับสนุนให้เปิดห้องพิเศษ สำหรับครูโดยตั้งชื่อแตกต่างกันไป เช่น ห้องปฏิรูปศูนย์ การศึกษาค้นคว้า เป็นต้น โดยจัดให้เป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการศึกษา รวมทั้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่างๆ ทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้มาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง

กิตินารถ เฟื่องฟู้ง (2548, น. 37-50) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาครูเป็นสิ่งสำคัญ ครูจึงต้องได้รับการพัฒนาที่หลากหลายวิธี อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มพูนความสามารถและเทคนิควิธีการสอนใหม่ๆ แนวทางหรือวิธีการในการพัฒนาครู ทำได้โดยการเพิ่มพูนทักษะความสามารถของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร การปรับปรุงบุคลิกภาพ การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ซึ่งควรจะให้สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ เพื่อที่ผู้รับการพัฒนาจะได้เรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดการเรียนรู้ได้รับการสะท้อนมากเท่าไรประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคลากรก็ยิ่งมากขึ้นเท่านั้น

นิสดารักษ์ เวชยานนท์ (2549, น. 159) กล่าวว่า การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย ส่วนของแผนการพัฒนาและกิจกรรมการพัฒนา เช่น รูปแบบต่างๆ ของการเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ เช่น การอบรมเป็นรายบุคคล (Personnel Training) การอบรมในงาน (Job Training) การพัฒนาทางการจัดการ (Management Development) การให้คำปรึกษา (Employee Consultations) การวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Planning) หรือรูปแบบที่เป็นทางการ เช่น การประชุมกลุ่ม (Work Group) การสัมมนา (Seminars) การทำวงจรรคุณภาพ (Quality Circles) เป็นต้น ในการพัฒนาสมรรถนะนั้น สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมาก คือ ต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทัศนคติ (Attitude) และลักษณะเฉพาะอื่นๆ ของบุคคล โดยลักษณะของการเรียนรู้ที่ดีจะต้องเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมและสร้างพฤติกรรมใหม่ที่ยั่งยืน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, น. 120-146) กล่าวว่า วิธีหลักในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะครู อาจารย์ ได้แก่ การฝึกอบรม การนิเทศการสอน การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล

1. การฝึกอบรมบุคลากร (Training of Personel) หมายถึง วิธีการในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะ เกิดเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานโดยใช้กลวิธีที่เหมาะสมในการสร้างประสบการณ์จากการฝึกปฏิบัติจริงของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาองค์กร

2. การนิเทศการสอน (Teaching Supervision) หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกันของผู้บริหารกับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะต้องร่วมมือกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนให้สูงขึ้นตามจุดมุ่งหมายที่ทางสถานศึกษาคาดหวังไว้

3. การสัมมนา (Seminar) หมายถึง การเรียนรู้ร่วมกัน ร่วมกันหาทางแก้ปัญหา ผู้สัมมนาจึงเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับ คือเป็นผู้ให้ข้อมูล ประสบการณ์และข้อคิดเห็นของตน และเป็นผู้รับฟังข้อมูล ประสบการณ์และข้อคิดเห็นของผู้เข้าสัมมนาอื่น ผลของการสัมมนาอาจมิใช่ข้อสรุปเพียงอย่างเดียว อาจมีความร่วมมือกันในการแก้ปัญหาอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกัน ความสำเร็จของการสัมมนาอยู่ที่สมาชิกผู้เข้าร่วมสัมมนาได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ได้มีการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์แก่การแก้ปัญหา

4. การประชุมปฏิบัติการ (Workshop) หมายถึง การประชุมเพื่อปฏิบัติการกิจร่วมกันระหว่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งผู้เข้าประชุมจะมีการเรียนรู้ร่วมกันจากวิทยากร มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและลงมือปฏิบัติร่วมกัน เมื่อเสร็จสิ้นการประชุมปฏิบัติการจะต้องมีผลงานที่ได้จากการปฏิบัติร่วมกัน มีการนำเอาผลงานที่ได้จากการประชุมไปใช้ เช่น การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนการสอน การประชุมปฏิบัติการวิเคราะห์ข้อสอบ การประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์ เป็นต้น

5. การศึกษาดูงาน (Field Study) หรือการทัศนศึกษา หมายถึง การพัฒนาบุคลากร โดยการให้บุคลากรได้พบเห็นการปฏิบัติงานจริงนอกองค์กร ได้เห็น ได้ยิน ได้ซักถาม ได้สัมผัส ปรากฏการณ์ใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิมที่ปฏิบัติอยู่ภายในองค์กร บุคลากรได้เปลี่ยนบรรยากาศ ได้ผ่อนคลาย ได้รับความบันเทิง ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ของหน่วยงานอื่น นอกจากนี้ ยังเป็นการพัฒนาสัมพันธภาพระหว่างหน่วยงาน และระหว่างผู้ดูงาน พัฒนามนุษย์สัมพันธ์ ความร่วมมือของทีมงาน

6. การศึกษาต่อ หมายถึง การเพิ่มพูนความรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือใบประกาศนียบัตร เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรที่ถูกต้อง เหมาะสม และเป็นกาให้โอกาสบุคลากรในการเพิ่มวิทยฐานะ เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่จำเป็น และมีความพร้อมที่จะดำรงอยู่ในสังคม

7. การศึกษาทางไกล (Distance Learning) หมายถึง การศึกษาที่ผู้เรียนและผู้สอน อยู่ห่างไกลกัน อาจจะไกลกันด้วยระยะทาง หรือไกลกันโดยช่วงเวลา ไม่เน้นการศึกษาในชั้นเรียน การศึกษาทางไกลในยุคแรก เรียกว่า การเรียนทางไปรษณีย์ ปัจจุบันเทคโนโลยีเจริญขึ้นมาก การศึกษาทางไกลได้รับการพัฒนาให้ทันสมัยมีการใช้สื่อการเรียนการสอนหลายประเภท หลายช่องทางสนับสนุนกัน จนทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถสื่อสารกันได้โดยตรง ทันที และ ตลอดเวลา การเรียนการสอนในระบบการสอนทางไกลใช้สื่อสิ่งพิมพ์เป็นหลัก ใช้สื่อการสอนทาง วิทยุกระจายเสียง วิทยุโทรทัศน์ วีดิทัศน์ แผ่นบันทึกเสียง (CD) แผ่นบันทึกเสียงและภาพ (VCD) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และการสอนเสริม เป็นสื่อการสอนเสริมสื่อการสอนหลัก การศึกษาแบบนี้ สอดคล้องกับหลักการศึกษาดตลอดชีวิต (Long Life Education) ที่ไม่มีการแยกการศึกษากับการทำงาน ออกจากกัน จึงเหมาะสำหรับใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร เพราะผู้ศึกษาต่อทางไกลไม่ต้อง ลางานเพื่อไปเข้าชั้นเรียน สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ในการทำงานได้ทันที และ ประหยัดค่าใช้จ่ายมากเมื่อเทียบกับการศึกษาต่อที่ไปเข้าชั้นเรียน

สันติ บุญภิรมย์ (2557, น. 96-116) ได้กล่าวถึง การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพ ของความเป็นครูไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถภาพความเป็นครูด้านความรู้ หมายถึง ความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ ในตัวครูได้แสดงออกมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด นโยบายของการเสริมสร้าง ศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครูด้านความรู้ เป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับครู ทั้งความรู้ในวิชาเอก ความรู้ในวิชาชีพครู และความรู้ในสาขาวิชาทั่วไป โดยถือว่ามีค่ามากที่สุดและให้ครูได้พยายาม นำความรู้ที่มีอยู่ได้ถ่ายทอดให้ผู้เรียนด้วยกลวิธีต่างๆ กันเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด

1.1 การเสริมสร้างความรู้ในวิชาเอก ผู้เรียนจะต้องศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในรายวิชา ต่างๆ อย่างถ่องแท้และมีทัศนคติที่ดีมากๆ กับความเป็นวิชาเอก หรืออาจกล่าวได้ว่ามีความเชี่ยวชาญ ในรายวิชานั้นๆ

1.2 การเสริมสร้างความรู้ในวิชาชีพครู เป็นความรู้เฉพาะด้านที่ผู้เรียนในสาขา การศึกษาต้องเล่าเรียนตามที่องค์กรทางวิชาชีพกำหนดไว้ เรียกว่า “มาตรฐานวิชาชีพครู 9 มาตรฐาน” ประกอบด้วย ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ จิตวิทยา สำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาทักษะ และความเป็นครู

1.3 การเสริมสร้างความรู้ในสาขาวิชาทั่วไป เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ในด้านวิชาการให้กับครูได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณไว้อย่าง เพียงพอสำหรับในด้านนี้ สามารถกระทำได้โดยการส่งเสริม สนับสนุน ดังนี้

1.3.1 ให้ครูได้จัดหาหนังสือ ตำราเข้าห้องสมุดของโรงเรียนหรือสถานศึกษาตาม ข้อเสนอแนะของครูในสาขาวิชาเอกนั้นๆ อย่างเพียงพอด้วยวิธีการต่างๆ

1.3.2 ให้ครูได้ยืมหนังสือ ตำราจากห้องสมุดเป็นรายภาคเรียน ส่วนจำนวนเล่ม ตามความจำเป็น ไม่ควรระบุจำนวน

1.3.3 ให้ครูได้เข้าฟังการสอนในรายวิชาต่างๆ ของมหาวิทยาลัยหรือสถาบัน อุดมศึกษาที่เปิดทำการสอนในวิชานั้นในเวลาสั้นๆ

1.3.4 ขอความร่วมมือไปยังสถาบันอุดมศึกษาต่างๆ ได้เป็นวิทยากรบรรยาย ในรายวิชาเอกที่ครูต้องการศึกษาเพิ่มเติม

1.3.5 ไปเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรมทางวิชาการที่หน่วยงานต่างๆ จัดขึ้น ในลักษณะของการให้บริการทางวิชาการ

1.3.6 ให้ครูได้ลงทะเบียนเข้าชั้นเรียนในรายวิชาต่างๆ ตามความสนใจเป็นราย ภาคเรียน

1.3.7 เปิดโอกาสให้ครูได้ศึกษาทางไกลในรายวิชาต่างๆ และสามารถสะสม หน่วยกิตได้ (ในปัจจุบันนี้มหาวิทยาลัยเปิดบางแห่งดำเนินการอยู่ในรูปของสัมฤทธิบัตร)

1.3.8 จัดตั้งสมาคมครูในสาขาวิชาเอกต่างๆ และกำหนดให้มีกิจกรรมของสมาคม

1.3.9 เปิดโอกาสให้ครูได้ไปศึกษาต่อในลักษณะของเต็มเวลา ใช้เวลาบางส่วน หรือนอกเวลาราชการ

1.3.10 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป็นนโยบายในการเสริมสร้างศักยภาพ ความเป็นครูพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณและสิทธิประโยชน์ต่างๆ อย่างชัดเจน

1.3.11 การเสริมสร้างศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ

1.3.12 การไปศึกษาดูงาน ณ ต่างประเทศ

1.3.13 การเสริมสร้างศักยภาพความเป็นครูในด้านอื่นๆ ตามความเห็นที่ สอดคล้องกันระหว่างผู้บริหารกับครูเพื่อใช้ในการพัฒนาคนและพัฒนางานตามบทบาท หน้าที่ต่อไป

2. สมรรถภาพความเป็นครูด้านบุคลิกภาพ เป็นการปรับปรุงบุคลิกภาพที่ไม่พึงประสงค์ ให้กลับมาสู่บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ เป็นการดำเนินการของหน่วยงานทั้งที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้ดำเนินการด้านบุคลิกภาพ ซึ่งจัดให้ในรูปแบบโครงการต่างๆ เพื่อเปิดโอกาส ให้ครูได้แสดงศักยภาพด้านบุคลิกภาพทางกาย ทางสังคม ทางอารมณ์ และทางสติปัญญาออกมา

ให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ โดยให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อหน้าที่การงานให้เจริญก้าวหน้า สืบไป มีกระบวนการดังต่อไปนี้

2.1 การวิเคราะห์ตนเอง เป็นการกลับมามองตัวเองเกี่ยวกับบุคลิกภาพในด้านต่างๆ ที่อาจกระทำได้โดยการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นๆ การวิเคราะห์ตนเองเป็นวิธีการที่ได้ผลมากกว่าวิธีอื่นๆ กล่าวคือ การให้บุคคลที่ใกล้ชิดได้วิพากษ์วิจารณ์อย่างตรงไปตรงมา และต้องยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์เหล่านี้ด้วยความเต็มใจ ใจกว้าง ยอมรับทั้งส่วนที่ดีที่ต้องรักษาไว้ และส่วนเสีย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงตนเอง

2.2 การปรับปรุงตนเอง เป็นการกระทำที่ดีขึ้นในส่วนต่างๆ เพื่อประโยชน์และคุณค่าของการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่การงานและสังคม แต่อย่างไรก็ตาม บุคลิกภาพในส่วนที่ดีต้องรักษาไว้ให้มั่นคงอยู่ตลอดไป สำหรับการปรับปรุงตนเองเพื่อนำไปสู่การฝึกฝนตนเอง

2.3 การฝึกฝนตนเอง เป็นการกระทำการปรับปรุงตนเองอยู่เสมอจนเป็นลักษณะนิสัย จะประสบความสำเร็จหรือไม่ในส่วนสำคัญ คือ อยู่ที่ตนเองเป็นประการสำคัญ ที่เรียกว่า “ความตั้งใจ” หรืออาจกล่าวได้ว่า “ความพยายามอยู่ที่ไหนความสำเร็จอยู่ที่นั่น” เป็นการนำไปสู่บุคลิกภาพที่พึงประสงค์ต่อไป เพื่อนำไปสู่การประเมินผลตนเอง

2.4 การประเมินผลตนเอง เป็นการตรวจสอบว่าจากการวิเคราะห์ตนเอง การปรับปรุงตนเอง และการฝึกฝนตนเองสามารถกระทำได้จริงหรือไม่ สำหรับการประเมินผลตนเองควรกระทำทั้งสองทาง โดยให้บุคคลอื่นประเมิน และการประเมินตนเอง นำมาเปรียบเทียบกันแล้วทำการสรุปผลการพัฒนาบุคลิกภาพว่าอยู่ในระดับใดอย่างไร

ชวนคิด มะเสนะ (2559, น. 13-14) ได้เสนอแนะ วิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลากรทางการศึกษาเพื่อตอบสนอง ความต้องการของบุคคลากรและองค์กรไว้หลายวิธี ซึ่งสามารถนำมาสรุปได้ 3 วิธีการที่สำคัญ คือ

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)

การพัฒนาบุคลากรในขณะที่ปฏิบัติงาน ถือว่ามีความสำคัญมากต่อการพัฒนาองค์กร เนื่องจากเป็นการพัฒนาบุคคลที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงานที่นิยมใช้กันอยู่มี 3 วิธี คือ

1.1 การสอนงาน เป็นกระบวนการในการสร้างองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเชี่ยวชาญชำนาญงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ที่เหมาะสมและเชื่อมต่อการเรียนรู้ และการฝึกฝนความชำนาญเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ โดยผู้สอนจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยชี้แนะในการกำหนดเป้าหมายและระดับขีดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้เรียนว่า เมื่อสอนงานไปแล้วจะทำให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงาน

อะไรบ้าง อย่างไร และจะใช้เวลานานเท่าใด โดยเปรียบเทียบจากพื้นฐานเดิมที่ผู้เรียนมีอยู่เกี่ยวกับขีดความสามารถ ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ซึ่งโดยปกติมักเป็น การสอนแนะกันแบบตัวต่อตัวหรือ อาจเป็นการสอนกันเป็นกลุ่มเล็กๆ ก็ได้

1.2 ระบบพี่เลี้ยง จัดให้ผู้ที่มีความสามารถในการทำงานหรือที่มักเรียกกันว่ารุ่นพี่คอยให้คำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อให้มีทักษะในการทำงานตลอดจนเรียนรู้วัฒนธรรมองค์การ

1.3 การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน เป็นเทคนิคการฝึกอบรมที่ต้องการบุคลากรเรียนรู้จากการปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งมักเป็นการประชุมร่วมกันในกลุ่มงาน ร่วมกันคิดวิเคราะห์หรืออาจกล่าวได้ว่า การสอนงานเป็นเรื่องของการเรียนรู้โดยการลงมือปฏิบัติงานจริงภายใต้การกำกับดูแลช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน หรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญสูงกว่า

2. การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Development) การพัฒนาตนเองวิธีนี้เกือบ 80 เปอร์เซ็นต์ของการเรียนรู้มาจากการเรียนรู้และพัฒนาตนเองแบบไม่ผ่านทางกร นอกจากนี้ ยังรวมถึงการหยุดทำงานปกติของตนเองเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการต่างๆ ที่กำหนดขึ้นซึ่งอาจจะจัดขึ้นโดยหน่วยงานพัฒนาของตนสังกัด หรือส่งเข้าไปรับการฝึกอบรมในหน่วยงานภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานก็ได้ หรือการพัฒนาผ่านระบบสื่อทางไกล ที่นิยมกันมีอยู่ 4 วิธี ดังนี้

2.1 การฝึกอบรมในห้องหรือในชั้นเรียน เป็นวิธีการฝึกอบรมที่มีวิทยากรหรือสอนและผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้มีปฏิสัมพันธ์กันโดยตรงในการถ่ายทอดความรู้โดยใช้เทคนิคการฝึกอบรมแบบต่างๆ เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การอภิปราย กรณีศึกษา เป็นต้น ถ้าต้องการให้มีประสิทธิภาพสูงวิทยากรต้องเน้นการสร้างประสบการณ์และความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ข้อดีอีกประการหนึ่งของการฝึกอบรมในห้องก็คือ ผู้เข้ารับการอบรมจะรู้สึกได้รับความอบอุ่นใกล้ชิดเป็นกันเอง และเมื่อเกิดปัญหา จะสามารถซักถามวิทยากรได้โดยตรงทันที

2.2 การฝึกอบรมทางไกล (Distance Training) เป็นวิธีการฝึกอบรมที่ผู้รับการฝึกอบรมไม่ต้องไปเข้ารับฟังการบรรยายในชั้นเรียน เป็นการเรียนรู้ในสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองอย่างอิสระ กระบวนการ ฝึกอบรมมีความยืดหยุ่นในเรื่องเวลา สถานที่ โดยคำนึงถึงความสะดวกของผู้เรียนเป็นหลัก รูปแบบการฝึกอบรม จะใช้สื่อการเรียนประเภทต่างๆ แทนวิทยากร เช่น สิ่งพิมพ์ เอกสาร สื่อทางวิทยุ สื่อทางโทรทัศน์ และสื่อ ไลต์ทศนูปกรณ์ประเภทอื่นๆ รวมทั้งการพบกลุ่มโดยมีวิทยากร ทบทวนให้ความรู้ อภิปรายแลกเปลี่ยนประสบการณ์ หรือตอบปัญหา รวมทั้งสอนเสริมเป็นครั้งคราว ในปัจจุบันนิยมกันมากคือการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพราะรวดเร็วและสามารถโต้ตอบสื่อสารระบบสองทาง

2.3 การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนารูปแบบหนึ่งที่ยึดกันมากในวงการศึกษา ซึ่งจะจัดให้ศึกษาดูงานหน่วยงานที่เป็นต้นแบบ หรือมีแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ในการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน โดยการจัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสไปเยี่ยมชมหน่วยงานหรือวิธีการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่หรือเทคนิควิธีการทำงานที่ทันสมัย เพื่อให้ ผู้ได้รับการพัฒนาเกิดความรู้ความเข้าใจ ในเทคนิคและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมดูงาน และเป็นการเพิ่มประสบการณ์โดยตรง ทั้งยังได้มีโอกาส แลกเปลี่ยนและสอบถาม ความรู้ต่างๆ อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานและเกิดประโยชน์ในหน่วยงานต่อไป

2.4 การศึกษาต่อ การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมยังสถาบัน การศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อให้ได้ความรู้เพิ่มขึ้น ได้วุฒิบัตรสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งจะเป็นประโยชน์โดยตรง ต่อการปฏิบัติงาน และเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ สูงขึ้นด้วย

3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) การพัฒนาบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วจะมาจากแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในตนเอง ซึ่งเป็นแรงขับในตัวตน บวกกับ การสนับสนุนจากหน่วยงานและครอบครัว ดังนั้นการพัฒนาบุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง หากผู้ที่ได้รับการพัฒนามีความสนใจ ใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สำหรับวิธีการ พัฒนาตนเองนั้นอาจทำได้มากมายหลายวิธี โดยขึ้นอยู่กับเวลา โอกาสความถนัด และความสนใจ ของผู้ปฏิบัติงานเอง การพัฒนาตนเองมีดังนี้ คือ

3.1 ศึกษาค้นคว้าหาความรู้จากหนังสือหรือเอกสารทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และเป็นประโยชน์ต่องานของตนเอง ซึ่งจะเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในสิ่งใหม่ๆ ทันกับ ความก้าวหน้าอยู่เสมอ

3.2 ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนงาน โครงการ ของหน่วยงานเพื่อนำมาจัดทำแผนปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ชัดเจนเพื่อให้การทำงานสอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงาน

3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้เกี่ยวข้อง

3.4 การติดตามข้อมูลข่าวสารและเหตุการณ์สำคัญ ทั้งภายในและนอกประเทศ เพื่อเป็นการเปิดมุมมองใหม่ๆ ของตน โดยเฉพาะข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นข้อมูลที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ จนมีการกล่าวกันว่า เพียงแค่ข้ามคืนข้อมูลเหล่านั้นจะเก่าในทันใด นอกจากนี้ เป็นสมาชิกของสมาคมทางวิชาการ หรือองค์การที่น่าสนใจบางแห่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งข่าวสารข้อมูล

เกี่ยวกับเรื่องราวทางวิชาการ ก็ยังมีความจำเป็นเช่นเดียวกันหรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดความรู้กว้างขวางยิ่งขึ้น

จากคำนิยามสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู หมายถึง แนวทางที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล นำไปสู่การเกิดพฤติกรรมใหม่หรือเพิ่มพูนพฤติกรรมเดิมให้ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมครูมีสมรรถนะที่ดี เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีเทคนิค วิธีการที่หลากหลายอย่างในการช่วยให้ครูมีสมรรถนะที่ดี

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครู ของ ชวนคิด มะเสนะ (2559) มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้แก่

1. การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) หมายถึง การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในขณะที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นการพัฒนาครูที่สามารถกระทำได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
2. การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training) หมายถึง การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีวิทยากรเป็นผู้ดำเนินการพัฒนานอกชั้นเรียน เน้นการสร้างประสบการณ์ให้ครูได้ทดลองปฏิบัติจริงเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในสถานศึกษา
3. การพัฒนาตนเอง (Self Development) หมายถึง การก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงแก่ครูด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านทัศนคติและด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วยตนเอง โดยอาศัยแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลและแรงสนับสนุนจากภายนอก โดยสามารถพัฒนาได้ตามความสนใจ ความถนัด และโอกาสที่เอื้ออำนวย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษณา ศรีสุข (2557) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อการศึกษาความต้องการและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 302 คน และผู้ทรงคุณวุฒิ 9 คน พบว่า

1. ความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้เรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ภาพรวมสรุปได้ว่าควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียน 2) การทำวิจัยในชั้นเรียน 3) การใช้สื่อประกอบการเรียนการสอน 4) มีการนิเทศ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง และในรายด้าน สรุปได้ว่า

ด้านที่ 1 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) จัดอบรม ศึกษาดูงาน สร้างความรู้ความเข้าใจให้ครูเกี่ยวกับหลักสูตรแกนกลางอย่างชัดเจน 2) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการกลุ่ม 3) การนำหลักสูตรแกนกลางไปสู่การปฏิบัติจริง

ด้านที่ 2 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) จัดการเรียนรู้ให้เกิดกระบวนการคิดวิเคราะห์รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง 3) พัฒนาวิชาการและส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4) พัฒนาส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกให้เกิดความเป็นผู้นำ

ด้านที่ 3 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนทำงานร่วมกันในชั้นเรียน 2) การบริหารจัดการชั้นเรียนร่วมกับผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

ด้านที่ 4 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ส่งเสริมให้ครูศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ติดตาม ประเมินผลจากผู้บังคับบัญชาในการจัดการเรียนรู้โดยโครงการ

ด้านที่ 5 ควรมีการพัฒนาสมรรถนะครู ดังนี้ 1) ความรู้ความสามารถในการจัดทำแผนงานโครงการร่วมมือระหว่างสถานศึกษา ชุมชน ผู้ปกครอง และองค์กรที่เกี่ยวข้อง 2) การใช้แหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนท้องถิ่น 3) การจัดการเรียนการสอนโดยมีผู้ปกครอง และชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาหาความรู้ของนักเรียน

กมลชนก ภาคภูมิ (2558) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบัน
- 2) พัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน และ
- 3) ประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยมีทั้งแบบวิจัยเชิงคุณภาพและแบบวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และ 2) กลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการตอบแบบประเมิน ได้แก่ ครูจำนวน 552 คน จากกลุ่มตัวอย่าง 70 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มประชากรแบบแบ่งประเภท เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างและแบบสอบถามความคิดเห็นสองฉบับ โดยการใช้เทคนิควิจัย EDFR (Ethnographic Delphi Future Research) และแบบประเมินสมรรถนะครู การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติบรรยาย ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน การวิเคราะห์เนื้อหา การวิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการพัฒนา (PNI_{Modified}) และการวิเคราะห์แมทริกซ์ (Matrix Analysis) ผลการวิจัย พบว่า

1. การศึกษาสมรรถนะและรูปแบบสมรรถนะสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามสภาพปัจจุบันซึ่งกำหนดโดยหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ พบว่า ประกอบด้วย 13 สมรรถนะ 64 ตัวชี้วัด

2. การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า ประกอบด้วย 30 สมรรถนะ 168 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) ด้านความรู้ มี 9 สมรรถนะ 33 ตัวชี้วัด 2) ด้านทักษะ มี 17 สมรรถนะ 99 ตัวชี้วัด และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มี 4 สมรรถนะ 36 ตัวชี้วัด

3. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า วิเคราะห์ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้เท่ากับ 0.48, 0.38 และ 0.18 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์แมทริกซ์ พบว่า สมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเร่งด่วน ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์และต้องปรับปรุง มี 10 สมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ 4 สมรรถนะ และด้านทักษะ 6 สมรรถนะ และสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาในระดับรองลงมา ซึ่งพิจารณาจากสมรรถนะที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง มี 9 สมรรถนะ ประกอบด้วยด้านความรู้ 3 สมรรถนะ ด้านทักษะ 4 สมรรถนะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล 2 สมรรถนะ

อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด (2561, น. 32-45) ได้เขียนบทความทางวิชาการ เรื่อง การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง สภาผู้แทนราษฎรได้ศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ พบว่า นักเรียนไม่ตระหนักถึงความสำคัญในการเรียนภาษาอังกฤษเท่าที่ควร นักเรียนส่วนมากมีความสามารถและทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอยู่ในระดับอ่อนเมื่อเปรียบเทียบผลการสอบประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานสากล จึงเป็นการสะท้อนภาพให้เห็นถึงการขาดประสิทธิผลในการเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ผ่านมา ปี พ.ศ. 2557 กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศเรื่อง นโยบายการปฏิรูปการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปรับจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้โดยเน้นการสื่อสาร (Communicative Language Teaching : CLT) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2557) นอกจากนี้พบว่าครูภาษาอังกฤษในไทยประสบปัญหาขาดแคลน 2Q คือ คุณภาพ (Quality) และปริมาณ (Quantity) ด้านคุณภาพครูไทยยุค 2018 ควรจะเป็น Smart English Teacher (Christopher Wright, 2018) บทความวิชาการเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) นำเสนอสภาพการณ์จริงของการจัด

การเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลว 2) นำเสนอการจัดรูปแบบการจัดหลักสูตรภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา 3) นำเสนอวิธีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา และ 4) นำเสนอจุดเน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้โดยเน้นการสื่อสาร สรุปผลสำคัญ คือ 1) สามารถนำข้อมูลสภาพการณ์จริงของการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในปัจจุบัน: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวไปประยุกต์ใช้ในองค์กร 2) สามารถเลือกรูปแบบการจัดหลักสูตรภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาครูและนักเรียน 3) สามารถเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษาให้เหมาะสมกับสถานศึกษาครูนักเรียน และ 4) สามารถนำศัพท์เน้นการเรียนการสอนภาษาอังกฤษให้เป็นไปตามธรรมชาติของการเรียนรู้โดยเน้นการสื่อสารไปจัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

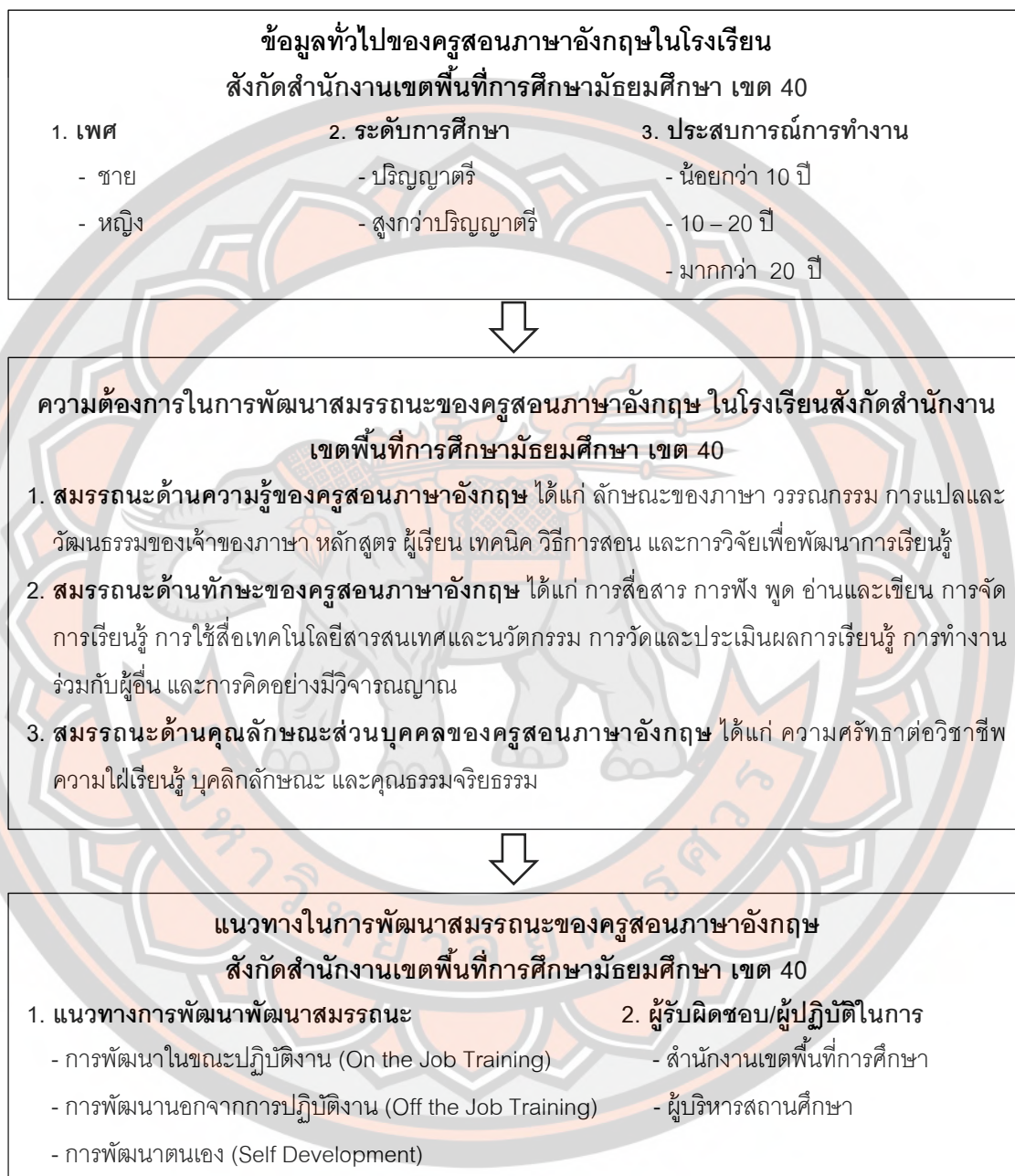
เสาวภา วิชาดี (2554, น. 92-98) ได้เขียนบทความ เรื่อง การสอนภาษาอังกฤษในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ: จากคอมพิวเตอร์ช่วยสอนสู่การสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต กล่าวว่า เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่าเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันทุกๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการศึกษา บทความนี้กล่าวถึงวิวัฒนาการของเทคโนโลยีที่นำมาใช้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ เริ่มจากการใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอนจนมาถึงการสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งเป็นที่นิยมอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน อาทิ ระบบบริหารจัดการเรียนรู้ วิกิ และเว็บบล็อก เป็นต้น การเรียนรู้ผ่านคอมพิวเตอร์ทางอินเทอร์เน็ตเป็นการสร้างทักษะการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เรียน โดยผู้เรียนสามารถศึกษาเนื้อหาตามความสามารถและความสนใจของตนเอง และส่วนเนื้อหาของบทเรียนจะถูกสร้างขึ้นด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีต่างๆ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมในเรื่องของงบประมาณทั้งการสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยี ส่วนในด้านความรู้เรื่องเทคโนโลยีนั้น สถานศึกษาควรจัดฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้คณาจารย์สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันยุคทันสมัยกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม ในการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาแบบใหม่นี้ ผู้สอนควรคำนึงถึงความเหมาะสมในหลายๆ ด้าน

ชัณฑ์ชัย อธิเกียรติ, และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว (2559, น. 1-27) ผู้บรรยายในโครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพการสอนของอาจารย์โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กล่าวว่า การเรียนการสอนแนวใหม่เป็นการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย

ของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น และประหยัดเวลาในการเรียนอีกด้วย

พีแคมบัส (นามแฝง) (2559) ได้เขียนบทความ เรื่อง 3 เทคนิคสอนภาษาอังกฤษให้เด็ก GEN Z จากการฟังบรรยาย เรื่อง สูดยอดเทคนิคการสอนสำหรับครูยุคใหม่ โดย อริสรา ธนาปกิจ หรือครูพีแพน ผู้อำนวยการโรงเรียนสอนภาษาอังกฤษเอ็นคอนเส็ปท์ กล่าวว่า 1) เทคโนโลยีสื่อการสอนเด็กยุคใหม่ ในยุค GEN Z เติบโตมาท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้เด็กมีความสนใจสื่อการสอนที่เข้าถึงง่าย สะดวกสบาย เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา เช่น การสอนของทางเอ็นคอนเส็ปท์ที่มีการสอนแบบไลฟ์สด ถึงแม้เด็กจะไม่ได้อยู่ในห้องเรียนสด แต่ทุกคนจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเรียนเสมือนอยู่ในห้องนั้นด้วย หรือการเรียนด้วยตนเองในคอร์ส S.E.L.F.@home สามารถเรียนที่บ้านได้ โดยไม่เสียเวลาเดินทาง ซึ่งการสอนเหล่านี้ล้วนแต่นำเทคโนโลยีมาเป็นตัวเสริมในการสอนทั้งสิ้น ทำให้เด็กสนุกกับการเรียน และไม่เบื่อง่ายด้วย 2) เทคนิคช่วยจำ เด็กบางคนจำคำศัพท์ภาษาอังกฤษไม่ได้ ก็เริ่มคิดหาวิธีในการพัฒนาตนเอง เช่น การจำคำศัพท์จากเพลง หรือที่เรียกว่า Memolody เป็นการจำคำศัพท์โดยใช้ตรรกะเชื่อมโยงจากภาพและเสียง (Memologic) โดยเด็กบางคนใช้สีในการจำ ใช้การวาดภาพ เพื่อจะสามารถเชื่อมโยงเรื่องราวต่างๆ และ 3) การทำซ้ำ การฝึกซ้ำเป็นเครื่องมือที่ทรงพลังที่สุดสำหรับการพัฒนาทักษะ เพราะกระบวนการฝึกฝนและทำซ้ำนี้ จะเข้าไปกระตุ้นกลไกตามธรรมชาติ ที่ทำให้สายส่งข้อมูลในสมองของเราทำงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องแม่นยำ เพราะในสมองเราจะมีเยื่อหุ้มประสาทที่ชื่อว่า “ไมอีลิน” ซึ่งจะเติบโตตามสัญญาณประสาท ที่ได้รับจากการฝึกฝน ทำซ้ำ ยิ่งทำมากขึ้น เช่น การฝึกภาษาอังกฤษจากแอปพลิเคชันเอคโค่อิงลิช (EchoEnglish) ของกระทรวงศึกษาธิการ มีฝึกครบทุกด้าน ทั้งฟัง พูด อ่าน และเขียน เมื่อเราฝึกพูดออกเสียงคำศัพท์หรือประโยคต่างๆ ก็จะมีการฟีดแบ็กกลับมาว่าเป็นอย่างไร การฝึกแต่ละครั้งจะมีการเก็บคะแนนไว้ด้วย การฝึกซ้ำๆ จะส่งผลให้ความแม่นยำในการจำเพิ่มขึ้นด้วย นอกจากนี้ ครูพีแพน ยังเปิดเผยเทคนิคการสอนเด็ก GEN Z เพื่อให้คุณครูไปปรับใช้ในการสอนภาษาอังกฤษสำหรับนักเรียนในทุกระดับชั้น ซึ่งครูพีแพน กล่าวว่า "การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ผู้เรียนไม่ได้เรียนรู้จากห้องเรียนอย่างเดียวแล้ว แต่สามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ภายนอกที่เป็นสังคมรอบตัว โดยเฉพาะอินเทอร์เน็ต บทบาทของครูจึงต้องเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยครูต้องช่วยแก้ไข และชี้แนะความรู้ที่ถูกต้อง ผิด ที่ผู้เรียนได้รับจากสื่อภายนอก รวมทั้งสอนให้รู้จักการคิดวิเคราะห์ กลั่นกรองความรู้ที่มีวิจยารณญาณ ก่อนนำข้อมูลมาใช้อย่างถูกต้องและเหมาะสม"

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เพื่อมุ่งศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จำนวน 190 คน จาก 39 โรงเรียนตามข้อมูล ณ วันที่ 10 ธันวาคม 2561

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จำนวน 127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช่ตารางของ Krejcie, & Morgan (n.d. อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, น. 43) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของครูภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ปีการศึกษา พ.ศ. 2561

โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. โรงเรียนเพชรพิทยาคม	12	8
2. โรงเรียนวิทยานุกูลนารี	16	11
3. โรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย	4	3
4. โรงเรียนเนินพิทยา	3	2
5. โรงเรียนเพชรบูรณ์วิทยา	4	3
6. โรงเรียนพัชรพิทยาคม	2	1
7. โรงเรียนชนแดนพิทยาคม	4	3

ตาราง 2 (ต่อ)

	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
8.	โรงเรียนดงขุยวิทยาคม	7	5
9.	โรงเรียนวังโป่งพิทยาคม	2	1
10.	โรงเรียนวังโป่งศึกษา	2	1
11.	โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม	16	11
12.	โรงเรียนดีวีวิทยาคม	3	2
13.	โรงเรียนผาเมืองวิทยาคม	3	2
14.	โรงเรียนเมืองกลางวิทยาคม	4	3
15.	โรงเรียนศรีจันทร์วิทยาคม รัชมิ่งคลาภิเษก	2	1
16.	โรงเรียนกาญจนานิเทศวิทยลัย เพชรบูรณ์	7	5
17.	โรงเรียนผาแดงวิทยาคม	3	2
18.	โรงเรียนหล่มเก่าพิทยาคม	18	12
19.	โรงเรียนเมืองรัตวิทยาคม	3	2
20.	โรงเรียนน้ำหนาววิทยาคม	2	1
21.	โรงเรียนแคมป์สนวิทยาคม	4	3
22.	โรงเรียนร่มเกล้าเขาค้อ เพชรบูรณ์	2	1
23.	โรงเรียนนิยมศิลป์อนุสรณ์	10	7
24.	โรงเรียนพุขามครุฑมณีอุทิศ	3	2
25.	โรงเรียนน้ำร้อนวิทยาคม	2	1
26.	โรงเรียนชัยสมบูรณวิทยาคม	1	1
27.	โรงเรียนโคกปรังวิทยาคม	2	1
28.	โรงเรียนวังใหญ่วิทยาคม	2	1
29.	โรงเรียนศรีเทพประชาสรรค์	4	3
30.	โรงเรียนเมืองศรีเทพ	3	2
31.	โรงเรียนนาสนุ่น	2	1
32.	โรงเรียนหนองไผ่	11	7
33.	โรงเรียนเพชรละครวิทยา	5	3
34.	โรงเรียนนาเฉลียงพิทยาคม	2	1
35.	โรงเรียนท่าดั่งพิทยาคม	2	1

ตาราง 2 (ต่อ)

	โรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
36.	โรงเรียนบึงสามพันวิทยาคม	10	7
37.	โรงเรียนวังพิบูลวิทยาคม	4	3
38.	โรงเรียนชัยบอนวิทยาคม	3	2
39.	โรงเรียนศรีมงคลวิทยาคม	1	1
	รวมทั้งสิ้น	190	127

ที่มา: ข้อมูลครูสอนภาษาอังกฤษสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ณ วันที่ 10 ธันวาคม พ.ศ. 2561

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 แบ่งออกเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่

1. ด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา หลักสูตร ผู้เรียน เทคนิค วิธีการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2. ด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ การสื่อสาร การฟัง พูด อ่านและเขียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ ความใฝ่เรียนรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณธรรมจริยธรรม

มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตอบในส่วนขอความต้องการพัฒนาสมรรถนะการสอนของครูภาษาอังกฤษ ใช้วิธีการให้คะแนนตามน้ำหนักของตัวเลือก ดังนี้

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

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการ สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา

2.2.2 กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 สมรรถนะ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา หลักสูตร ผู้เรียน เทคนิค วิธีการสอน และการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ 2) ด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ การสื่อสาร การฟัง พูด อ่านและเขียน การจัดการเรียนรู้ การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และ 3) ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ได้แก่ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ ความใฝ่เรียนรู้ บุคลิกลักษณะ และคุณธรรมจริยธรรม

2.2.3 กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.4 สร้างแบบสอบถามฉบับร่างตามนิยามศัพท์เฉพาะแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาและปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.5 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามศัพท์เฉพาะกับข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Index of Item Objective Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีรายนามผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรุประชีวิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

3) รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

4) ดร.จิรันถนิน คงจิ้น ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

5) ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

โดยเกณฑ์ในการพิจารณาค่าความสอดคล้อง มีดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตามเนื้อหา/จุดประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา/จุดประสงค์

ผลที่ได้จากการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินข้อคำถามของผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การตัดสินความสอดคล้องของข้อคำถามกับเนื้อหา ดังนี้

ถ้า $IOC \geq 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้สอดคล้องกับเนื้อหา

ถ้า $IOC < 0.50$ ถือว่า ข้อคำถามนั้นวัดได้ไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

ปรากฏว่าได้ค่า IOC ระหว่าง 0.60 - 1.00

2.2.6 ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตามค่า IOC และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ โดยผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.7 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) กับครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) พบว่า อยู่ที่ระดับ 0.92

2.2.8 นำข้อมูลจากการทดลองมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ แล้วนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เพื่อจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

3.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและประสานขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในการตอบแบบสอบถาม

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 127 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 แปลความหมายของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

4.50-5.00 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.50-4.49 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับมาก

2.50-3.49 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับปานกลาง

1.50-2.49 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.49 หมายถึง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการจัดการเรียนรู้
ภาษาอังกฤษ สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสอน
ภาษาอังกฤษ จำนวน 5 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ดังนี้

1.1 กลุ่มอาจารย์ประจำระดับอุดมศึกษา ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการ
เรียนรู้ภาษาอังกฤษ จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.1.1 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา ด้านหลักสูตร
และการสอน หรือด้านภาษาศาสตร์ (ภาษาอังกฤษ)

1.1.2 มีประสบการณ์ในการสอนระดับอุดมศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี มีความรู้
ด้านการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา

ประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธศักดิ์ ชื่นใจชน อาจารย์ประจำภาควิชา
ภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยรัตนนคร จังหวัดพิษณุโลก

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีย์ ปรีดีกุล อาจารย์ประจำสาขาวิชาหลักสูตร
และการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก

1.2 ผู้ที่เป็น/เคยเป็น ศึกษานิเทศก์ ที่ปฏิบัติหน้าที่ดูแลกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา
ต่างประเทศ จำนวน 1 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.2.1 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก ด้านการบริหารการศึกษา หรือด้าน
หลักสูตรและการสอน หรือด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์

1.2.2 มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา การบริหารวิชาการ การจัดทำ
หลักสูตร การบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร หรือการพัฒนาสมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ
ไม่น้อยกว่า 5 ปี

ประกอบด้วย

1) ดร.นิชาภัทร วิลเลียมส์ ผู้จัดการโรงเรียนเมตตาศึกษา อำเภอหล่มสัก
จังหวัดเพชรบูรณ์

1.3 กลุ่มครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 2 คน มีคุณสมบัติ ดังนี้

1.3.1 มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ด้านภาษาอังกฤษ และ
ระดับปริญญาโท ด้านภาษาอังกฤษ หรือด้านการบริหารการศึกษา

1.3.2 มีวิทยฐานะระดับชำนาญการพิเศษ (คศ.3) หรือสูงกว่า และมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนมัธยมศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี

1.3.3 มีประสบการณ์ในการเป็นหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ไม่น้อยกว่า 5 ปี มีหน้าที่ในการดูแลนักเรียนแลกเปลี่ยน มีผลงานจากการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่เด่นชัด หรือได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

ประกอบด้วย

1) ดร.มัลลิกา จอมจันทร์กานต์ ครูชำนาญการพิเศษ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์

2) นางภาวณี เสนิงค์ ณ ออยุธยา ครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา จังหวัดพิษณุโลก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure or Guided Interviews)

2.2 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาวิธีสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

2.2.2 นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในขั้นตอนที่ 1 ด้านที่มีระดับความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ทั้ง 3 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ 2) สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ มาเป็นประเด็นในการสร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

2.2.3 ร่างข้อคำถามตามนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของการใช้ภาษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามข้อเสนอแนะ ของอาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

2.2.5 จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปสัมภาษณ์กับกลุ่มผู้ให้
ข้อมูลต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ขอลหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บ
รวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

3.2 ผู้วิจัยติดต่อนัดหมายกับผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล นัดวัน เวลา
และสถานที่ในการสัมภาษณ์

3.3 ดำเนินการสัมภาษณ์แนวประเด็นที่กำหนด ไว้ในแบบสัมภาษณ์ ระหว่างวันที่ 20
มิถุนายน - 20 กรกฎาคม 2562

3.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดกระทำกับข้อมูลและสรุป
ข้อมูล ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ในการนำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) ผู้วิจัยได้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ จำแนกเป็น		
1.1 ชาย	16	12.60
1.2 หญิง	111	87.40
รวม	127	100.00
2. ระดับการศึกษา จำแนกเป็น		
2.1 ปริญญาตรี	75	59.10
2.2 สูงกว่าปริญญาตรี	52	40.90
รวม	127	100.00

ตาราง 3 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์การทำงาน จำแนกเป็น		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	50	39.40
3.2 10 – 20 ปี	40	31.50
3.3 มากกว่า 20 ปี	37	29.10
รวม	127	100.00

จากตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามเพศ เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.60 และเพศหญิง จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 87.40 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ส่วนจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ประสบการณ์การทำงาน 10 - 20 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 31.50 และประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 โดยภาพรวม

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ	3.88	0.80	มาก
2	สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ	3.82	0.78	มาก
3	สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ	3.54	1.20	มาก
รวมเฉลี่ย		3.75	0.84	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด คือ สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) รองลงมา คือ สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนสมรรถนะด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$)

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ

ด้าน	สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปล และวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา	3.85	0.78	มาก
2	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	3.83	0.91	มาก
3	ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน	3.90	0.94	มาก
4	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ	4.02	0.83	มาก
5	ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	3.81	1.01	มาก
รวมเฉลี่ย		3.88	0.80	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) ซึ่งผู้วิจัยจะนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการ
ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ

ด้าน	สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ทักษะการสื่อสาร	3.79	0.92	มาก
2	ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน	3.85	0.78	มาก
3	ทักษะการจัดการเรียนรู้	3.90	0.82	มาก
4	ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	4.01	0.82	มาก
5	ทักษะการวัดและประเมินผล	3.86	0.89	มาก
6	ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.67	1.09	มาก
7	ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	3.69	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย		3.82	0.78	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอน
ภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$)
รองลงมา คือ ทักษะการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) ซึ่งผู้วิจัยจะนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด
ไปหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ

ด้าน	สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ของครูสอนภาษาอังกฤษ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความศรัทธาต่อวิชาชีฟ	3.44	1.34	ปานกลาง
2	ความใฝ่เรียนรู้	3.63	1.10	มาก
3	บุคลิกลักษณะ	3.64	1.19	มาก
4	คุณธรรมและจริยธรรม	3.46	1.45	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย	3.54	1.20	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) รองลงมา คือ ความใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความศรัทธาต่อวิชาชีฟ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) ซึ่งผู้วิจัยจะนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับความต้องการในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความรู้เรื่องการใช้สัทสัญลักษณ์ (Phonetic Alphabet) การออกเสียง ระบบเสียง การประสมคำ	3.89	0.94	มาก
2	ความรู้เรื่องการเลือกใช้คำศัพท์และสำนวนให้ตรงกับบริบทในขณะใช้ภาษาและถูกต้องตามกาลเทศะ	3.96	0.89	มาก
3	ความรู้เรื่องโครงสร้างประโยคและไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ	3.82	1.02	มาก
4	ความรู้เรื่องการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ	3.99	0.91	มาก
5	ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของเจ้าของภาษา	3.72	1.04	มาก
6	ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาษาและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา	3.79	1.00	มาก
7	ความรู้เรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาและวัฒนธรรมไทย	3.81	1.04	มาก
รวมเฉลี่ย		3.85	0.78	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการเลือกใช้คำศัพท์และสำนวนให้ตรงกับบริบทในขณะใช้ภาษาและถูกต้องตามกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของเจ้าของภาษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาคำถามต้องการ
ในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน
ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความรู้เรื่องหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551	3.87	1.11	มาก
2	ความรู้เรื่องการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน	3.74	0.99	มาก
3	ความรู้เรื่องการจัดทำโครงสร้างรายวิชาภาษาอังกฤษ คำอธิบายรายวิชา การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง	3.84	1.04	มาก
4	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ กับรายวิชาอื่น	3.89	1.04	มาก
5	ความรู้เรื่องประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำผล การประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง	3.81	0.96	มาก
รวมเฉลี่ย		3.83	0.91	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน
ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษ
กับรายวิชาอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้
ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.87$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความรู้เรื่องความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้านความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษ	3.97	1.12	มาก
2	ความรู้เรื่องธรรมชาติของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (Language Acquisition)	3.86	1.01	มาก
3	ความรู้เรื่องแนวทางในการพัฒนาเจตคติและเป้าหมายของผู้เรียนในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	3.91	1.09	มาก
4	ความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึง	3.95	1.05	มาก
5	ความรู้เรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง	3.81	1.09	มาก
รวมเฉลี่ย		3.90	0.94	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้านความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความรู้เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR)	3.97	0.92	มาก
2	ความรู้เรื่องการวางแผน ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษ	4.00	0.92	มาก
3	ความรู้เรื่องเทคนิคและกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษที่ทันสมัย หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและระดับความยากง่ายของเนื้อหา	4.12	0.97	มาก
4	ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่หลากหลาย	4.02	0.91	มาก
5	ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมทางภาษาอังกฤษเพื่อสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีในการเรียนภาษาอังกฤษ	3.98	0.99	มาก
รวมเฉลี่ย		4.02	0.83	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องเทคนิคและกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษที่ทันสมัย หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและระดับความยากง่ายของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.97)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความรู้เรื่องการกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน	3.83	1.06	มาก
2	ความรู้เรื่องการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน	3.80	1.05	มาก
3	ความรู้เรื่องขั้นตอนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน	3.79	1.06	มาก
4	ความรู้เรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน	3.84	1.08	มาก
รวมเฉลี่ย		3.81	1.01	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.84) รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.83) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องขั้นตอนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79)

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร

ข้อ	ทักษะการสื่อสาร	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท่าทางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน	3.78	0.98	มาก
2	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น	3.77	0.98	มาก
3	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เป็นภาษาอังกฤษ	3.81	1.01	มาก
รวมเฉลี่ย		3.79	0.92	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท่าทางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน

ข้อ	ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการตีความ เข้าใจและวิเคราะห์ข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นภาษาอังกฤษจากการฟังและการอ่าน	3.96	0.82	มาก
2	ความสามารถในการแยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น	3.75	1.01	มาก
3	ความสามารถในการสรุปใจความสำคัญของเรื่องที่ฟังและอ่าน	3.79	0.94	มาก
4	ความสามารถในการพูด การออกเสียงและการใช้สำเนียงให้ถูกต้องตามหลักของภาษาอังกฤษ	3.86	1.01	มาก
5	ความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้คำศัพท์ โครงสร้างประโยค ไวยากรณ์และสัญลักษณ์ได้ถูกต้อง	3.79	0.92	มาก
6	ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษ	3.94	0.91	มาก
7	ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ผ่านการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษ	3.90	0.93	มาก
รวมเฉลี่ย		3.85	0.78	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการตีความ เข้าใจและวิเคราะห์ข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นภาษาอังกฤษจากการฟังและการอ่าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา คือ ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการเรียนรู้

ข้อ	ทักษะการจัดการเรียนรู้	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการวิเคราะห์ความยากง่ายของเนื้อหา การจัดเรียงลำดับและวางแผน เพื่อออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ภาษาอังกฤษในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	3.85	0.95	มาก
2	ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.80	1.00	มาก
3	ความสามารถในการออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของบทเรียน สอดคล้องกับ วัตถุประสงค์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์	3.84	0.95	มาก
4	ความสามารถในการใช้และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอน ภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในการร่วม กิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน	3.99	0.90	มาก
5	ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	3.91	1.01	มาก
6	ความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะ ในการคิดวิเคราะห์	3.91	0.93	มาก
7	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการ บูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษ ในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างทั่วถึง	4.00	0.97	มาก
รวมเฉลี่ย		3.90	0.82	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

ข้อ	ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ตรงกับความสนใจและระดับของผู้เรียน รู้เท่าทันสื่อ เพียงพอกับจำนวนของผู้เรียน	4.02	0.90	มาก
2	ความสามารถในการใช้ ICT เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.04	0.93	มาก
3	ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	4.02	0.90	มาก
4	ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลจากการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	3.92	0.94	มาก
5	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ ดัดแปลง พัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	4.02	0.89	มาก
รวมเฉลี่ย		4.01	0.82	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการใช้ ICT เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 3 ข้อ คือ ความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่สร้างสรรค์เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ตรงกับความสนใจและระดับของผู้เรียน รู้เท่าทันสื่อ เพียงพอกับจำนวนของผู้เรียน ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ ดัดแปลง พัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลจากการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการวัดและประเมินผล

ข้อ	ทักษะการวัดและประเมินผล	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการเลือกวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และตัวชี้วัด	3.92	1.00	มาก
2	ความสามารถในการใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง	3.85	0.99	มาก
3	ความสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับผู้เรียนอย่างเหมาะสม	3.91	0.93	มาก
4	ความสามารถในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล	3.81	0.94	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อ	ทักษะการวัดและประเมินผล	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
5	ความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง (Authentic Assessment)	3.91	1.00	มาก
6	ความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน	3.75	1.10	มาก
รวมเฉลี่ย		3.86	0.89	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการเลือกวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ ความสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง (Authentic Assessment) อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น

ข้อ	ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย	3.71	1.16	มาก
2	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน	3.72	1.19	มาก
3	ความสามารถในการบริหารจัดการ วางแผนในการทำงานที่เป็นระบบ	3.68	1.08	มาก
4	ความมีจิตอาสา เสียสละ เอื้อเพื่อ รับผิดชอบการกระทำ ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม	3.60	1.21	มาก
5	ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานกับผู้อื่นและใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง	3.64	1.15	มาก
รวมเฉลี่ย		3.67	1.09	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมีจิตอาสา เสียสละ เอื้อเพื่อ รับผิดชอบการกระทำ ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$)

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ

ข้อ	ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาเมื่อเกิดปัญหา	3.71	1.13	มาก
2	ความสามารถในการไต่ตรองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา	3.65	1.12	มาก
3	ความสามารถในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา	3.70	1.12	มาก
รวมเฉลี่ย		3.69	1.09	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาเมื่อเกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมา คือ ความสามารถในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการไต่ตรองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$)

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ

ข้อ	ความศรัทธาต่อวิชาชีพ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	การมีทัศนคติที่ดีกับภาษาอังกฤษและการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ	3.50	1.42	ปานกลาง
2	การมีความมุ่งมั่น เสียสละและอุทิศตนให้กับการสอนภาษาอังกฤษ	3.38	1.41	ปานกลาง
3	การมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้	3.40	1.41	ปานกลาง
4	การตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน สั่งสม ประสบการณ์จนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในการทำงาน	3.43	1.39	ปานกลาง
5	การได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน	3.48	1.34	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.44	1.34	ปานกลาง

จากตาราง 20 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทัศนคติที่ดีกับภาษาอังกฤษและการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือ การได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความมุ่งมั่น เสียสละและอุทิศตนให้กับการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ความไม่เรียนรู้

ข้อ	ความไม่เรียนรู้	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	การมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของตนเองเพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	3.65	1.22	มาก
2	การเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมั่นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ	3.60	1.29	มาก
3	การหมั่นฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในทุกโอกาส จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย	3.66	1.16	มาก
4	ความมุ่งมั่นที่จะนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	3.62	1.12	มาก
5	การติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแนวใหม่เป็นประจำ	3.59	1.14	มาก
รวมเฉลี่ย		3.63	1.10	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ความไม่เรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การหมั่นฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในทุกโอกาส จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมา คือ การมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของตนเองเพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแนวใหม่เป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ บุคลิกลักษณะ

ข้อ	บุคลิกลักษณะ	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{x}	S.D.	
1	การมีสุขภาพจิตดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม	3.69	1.36	มาก
2	การมีสุขภาพกายดี เสริมสร้างความแข็งแรงทางด้านร่างกายอยู่เสมอ กระจกกระฉก เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องตัว	3.63	1.32	มาก
3	การมีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออก ทั้งด้านการทำงานและการใช้ภาษาอังกฤษ	3.65	1.26	มาก
4	การยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	3.65	1.16	มาก
5	การอดทนต่อความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน	3.59	1.32	มาก
รวมเฉลี่ย		3.64	1.19	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ บุคลิกลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสุขภาพจิตดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.69$) รองลงมา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ การมีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออกทั้งด้านการทำงานและการใช้ภาษาอังกฤษ และการยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.65$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอดทนต่อความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.59$)

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ คุณธรรมและจริยธรรม

ข้อ	คุณธรรมและจริยธรรม	กลุ่มตัวอย่าง (n = 127)		ระดับ ความต้องการ ในการพัฒนา
		\bar{X}	S.D.	
1	การมีพื้นฐานความคิด ความเชื่อและการกระทำในทางที่ดี	3.39	1.44	ปานกลาง
2	การประพฤติตนตามหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของสังคม	3.51	1.53	มาก
3	การเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ	3.46	1.50	ปานกลาง
4	การปฏิบัติงานโดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครู	3.46	1.50	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย		3.46	1.45	ปานกลาง

จากตาราง 23 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ คุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประพฤติตนตามหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ และการปฏิบัติงานโดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีพื้นฐานความคิด ความเชื่อและการกระทำในทางที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$)

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตาราง 24 แสดงการสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของครูสอน
ภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 40 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40			ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ปฏิบัติ
การพัฒนา ในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)	การพัฒนานอกจาก การปฏิบัติงาน (Off the Job Training)	การพัฒนาตนเอง (Self Development)	
	2. จัดอบรมเชิง ปฏิบัติการครูสอน ภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับ เทคนิค วิธีการสอนใหม่ๆ		สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา
1. มีการนิเทศติดตาม การจัดการเรียนรู้เพื่อให้ กำลังใจครูในการสอน	3. จัดการศึกษาดูงาน ในสถานศึกษาที่มี ผลงานดีเด่นด้าน การสอนภาษาอังกฤษ	4. ส่งเสริมให้ครูสอนภาษา อังกฤษสืบค้นเทคนิค วิธีการสอน ภาษาอังกฤษจากตำรา บทความ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ เช่น YouTube โทรทัศน์ครู เป็นต้น 5. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสอน ภาษาอังกฤษในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เทคนิค วิธีสอนภาษาอังกฤษกับ เพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญ ร่วมมือกันแก้ปัญหาที่พบ ในการจัดการเรียนรู้ 6. จัดให้มีการจัดการความรู้ (KM) เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการ สอนภาษาอังกฤษ	ผู้บริหาร สถานศึกษา

ตาราง 25 แสดงการสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของครูสอน
ภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 40 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40			ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ปฏิบัติ
การพัฒนา ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)	การพัฒนานอกจาก การปฏิบัติงาน (Off the Job Training)	การพัฒนาตนเอง (Self Development)	
	2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ ทักษะการใช้และการสร้าง สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม และโปรแกรม ช่วยสอนใหม่ๆ ให้กับครู สอนภาษาอังกฤษ โดยเชิญ ผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร		สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
	3. จัดให้มีการประกวดสื่อ นวัตกรรมการสอนใน องค์กรหลายๆ ระดับ		
1. กำหนดหรือ มอบหมายงานที่ เกี่ยวกับการใช้สื่อ เทคโนโลยี และนิเทศ ติดตามการใช้สื่อ นวัตกรรมของครูสอน ภาษาอังกฤษ	4. จัดทำแผนการปฏิบัติ ราชการประจำปี สอดแทรก โครงการจัดซื้อสื่อการสอน และใส่ทัศนูปกรณ์ที่ จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ ภาษาอังกฤษ เพื่อการ จัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสม เพียงพอ	5. ส่งเสริมให้ครูสอนภาษา อังกฤษศึกษาวิธีการเลือกใช้ สื่อการสอนภาษาอังกฤษ จากตำรา บทความ วิจัย และสื่อออนไลน์	ผู้บริหาร สถานศึกษา
		6. สร้างชุมชนแห่งการ เรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม กับครูที่มีความชำนาญหรือ ครูสอนภาษาอังกฤษที่มี ความรู้ ประสบการณ์ วิทยฐานะทางการสอน ภาษาอังกฤษ	

ตาราง 26 แสดงการสรุปแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 40 บุคลิกลักษณะ

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40			ผู้รับผิดชอบ/ ผู้ปฏิบัติ
การพัฒนา ในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)	การพัฒนา นอกจาก การปฏิบัติงาน (Off the Job Training)	การพัฒนาตนเอง (Self Development)	
	2. จัดอบรมเกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลิกลักษณะ ของครูสอนภาษาอังกฤษ	3. จัดให้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริม ให้ครูสอนภาษาอังกฤษ ประพฤติตนตามหลัก จรรยาบรรณวิชาชีพครู	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
1. มีการเสริมแรง ทางบวกเมื่อครู มีการแสดงออกทาง บุคลิกลักษณะที่ดี จนเกิดเป็นวัฒนธรรม องค์กร เช่น กล่าวชมเชย เป็นต้น		4. สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริม ให้มีการสะท้อนผลด้าน บุคลิกลักษณะของครูสอน ภาษาอังกฤษระหว่างเพื่อน ร่วมงาน และร่วมกันหา แนวทางในการปรับปรุง พัฒนาบุคลิกลักษณะ ให้ดียิ่งขึ้น	ผู้บริหาร สถานศึกษา
		5. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีให้กับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา เช่น แต่งกาย ให้เหมาะสม ใช้คำพูด เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นต้น	

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จำนวน 127 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie และ Morgan และได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วนของครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ผลจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1.1 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการเลือกใช้คำศัพท์และสำนวนให้ตรงกับบริบทในขณะใช้ภาษาและถูกต้องตามกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของเจ้าของภาษา อยู่ในระดับมาก

1.1.2 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องการบูรณาการการจัดการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษกับรายวิชาอื่น อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้เรื่องหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.1.3 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้านความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง อยู่ในระดับมาก

1.1.4 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องเทคนิคและกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษที่ทันสมัย หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและระดับความยากง่ายของเนื้อหา อยู่ในระดับมาก

รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR) อยู่ในระดับมาก

1.1.5 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรู้เรื่องการทำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความรู้เรื่องการทำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความรู้เรื่องขั้นตอนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ทักษะการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.2.1 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการสื่อสาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท่าทางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน อยู่ในระดับมาก และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.2.2 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการตีความ เข้าใจและวิเคราะห์ข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นภาษาอังกฤษจากการฟังและการอ่าน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการนำเสนอ

ข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการแยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก

1.2.3 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการจัดการเรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่าน และเขียนภาษาอังกฤษในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการใช้และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก

1.2.4 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการใช้ ICT เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ตรงกับความสนใจและระดับของผู้เรียน รู้เท่าทันสื่อ เพียงพอกับจำนวนของผู้เรียน ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ และความสามารถในการประยุกต์ใช้ ดัดแปลง พัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด อยู่ในระดับมาก อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลจากการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก

1.2.5 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการวัดและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการเลือกวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และตัวชี้วัด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับผู้เรียนอย่างเหมาะสม และความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตาม

สภาพจริง (Authentic Assessment) อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน อยู่ในระดับมาก

1.2.6 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความมีจิตอาสา เสียสละ เอื้อเฟื้อ รับผิดชอบการกระทำตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้อื่นมีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.7 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาเมื่อเกิดปัญหา อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความสามารถในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก และความสามารถในการไตร่ตรองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

1.3 ผลจากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลิกลักษณะ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ความใฝ่เรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.3.1 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ ความศรัทธาต่อวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีทัศนคติที่ดีกับภาษาอังกฤษและการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติ

หน้าที่ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีความมุ่งมั่น เสียสละและอุทิศตนให้กับการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับปานกลาง

1.3.2 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ครูสอนภาษาอังกฤษ ความใฝ่เรียนรู้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การหมั่นฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในทุกโอกาส จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การมีเป้าหมาย ในการพัฒนาตนเอง ทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของตนเองเพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การติดตาม ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแนวใหม่ เป็นประจำ อยู่ในระดับมาก

1.3.3 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ครูสอนภาษาอังกฤษ บุคลิกลักษณะ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีสุขภาพจิตดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี สามารถ ควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การมี ความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออกทั้งด้านการทำงานและการใช้ภาษาอังกฤษ และ การยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นอย่างมี ประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การอดทนต่อความประพฤติที่ไม่เหมาะสม ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.3.4 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ครูสอนภาษาอังกฤษ คุณธรรมและจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประพฤติตนตามหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของ สังคม อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ การเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ และ การปฏิบัติงานโดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีพื้นฐานความคิด ความเชื่อและการกระทำในทางที่ดี อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่า ด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ สรุปได้ 6 แนวทาง ดังนี้ **การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)** ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อให้กำลังใจครูในการสอน **การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training)** ได้แก่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการครูสอนภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนใหม่ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาครูงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านการสอนภาษาอังกฤษ และ**การพัฒนาตนเอง (Self Development)** ได้แก่ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษสืบค้นเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษจากตำรา บทความ งานวิจัย และสื่อออนไลน์ เช่น YouTube โทรทัศน์ครู เป็นต้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษกับเพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญ ร่วมมือกันแก้ปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการจัดการความรู้ (KM) เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ

2.2 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่า ด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด คือ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม สรุปได้ 6 แนวทาง ดังนี้ **การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)** ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหรือมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี และนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมของครูสอนภาษาอังกฤษ **การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training)** ได้แก่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการใช้และการสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรม และโปรแกรมช่วยสอนใหม่ๆ ให้กับครูสอนภาษาอังกฤษ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดให้มีการประกวดสื่อนวัตกรรมการสอนในองค์กรหลายๆ ระดับ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปี สอดแทรกโครงการจัดซื้อสื่อการสอนและสื่อทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการจัดสรรงบประมาณที่เหมาะสม เพียงพอ และ**การพัฒนาตนเอง (Self Development)** ได้แก่ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษศึกษาวิธีการเลือกใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษจากตำรา บทความ วิจัย และสื่อออนไลน์ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้าง

ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม กับครูที่มีความชำนาญหรือครูสอนภาษาอังกฤษที่มีความรู้ ประสบการณ์ วิทยฐานะทางการสอนภาษาอังกฤษ

2.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่า ด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด คือ บุคลิกลักษณะ สรุปได้ 5 แนวทาง ดังนี้ **การพัฒนาในขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training)** ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงทางบวกเมื่อครูมีการแสดงออกทางบุคลิกลักษณะที่ดี จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น กล่าวชมเชย เป็นต้น **การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training)** ได้แก่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกลักษณะของครูสอนภาษาอังกฤษ และ **การพัฒนาตนเอง (Self Development)** ได้แก่ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดให้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมให้มีการสะท้อนผลด้านบุคลิกลักษณะของครูสอนภาษาอังกฤษระหว่างเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาบุคลิกลักษณะให้ดียิ่งขึ้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น แต่งกายให้เหมาะสม ใช้คำพูดเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นต้น

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 สามารถอภิปรายผลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ดังนี้

1. จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากครูตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้ทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมไทย เพราะครูคือบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนที่มีหน้าที่ในการอบรม สั่งสอน ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ศิษย์ ให้มีความเจริญงอกงามทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา (ธราญา จิตรขญวานิช, 2560, น. 113; สันติ บุญภิรมย์, 2557, น. 3) อันจะนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มี

ทักษะการสื่อสารภาษาต่างประเทศซึ่งมีภาษาอังกฤษเป็นภาษาที่ถูกกำหนดให้เรียนตลอดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สามารถใช้ภาษาอังกฤษเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประกอบธุรกิจ เสริมสร้างศักยภาพผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับ กฎหมาย ศรีสุข (2557, น. 86) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ผลการศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 (2559, น. 14) ได้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษาในแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2559-2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 พันธกิจข้อที่ 2 มุ่งมั่นพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่มืออาชีพ และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร เป้าประสงค์ข้อที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาวะผู้นำ เป็นคนดี คนเก่ง มีจรรยาบรรณ ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้สื่อนวัตกรรม ภาษาต่างประเทศ และผ่านการประเมินระดับชาติ เมื่อพิจารณาในแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษที่มีความต้องการพัฒนาต่ำสุด คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่า เป็นสมรรถนะที่ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีความต้องการพัฒนาสูงสุดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากความรู้เป็นหนึ่งในขั้นตอนของการเรียนรู้ เป็นสารสนเทศพื้นฐานที่ได้เกิดจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ข้อเท็จจริง ความคิดเห็น ทฤษฎี รูปแบบ หรือข้อมูลอื่นๆ ที่บุคคลรวบรวมได้จากประสบการณ์ชีวิต เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาให้เกิดทักษะต่างๆ ต่อไปในอนาคต สอดคล้องกับ กมลชนก ภาคภูมิ (2558, น. 116) ได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า จากการประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน ครูมีความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด คือ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ดังนี้

ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ พบว่า เป็นด้านที่ครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษนั้น ไม่มีเทคนิค วิธีสอนใดที่เป็นเทคนิค วิธีสอนที่ดีที่สุด สามารถใช้ได้กับทุกบทเรียน ครูสอนภาษาอังกฤษจะต้องออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้ผู้เรียนได้มีการเคลื่อนไหวและมีปฏิสัมพันธ์หลายรูปแบบเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่าน เขียน รวมไปถึงทักษะการคิดวิเคราะห์ ครูสอนภาษาอังกฤษจะต้องเลือกใช้เทคนิค วิธีสอนโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ในการจัดการเรียนรู้ เวลาที่ใช้ในการสอน ความยากง่าย/ความเหมาะสมของเนื้อหาและความสามารถของผู้เรียน สอดคล้องกับ หสดีกมล ดวงมณี (2557) ได้กล่าวว่า การสอนนักเรียนให้ประสบความสำเร็จนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย หากต้องเพียงสร้างต่อเติม ปรับปรุง ดูแลอย่างต่อเนื่อง การจัดกิจกรรมในห้องเรียนให้ประสบความสำเร็จครูจึงต้อง Setting Up Activity ปรับเปลี่ยนแนวการสอนของตนเองให้เหมาะกับบริบทของโรงเรียนและนักเรียนของตนเอง และสอดคล้องกับ อารีวรรณ เขี่ยมสะอาด (2561, น. 31-45) ได้เขียนบทความเรื่อง การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา ขึ้น จากการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคด้านการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ผลสะท้อน พบว่า การเรียนการสอนภาษาอังกฤษที่ผ่านมายังขาดประสิทธิผล ครูภาษาอังกฤษในไทยประสบปัญหาขาดแคลน 2Q คือ คุณภาพ (Quality) และปริมาณ (Quantity) จึงได้นำเสนอวิธีการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา เพื่อให้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหาร ครู อาจารย์ และผู้สนใจ ในการเพิ่มประสิทธิผล การเรียนการสอนภาษาอังกฤษต่อไป

1.2 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษรองลงมาจากสมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษนั้น ครูสอนภาษาอังกฤษจำเป็นต้องอาศัยความรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝนจนชำนาญ การค้นคว้าหรือแสวงหาความรู้ด้านภาษาอังกฤษอย่างลึกซึ้ง จึงจะพัฒนาเป็นทักษะได้สอดคล้องกับ ยนต์ ชุ่มจิต (2550, น. 250) กล่าวว่า ทักษะ คือ ความชำนาญ บุคคลที่มีทักษะในทางใดแสดงว่ามีความชำนาญในทางนั้น เช่น ครูที่มีทักษะในการสอนภาษาไทย แสดงว่ามีความชำนาญในการสอนภาษาไทย ในทำนองเดียวกัน ผู้ที่มีทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ แสดงว่ามีความชำนาญในการใช้ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม พบว่า เป็นด้านที่ครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ปัจจุบัน การสื่อสาร การสืบค้น การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร วิทยาการและองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถกระทำได้อย่างรวดเร็วผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต โดยมีภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง ครูสอนภาษาอังกฤษ จึงต้องจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนทักษะที่จำเป็นในการใช้ชีวิตและการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม ทักษะสารสนเทศ สื่อ เทคโนโลยี ทั้งนี้การจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษสื่อเป็นตัวช่วยสำคัญในการนำเสนอบทเรียน เป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้เรียนเข้าใจบทเรียนได้ชัดเจนและง่ายขึ้น ช่วยให้ผู้เรียนเกิดความสนุกสนานในการเรียน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเป็นการเพิ่มโอกาสในการเรียนรู้ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลาทั้งในและนอกห้องเรียน ผู้เรียนสามารถเลือกศึกษาภาษาอังกฤษตามความสามารถและความสนใจของตนเองได้ด้วย ซึ่งการเลือกใช้/สร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ครูสอนภาษาอังกฤษต้องพิจารณาจากปัจจัยหลายๆ อย่าง สอดคล้องกับ ชัณฑ์ชัย อภิเกียรติ, และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว (2559, น. 1-27) กล่าวว่า การเรียนการสอนแนวใหม่เป็นการนำแนวคิด วิธีการ กระบวนการหรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ในการแก้ปัญหาหรือพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้การศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมเหล่านั้น และประหยัดเวลาในการเรียนอีกด้วย และสอดคล้องกับ พีแคมป์ส (นามแฝง) (2559) กล่าวว่า เทคโนโลยีเป็นสื่อการสอนเด็กยุคใหม่ ในยุค GEN Z เด็กเติบโตมาท่ามกลางความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้เด็กมีความสนใจสื่อการสอนที่เข้าถึงง่าย สะดวกสบาย เรียนได้ทุกที่ ทุกเวลา เช่น การสอนของทางเอ็นคอนเส็ปท์ที่มีการสอนแบบไลฟ์สด ถึงแม้เด็กจะไม่ได้อยู่ในห้องสอนสด แต่ทุกคนจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการเรียนเสมือนอยู่ในห้องนั้นด้วย หรือการเรียนด้วยตนเองในคอร์ส S.E.L.F. @home สามารถเรียนที่บ้านได้ โดยไม่เสียเวลาเดินทาง ซึ่งการสอนเหล่านี้ล้วนแต่นำเทคโนโลยีมาเป็นตัวเสริมในการสอนทั้งสิ้น ทำให้เด็กสนุกกับการเรียน และไม่เบื่ออีกด้วย

1.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ พบว่า ครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษต่ำสุด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนะคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้

โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เป็นความสามารถที่มีเฉพาะตัวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเท่านั้น ความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา สอดคล้องกับ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร (2554) สมรรถนะที่ซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัยและอัตมโนทัศน์ สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา บางครั้งสมรรถนะด้านอัตมโนทัศน์สามารถสังเกตเห็นได้ บางครั้งก็ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลง/พัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม การบำบัดทางจิตวิทยา และ/หรือพัฒนา โดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคล แต่ก็เป็นที่พัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา

บุคลิกลักษณะ พบว่า เป็นด้านที่ครูสอนภาษาอังกฤษมีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากในสถานศึกษาครูมีหน้าที่ในการอบรมบ่มเพาะ ความงอกงามด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา ให้แก่ผู้เรียน เป็นต้นแบบของการประพฤติดีและเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่ใกล้ชิดกับผู้เรียนที่สุด ดังนั้นบุคลิกลักษณะที่ครูแสดงออกกับผู้เรียนหรือเพื่อนร่วมงานจึงเป็นสิ่งสนับสนุนการทำงาน of ครู รวมถึงระบบความคิด การพูดจา อารมณ์ การปรับตัวและการวางตัวของครูให้เหมาะสมในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ออกไปทั้งในและนอกห้องเรียน สอดคล้องกับ สรรพวิชา วิชาชาวที, หอมหวน บัณฑิต, และ กรรณิกา คำดี (2560, น. 142) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การพัฒนาบุคลิกภาพตามพุทธปรัชญา พบว่า บุคลิกภาพตามทัศนะพุทธปรัชญา หมายถึง พฤติกรรมอันเป็นการกระทำของบุคคล ทั้งที่ปรากฏและไม่ปรากฏออกมาภายนอก ซึ่งเป็นไปตามเจตนา สำหรับแนวคิดพุทธปรัชญาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพนั้นเป็นการพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีเจตนาเป็นตัวนำ รวมถึงระบบความคิดและอารมณ์ในการปรับตัวต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเป็นอุปนิสัยของปัจเจกบุคคลให้มีความก้าวหน้าสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดของชีวิต

2. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 เมื่อพิจารณาผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ประกอบด้วย แนวทางสำคัญ ดังนี้

2.1 สมรรถนะด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ สามารถสรุปได้ 6 แนวทาง คือ **การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)** ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้เพื่อให้กำลังใจครูในการสอน **การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training)** ได้แก่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการครูสอนภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับเทคนิค

วิธีการสอนใหม่ๆ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดการศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่มีผลงานดีเด่นด้านการสอนภาษาอังกฤษ และการพัฒนาตนเอง (Self Development) ได้แก่ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษสืบค้นเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษจากตำรา บทความ ความงานวิจัย และสื่อออนไลน์ เช่น YouTube โทรทัศน์ครู เป็นต้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูสอนภาษาอังกฤษในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิค วิธีสอนภาษาอังกฤษกับเพื่อนร่วมงานและผู้เชี่ยวชาญ ร่วมมือกันแก้ปัญหาที่พบในการจัดการเรียนรู้ และ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการจัดการความรู้ (KM) เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ เนื่องจากการจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นหน้าที่หลักของครูสอนภาษาอังกฤษ โดยจะต้องเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง แต่ในปัจจุบันผลสัมฤทธิ์จากกระบวนการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษของครูยังไม่สามารถตอบสนองจุดเน้นและเป้าหมายการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ได้ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและครูต้องร่วมมือกันพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ ซึ่งในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษนั้น ครูจะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้จากประสบการณ์โดยตรงด้วยการลงมือปฏิบัติจริง ครูจึงมีส่วนสำคัญในการจัดกิจกรรม ต้องมีความรอบรู้ไม่หยุดนิ่งที่จะพัฒนาเพิ่มเติม ความรู้ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา สอดคล้องกับ ชัณฑ์ชัย อธิเกียรติ, และธนาภักษ์ สารเถื่อนแก้ว (2559, น. 1-27) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนรู้ควรมีความหมายและน่าสนใจกับนักเรียน ในฐานะที่เป็นผู้นำการศึกษาครูอาจารย์ต้องยอมรับที่จะเรียนรู้และแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจาก ทฤษฎีใหม่ๆ ที่เข้ามาอย่างมีสติ ต้องเป็นตัวอย่างของผู้ที่มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต การศึกษาจะต้องเรียนรู้วิธีการคิดนอกกรอบและพัฒนามากขึ้น งานของครูไม่ได้เป็นเพียงแค่ปรับแต่งสภาพที่เป็นอยู่ ถ้าหากจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระบบโรงเรียน เราควรจะแสวงหาความจริงจากหลายมิติ ขณะเดียวกันครูผู้สอนควรจะได้รับ การฝึกอบรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้แบบใหม่ๆ เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลง ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาทักษะของมนุษย์ ครูต้องเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับชุมชนที่หลากหลายมากขึ้น

2.2 สมรรถนะด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยี สารสนเทศและนวัตกรรม สามารถสรุปได้ 6 แนวทาง คือ การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training) ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหรือมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการใช้สื่อเทคโนโลยี และนิเทศติดตามการใช้สื่อนวัตกรรมของครูสอนภาษาอังกฤษ การพัฒนานอกจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training) ได้แก่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการทักษะการใช้และการสร้างสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศนวัตกรรม และโปรแกรมช่วยสอน

ใหม่ๆ ให้กับครูสอนภาษาอังกฤษ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญมาเป็นวิทยากร 3) สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดให้มีการประกวดสื่อนวัตกรรมการสอนในองค์กรหลายๆ ระดับ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปี สอดแทรกโครงการจัดซื้อสื่อการสอน และใส่ทัศนูปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ เพื่อการจัดสรรงบประมาณที่ เหมาะสม เพียงพอ และ**การพัฒนาตนเอง (Self Development)** ได้แก่ 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษศึกษาวิธีการเลือกใช้สื่อการสอนภาษาอังกฤษจากตำรา บทความวิจัย และสื่อออนไลน์ 6) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม กับครูที่มีความชำนาญหรือครูสอนภาษา ภาษาอังกฤษที่มีความรู้ ประสบการณ์ วิทยฐานะทางการสอนภาษาอังกฤษ ทั้งนี้ เนื่องจากการพัฒนา ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมของครูภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ยังมีข้อจำกัดอยู่บางประการ เช่น ยังไม่มีการจัดอบรมเชิง ปฏิบัติการในหัวข้อดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษามิงบประมาณจำกัดในการจัดซื้อสื่อและ ใส่ทัศนูปกรณ์ในการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาไม่อนุญาตให้นักเรียนนำโทรศัพท์มาโรงเรียน เป็นต้น ซึ่งตัวอย่างดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงข้อจำกัดของครูในการฝึกทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีและ นวัตกรรมที่ได้ศึกษามา ส่งผลให้การใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ ของครูสอนภาษาอังกฤษยังทำได้ไม่ดีนัก สอดคล้องกับ เสาวภา วิชาติ (2554, น. 92-98) กล่าวว่า ในปัจจุบันนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษามีความเจริญมากขึ้นตามกระแสโลกาภิวัตน์ คำถาม ที่ว่าเทคโนโลยีอะไรจะเป็นนวัตกรรมที่ผู้สอนให้ความสนใจและนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายในโลก อนาคตนั้น ยังไม่สามารถหาคำตอบได้ เนื่องจากโลกเรายังเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาเทคโนโลยี ใหม่ๆ ก็เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว แต่สิ่งหนึ่งที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือการศึกษาในโลกอนาคตยังคงต้อง พึ่งพาเทคโนโลยีอย่างมาก ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีความจำเป็นต้องก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง อาจารย์ในมหาวิทยาลัยควรได้รับการส่งเสริมในเรื่องของงบประมาณทั้งการสร้างนวัตกรรมและ การใช้เทคโนโลยี ส่วนในด้านความรู้เรื่องเทคโนโลยีนั้น สถานศึกษาควรจัดฝึกอบรมหรือจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการใช้เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้แก่คณาจารย์ อย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ เพื่อให้คณาจารย์สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันยุคทันสมัยกับโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 9 เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาตราที่ 64 รัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการผลิต และพัฒนาแบบเรียน ตำรา หนังสือทางวิชาการ สื่อสิ่งพิมพ์อื่น วัสดุอุปกรณ์ และ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอื่น โดยเร่งรัดพัฒนาขีดความสามารถในการผลิต จัดให้มีเงินสนับสนุน

การผลิตและมีการให้แรงจูงใจแก่ผู้ผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทั้งนี้ โดยเปิดให้มีโอกาสการแข่งขันโดยเสรีอย่างเป็นธรรม และมาตรา 65 ให้มีการพัฒนาบุคลากรทางด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

2.3 สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ บุคลิกลักษณะสามารถสรุปได้ 5 แนวทาง ดังนี้ **การพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติงาน (On the Job Training)** ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเสริมแรงทางบวกเมื่อครูมีการแสดงออกทางบุคลิกลักษณะที่ดี จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร เช่น กล่าวชมเชย เป็นต้น **การพัฒนาจากการปฏิบัติงาน (Off the Job Training)** ได้แก่ 2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกลักษณะของครูสอนภาษาอังกฤษ และ **การพัฒนาตนเอง (Self Development)** ได้แก่ 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 จัดให้มีการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ส่งเสริมให้ครูสอนภาษาอังกฤษประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อส่งเสริมให้มีการสะท้อนผลด้านบุคลิกลักษณะของครูสอนภาษาอังกฤษระหว่างเพื่อนร่วมงาน และร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาบุคลิกลักษณะให้ดียิ่งขึ้น 5) ผู้บริหารสถานศึกษา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา เช่น แต่งกายให้เหมาะสม ใช้คำพูดเหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นต้น ทั้งนี้ เนื่องจากสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่ซ่อนเร้นอยู่ลึกๆ ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัยและอัตมโนทัศน์ สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงและพัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม หรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคล มีการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ส่งเสริมให้ครูประพฤติตนตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพครู สอดคล้องกับชาติตรี ฝ่ายคำตา (2018, น. 291-301) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพมุ่งเน้นความรู้และเนื้อหา แม้ว่าในมาตรฐานวิชาชีพจะกำหนดความรู้ประสบการณ์มาตรฐานการปฏิบัติตนออกมา สิ่งเหล่านี้ ยังไม่สะท้อนคุณลักษณะครู (Attribute) ที่ชัดเจน ยกตัวอย่างเช่น มาตรฐานข้อแรก ความเป็นครู สิ่งเหล่านี้ได้กำหนดให้สถาบันผลิตครูเขียนรายละเอียดลักษณะความเป็นครูในคำอธิบายรายวิชา จนทำให้มองว่าต้องมาสอนนิสิตนักศึกษาครูว่าความเป็นครูมีอะไรบ้าง จรรยาบรรณครูมีกี่ข้อ เป็นต้น ในทางกลับกัน ลักษณะความเป็นครูเป็นเรื่องที่บอกหรืออธิบายอย่างเดียวไม่ได้ แต่ควรแทรกลักษณะความเป็นครูลงไปในกิจกรรมการเรียนการสอน ทำให้เกิดจิตวิญญาณความเป็นครู ไม่ใช่มากำหนดเป็นวิชา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรนำผลจากการศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษไปกำหนดเป็นนโยบายในการยกระดับความสามารถของครูสอนภาษาอังกฤษ ประชุมชี้แจงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษ นำไปสู่การปฏิบัติโดยจัดโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ และมีการติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลจากการศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษไปเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อวางแผนการบริหารงานบุคลากรและจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามโครงการในสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสอนภาษาอังกฤษเข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองทุกปี เพื่อนำความรู้จากการอบรมมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนรู้ สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษาให้ครูสอนภาษาอังกฤษร่วมมือกันแก้ปัญหาที่พบเจอในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน และมีการนิเทศติดตามเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูอย่างต่อเนื่อง

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยและปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนมัธยมศึกษา



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพระนคร

บรรณานุกรม

- กมลชนก ภาคภูมิ. (2558). การพัฒนารูปแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูในสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน. *สัปดาห์ วารสารมนุษยศาสตร์และ
สังคมศาสตร์*, 21(1), 105-118.
- กฤษณา ศรีสุข. (2557). การศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. (2562). รายงานผล
การดำเนินการบริหารจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2561. สืบค้น 18 กรกฎาคม
2562, จาก http://www.sec40.go.th/?module=sub_menu_view&id=221
- กิตติชัย สุภาสิโนบล. (2560). *จิตสำนึกและจรรยาบรรณวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: คอมเมอริเชี่ยล
เวิลด์ มีเดีย.
- กิตตินารถ เฟื่องฟู้ง. (2548). *ความต้องการและแนวทางการพัฒนาครู กรณีศึกษา: โรงเรียนจิตรลดา
กรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- กิติมา ปรีดีดีลก. (2551). *การบริหารและการนิเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: อักษรพัฒนา.
- ชันนชัย อภิเกียรติ, และธนารักษ์ สารเถื่อนแก้ว. (2559). *การพัฒนาศักยภาพการสอนของอาจารย์
โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา วรรณศรี. (2557). แนวคิดเบื้องต้นของการบริหารงานบุคลากร. ใน *เอกสารคำสอนรายวิชา
354423 การบริหารงานบุคลากร* (น. 1-10). พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นเรศวร.
- จุมพร พัฒนะมาศ. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต)*. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชวนคิด มะเสนะ. (2559). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า.

วารสารบริหารการศึกษาบวบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16(1), 9-16.

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ, ธิติมา สุปิน, และวิศณุ หวังดี. (2551). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา และครูผู้สอน ในเขตภาคเหนือตอนล่าง (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชูชัย สมितिไกร. (2556). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ธราญา จิตรขญาวนิช. (2560). การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิสดารก์ เวชยานนท์. (2549). แนวคิดหลักสูตรฐานสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรู๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พยัต วุฒิมรงค์. (2555). สุดยอดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ยุคใหม่. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา. 116 (ตอนที่ 74 ก), น. 1-23.

พศิน แดงจวง. (2554). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ดวงกลมพับลิชชิง.

พีแคมปัส [นามแฝง]. (24 ธันวาคม 2559). 3 เทคนิคการสอนภาษาอังกฤษให้เด็ก GEN Z.

สืบค้น 21 กรกฎาคม 2562, จาก <https://www.thairath.co.th/lifestyle/woman/815811>

ภาวดี อนันต์นาวี. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษ ฉบับปรับปรุง (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: มนตรี.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2551). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาเรียม นิลพันธุ์. (2556). การประเมินโครงการพัฒนาครูภาษาอังกฤษของสถาบันภาษาอังกฤษตามโครงการความร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กับมูลนิธิเทมาเส็กและ SEAMEO RELC ประเทศสิงคโปร์ (รายงานผลการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

- ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เยาวลักษณ์ มูลสระคู. (2558). *การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะครูสอนภาษาอังกฤษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดร้อยเอ็ด* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ราเชนทร์ พุ่มแจ้. (2552). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุดรธานี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยอิสาน.
- วรินทร์ บุญยิ่ง. (2556). มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร. ใน *เอกสารคำสอนรายวิชา 354423 การบริหารงานบุคลากร* (น. 1-16). พิษณุโลก: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *การบริหารการศึกษา: หลักการ ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็นและบทวิเคราะห์* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- ศิตา เขี่ยมขันติถาวร. (2555). *มาตรฐานครูภาษาอังกฤษยุคใหม่...จะไปในทิศทางไหน?* *วารสารพัฒนาการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยรังสิต*, 6(2), 84-96.
- สฎายุ ธีระวณิชตระกูล. (2556). *การบริหารงานบุคคลทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). ชลบุรี: กราฟิกริตี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: บั๊ค พอยท์.
- สันติ บุญภิรมย์. (2557). *ความเป็นครู*. กรุงเทพฯ: ทริปเฟิ้ล เอ็ดดูเคชั่น.
- สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (12 พฤศจิกายน 2556). *ราชกิจจานุเบกษา*. 130 (ตอนที่ 156 ง), น. 43-47.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553*. สืบค้น 11 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการใหม่)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. (2559). *แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2559-2562*. สืบค้น 17 กรกฎาคม 2562, จาก https://drive.google.com/file/d/1hEG9KpANsu8YRuVC1u8_zPFhrNegjsdd/view

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40. (2562). *แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562*. สืบค้น 6 มิถุนายน 2562, จาก http://www.sec40.go.th/?module=view_menu_main&id=185&name_title
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาแห่งชาติ. (2546). *กระบวนการสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครู ทั้งสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *การพัฒนาตัวชี้วัดประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *การประชุม คณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาของ ซีมีไอ (Seameo Innotech) ครั้งที่ 52*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุดา สุวรรณภิรมย์. (2547). *หลักการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: แอดวานซ์ รีเสิร์ช.
- สุนันทา เลาहनันท์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ธนะการพิมพ์.
- สุพจน์ย์ พัดจาด. (2554). *รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- เสาวภา วิชาดี. (2554). การสอนภาษาอังกฤษในโลกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ: จากคอมพิวเตอร์ ช่วยสอนสู่การสอนบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต. *Executive Journal*, 31(4), 92-98.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2550). *หลักการบริหาร*. สืบค้น 21 มกราคม 2562, จาก <http://www.bloght.com/blog/Financial/sales/2526.html>
- หสต์กมล ดวงมณี. (2557). *เทคนิคการสอนภาษาอังกฤษ จากโครงการ English We Can*. สืบค้น 21 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.trueplookpanya.com/new/cms.detail/teacher/19083>
- อรชวัญ คุ้มประดิษฐ์. (2556). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของหัวหน้าหน่วยจัดการศึกษา สังกัด วิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย (ปริญญาานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต)*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (2556). *เส้นทางการพัฒนาความสามารถ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอกซ์ อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารีวรรณ เขียมสะอาด. (2561). การจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษในระดับประถมศึกษา. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 10(1), 31-45.

- Amin, S., & Endang, A. (2013). The competence of primary school English teachers in Indonesia. *Asian EFL Online Journal*, 4(11), 139-144.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. London: Wiley.
- Diaz-Maggioli, G. (2012). *Teaching language teachers: Scaffolding professional learning*. N.P.: R&L Education.
- Douglas, B.H., & Heekyeong Lee. (2015). *Teaching by principles: An interactive approach to language pedagogy* (4th ed.). U.S.A.: Pearson Education.
- Kirmayer, L.J. (2012). Rethinking cultural competence. *Transcultural Psychiatry*, 49(2), 149-164.
- Ledford, E.G. (1995). Paying for skills, knowledge, and competencies of knowledge workers. *Compensation & Benefits Review*, 2(23), 24-38.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competency rather than intelligence. *American Psychologist*, 17(7), 57-83.
- Noe, R.A. (2010). *Human resources management: Gaining a competitive advantage* (7th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Rebore, R.W. (2001). *Human resources administration in education: A management approach* (6th ed.). U.S.A.: Pearson Education.
- Snell, S., & Bohlander, G. (2010). *Principles of human resource management* (15th ed.). China: Cengage Learning.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรูปะชีวิน
ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรัตนศรี
ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรศักดิ์ อุปไมยอริชัย
ภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
4. ดร.จิรันธนิน คงจิ้น
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40
5. ดร. เกียรติศักดิ์ สุวรรณวัจน์
ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพิษณุโลก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุพศักดิ์ ชื่นใจชน
ภาควิชาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
2. ดร.อารีย์ ปรีดีกุล
ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
3. นางภาวดี เสนิงค์ ณ อยุธยา
ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนพุทธชินราชพิทยา
4. ดร.มัลลิกา จอมจันทร์กานต์
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนหล่มสักวิทยาคม
5. ดร.นิชาภัทร วิลเลียมส์
ผู้จัดการโรงเรียนเมตตาศึกษา อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๕๐๘๔



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
กำแพงเพชร จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์ รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๒๐๓๓๙ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต ๕๐" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สตีฟพร เซวน์ร้อย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะส่งประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยคณาจารย์ ดร.ศิริโชค วนรัตน์วิจิตร)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๓. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๓๖-๘๘๒๘-๓๒

โทรสาร ๐-๕๕๓๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์

โทร ๐๘-๙๐๐๓-๘๔๔๔

ที่ ฮว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๔๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
ข้าเถิดมือจา จังหวัดพิษณุโลก ๒๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน คุณการี เลณีวงศ์ ณ ชะอุ่งยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์ รหัสประจำตัว ๕๕๐๖๒๑๕๙ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๕๐" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สภัทพร เขารัมย์ชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในกรณีวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ นิสิตจะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ หรือเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิรินทร์ วนรัตน์จิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

๓. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๖๖-๘๘๖๘-๓๒

โทรสาร ๐-๕๕๖๖-๘๘๖๖

๒. นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์

โทร ๐๘-๙๖๐๓-๘๔๕๕



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๐๔๔๐

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน ดร.อารีย์ ปรีดีกุล


สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์ รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๒๑๓๙ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดส่วนงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดมหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สิทธิพร เซวณชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่าน ในกรณีนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ นิสิต จะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริโชค วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๙๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์
โทร ๐๘-๗๒๐๓-๘๔๔๔



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๔๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.มัลลิกา จอมจันทร์กานต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยนภรณ์ อัครลาวิณย์ รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๒๓๓๙ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สฤพร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริโชค วนรัตน์วิจิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๘-๓๒

โทรสาร ๐-๕๕๔๖-๘๘๒๖

๒. นางสาวปิยนภรณ์ อัครลาวิณย์

โทร ๐๘-๗๒๐๓-๘๔๔๔



ที่ อว ๐๖๐๓.๐๒/ว ๔๐๘๔

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
อำเภอเมืองฯ จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ดร. นิชาภัทร วิลเลียมส์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน.....ฉบับ

ด้วย นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์ รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๒๑๓๙ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สทิธร เขาวนชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากหน่วยงานของท่าน บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริโชค วนรัตน์จิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ

๑. งานวิชาการ บัณฑิตวิทยาลัย
โทร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๘-๓๒
โทรสาร ๐-๕๕๕๖-๘๘๒๖
๒. นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัฒน์
โทร ๐๘-๗๒๐๓-๘๔๔๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย งานวิชาการ โทร. ๘๘๓๐

ที่ อว ๐๖๐๓.๐๖/ว ๐๕๙๐

วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธศักดิ์ อิ่มใจชน

ด้วย นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวิณย์ รหัสประจำตัว ๕๙๐๖๒๓๓๓ นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สังกัดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ได้รับอนุมัติให้ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “การศึกษาความต้องการและแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๔๐” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต โดยมี ดร.สัณห์พร เขารณชัย เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการทำวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องขอความอนุเคราะห์ข้อมูลจากท่านในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บข้อมูล ด้วยการสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวิจัยซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทั้งนี้ นิสิต จะดำเนินการประสานงานด้วยตนเองอีกครั้งหนึ่ง บัณฑิตวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริโชค วนรัตน์จิตร)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มุ่งศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

2. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอความกรุณาจากท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์

นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยนเรศวร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับการศึกษา

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี

3. ประสบการณ์การทำงาน.....ปี

ตอนที่ 2 ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านที่มีต่อความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความความหมาย ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ท่านมีความต้องการได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ท่านมีความต้องการได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ท่านมีความต้องการได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ท่านมีความต้องการได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ท่านมีความต้องการได้รับการพัฒนาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
1. ด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ						
1.1 ความรู้เกี่ยวกับลักษณะของภาษา วรรณกรรม การแปลและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา						
1	ความรู้เรื่องการใช้สัทสัญลักษณ์ (Phonetic Alphabet) การออกเสียง ระบบเสียง การประสมคำ					
2	ความรู้เรื่องการใช้คำศัพท์และสำนวนให้ตรงกับบริบทในขณะใช้ภาษาและถูกต้องตามกาลเทศะ					
3	ความรู้เรื่องโครงสร้างประโยคและไวยากรณ์ภาษาอังกฤษ					
4	ความรู้เรื่องการแปลภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย และภาษาไทยเป็นภาษาอังกฤษ					
5	ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ประเพณี วันสำคัญของเจ้าของภาษา					
6	ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาษาและวัฒนธรรมของเจ้าของภาษา					
7	ความรู้เรื่องความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเจ้าของภาษาและวัฒนธรรมไทย					
1.2 ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร						
8	ความรู้เรื่องหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551					
9	ความรู้เรื่องการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน					
10	ความรู้เรื่องการจัดทำโครงสร้างรายวิชาภาษาอังกฤษ คำอธิบายรายวิชา การกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดและผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง					
11	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษกับรายวิชาอื่น					
12	ความรู้เรื่องประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
1.3 ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน						
13	ความรู้เรื่องความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้านความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษ					
14	ความรู้เรื่องธรรมชาติของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (Language Acquisition)					

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
15	ความรู้เรื่องแนวทางในการพัฒนาเจตคติและเป้าหมายของผู้เรียนในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ					
16	ความรู้เรื่องการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีส่วนร่วมในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึง					
17	ความรู้เรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง					
1.4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ						
18	ความรู้เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR)					
19	ความรู้เรื่องการวางแผน ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษ					
20	ความรู้เรื่องเทคนิคและกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษที่ทันสมัย หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและระดับความยากง่ายของเนื้อหา					
21	ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่หลากหลาย					
22	ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมทางภาษาอังกฤษเพื่อสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีในการเรียนภาษาอังกฤษ					
1.5 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้						
23	ความรู้เรื่องการกำหนดปัญหาการวิจัยในชั้นเรียน					
24	ความรู้เรื่องการออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน					
25	ความรู้เรื่องขั้นตอนการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน					
26	ความรู้เรื่องการนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียน					
2. ด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ						
2.1 ทักษะการสื่อสาร						
27	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาท่าทางในการสื่อสารในชีวิตประจำวัน					
28	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่น					
29	ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์เป็นภาษาอังกฤษ					

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
2.2 ทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน						
30	ความสามารถในการตีความ เข้าใจและวิเคราะห์ข่าวสารหรือข้อมูลที่เป็นภาษาอังกฤษจากการฟังและการอ่าน					
31	ความสามารถในการแยกแยะข้อเท็จจริงและความคิดเห็น					
32	ความสามารถในการสรุปใจความสำคัญของเรื่องที่ฟังและอ่าน					
33	ความสามารถในการพูด การออกเสียงและการใช้สำเนียงให้ถูกต้องตามหลักของภาษาอังกฤษ					
34	ความสามารถในการเขียนภาษาอังกฤษโดยใช้คำศัพท์ โครงสร้างประโยค ไวยากรณ์และสัญลักษณ์ได้ถูกต้อง					
35	ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลเป็นภาษาอังกฤษ					
36	ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้และประสบการณ์ผ่านการพูดและการเขียนภาษาอังกฤษ					
2.3 ทักษะการจัดการเรียนรู้						
37	ความสามารถในการวิเคราะห์ความยากง่ายของเนื้อหาการจัดเรียงลำดับและวางแผน เพื่อออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษในแต่ละหน่วยการเรียนรู้					
38	ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
39	ความสามารถในการออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของบทเรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
40	ความสามารถในการใช้และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอนภาษาอังกฤษ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน					
41	ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้					
42	ความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะในการคิดวิเคราะห์					
43	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงออกอย่างทั่วถึง					

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
2.4 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม						
44	ความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ ตรงกับความสนใจ และระดับของผู้เรียน รู้เท่าทันสื่อ เพียงพอกับจำนวนของผู้เรียน					
45	ความสามารถในการใช้ ICT เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ					
46	ความสามารถในการสร้างสื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้พัฒนาการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ					
47	ความสามารถในการติดตาม ประเมินผลจากการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ					
48	ความสามารถในการประยุกต์ใช้ ดัดแปลง พัฒนาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
2.5 ทักษะการวัดและประเมินผล						
49	ความสามารถในการเลือกวิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้และตัวชี้วัด					
50	ความสามารถในการใช้วิธีวัดและประเมินผลที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนประเมินตนเอง					
51	ความสามารถในการให้ข้อมูลสะท้อนกลับกับผู้เรียนอย่างเหมาะสม					
52	ความสามารถในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผล					
53	ความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง (Authentic Assessment)					
54	ความสามารถในการวัดและประเมินผลผู้เรียนทั้งก่อนเรียน ระหว่างเรียนและหลังเรียน					
2.6 ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น						
55	ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานโดยยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย					
56	ความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน					
57	ความสามารถในการบริหารจัดการ วางแผนในการทำงานที่เป็นระบบ					
58	ความมีจิตอาสา เสียสละ เชื้อเพื่อ รับผิดชอบการกระทำ ตระหนักถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสังคม					

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
59	ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงานกับผู้อื่นและใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง					
2.7 ทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ						
60	ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ ใช้เหตุผลประกอบการพิจารณาเมื่อเกิดปัญหา					
61	ความสามารถในการไตร่ตรองหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา					
62	ความสามารถในการเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ปัญหา					
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ						
3.1 ความศรัทธาต่อวิชาชีพ						
63	การมีทัศนคติที่ดีกับภาษาอังกฤษและการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ					
64	การมีความมุ่งมั่น เสียสละและอุทิศตนให้กับการสอนภาษาอังกฤษ					
65	การมีความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้ได้					
66	การตั้งเป้าหมายในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน ส่งผลประสบความสำเร็จจนเกิดเป็นความภาคภูมิใจในการทำงาน					
67	การได้รับรางวัลซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน					
3.2 ความไม่เรียนรู้						
68	การมีเป้าหมายในการพัฒนาตนเอง ทราบถึงข้อดี ข้อด้อยของตนเอง เพื่อนำไปวางแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
69	การเป็นบุคคลที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต หมั่นหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ					
70	การหมั่นฝึกฝนทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษในทุกโอกาส จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
71	ความมุ่งมั่นที่จะนำองค์ความรู้ใหม่ ๆ มาเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน					
72	การติดตามข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับความก้าวหน้าของวิชาชีพและการจัดการเรียนรู้ภาษาอังกฤษแนวใหม่เป็นประจำ					
3.3 บุคลิกลักษณะ						
73	การมีสุขภาพจิตดี มีความฉลาดทางอารมณ์ มองโลกในแง่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	สมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ	ระดับความต้องการพัฒนา				
		5	4	3	2	1
74	การมีสุขภาพกายดี เสริมสร้างความแข็งแรงทางด้านร่างกายอยู่เสมอ กระฉับกระเฉง เคลื่อนไหวร่างกายได้อย่างคล่องตัว					
75	การมีความมั่นใจในตนเอง กล้าคิด กล้าแสดงออกทั้งด้านการทำงาน และการใช้ภาษาอังกฤษ					
76	การยืดหยุ่น ปรับตัวตามสถานการณ์ สามารถตัดสินใจแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ					
77	การอดทนต่อความประพฤติที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน					
3.4 คุณธรรมและจริยธรรม						
78	การมีพื้นฐานความคิด ความเชื่อและการกระทำในทางที่ดี					
79	การประพฤติตนตามหลักศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม ของสังคม					
80	การเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ					
81	การปฏิบัติงานโดยยึดจรรยาบรรณวิชาชีพครู					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ลำดับ	ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						แปลค่า
		1	2	3	4	5	IOC	
11.	ความรู้เรื่องการบริหารจัดการการเรียนรู้วิชาภาษาอังกฤษกับรายวิชาอื่น	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
12.	ความรู้เรื่องการประเมินหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
1.3 ความรู้เกี่ยวกับผู้เรียน								
13.	ความรู้เรื่องความแตกต่างของผู้เรียนเป็นรายบุคคลด้านความรู้พื้นฐานทางภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
14.	ความรู้เรื่องธรรมชาติของการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ (Language Acquisition)	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
15.	ความรู้เรื่องแนวทางในการพัฒนาเจตคติและเป้าหมายของผู้เรียนในการเรียนรู้ภาษาอังกฤษ	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
16.	ความรู้เรื่องการบริหารเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางมีส่วนร่วมในการฝึกทักษะภาษาอังกฤษอย่างทั่วถึง	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
17.	ความรู้เรื่องจิตวิทยาการเรียนรู้ การเสริมแรงเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่คาดหวัง	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้
1.4 ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ								
18.	ความรู้เรื่องแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ตามกรอบอ้างอิงทางภาษาของสหภาพยุโรป (CEFR)	0	1	0	1	1	0.6	ใช้ได้
19.	ความรู้เรื่องการวางแผน ออกแบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษที่มีการบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียนภาษาอังกฤษ	0	1	1	1	1	0.8	ใช้ได้
20.	ความรู้เรื่องเทคนิคและกลวิธีการสอนภาษาอังกฤษที่ทันสมัย หลากหลาย เหมาะสมกับผู้เรียนและระดับความยากง่ายของเนื้อหา	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
21.	ความรู้เรื่องการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ที่หลากหลาย	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้

ลำดับ	ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอน ภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40	คะแนนความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						แปล ค่า
		1	2	3	4	5	IOC	
36.	ความสามารถในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้ และประสบการณ์ผ่านการพูดและการเขียน ภาษาอังกฤษ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.3 ทักษะการจัดการเรียนรู้								
37.	ความสามารถในการวิเคราะห์ความยากง่ายของเนื้อหา การจัดเรียงลำดับและวางแผน เพื่อออกแบบกิจกรรม การเรียนรู้ภาษาอังกฤษในแต่ละหน่วยการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
38.	ความสามารถในการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
39.	ความสามารถในการออกแบบการจัดกิจกรรม การเรียนรู้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของบทเรียน สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
40.	ความสามารถในการใช้และปรับเปลี่ยนเทคนิควิธีสอน ภาษาอังกฤษเพื่อให้ผู้เรียนมีความสนใจในการร่วม กิจกรรมการเรียนรู้ เหมาะสมกับระดับของผู้เรียน	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
41.	ความสามารถในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การเรียนรู้ของผู้เรียน เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
42.	ความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ใช้ทักษะ ในการคิดวิเคราะห์	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
43.	ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มี การบูรณาการทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ แสดงออกอย่างทั่วถึง	1	1	1	1	1	1	ใช้ได้
2.4 ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม								
44.	ความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่สร้างสรรค์ เหมาะสมกับกิจกรรม การเรียนรู้ ตรงกับความสนใจและระดับของผู้เรียน รู้เท่าทันสื่อ เพียงพอกับจำนวนของผู้เรียน	1	1	0	1	1	0.8	ใช้ได้

ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง



แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

แบบสัมภาษณ์แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ของนางสาวปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์ นิสิต
ระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ได้แก่ ดร.สถิตพร เซาว์นชัย

วัตถุประสงค์ของแบบสัมภาษณ์

เพื่อสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษา
อังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....

ตำแหน่ง.....

สังกัด.....

อายุราชการ/ประสบการณ์.....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เวลา..... น. สถานที่.....

หมายเลขโทรศัพท์.....

**ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40**

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 40 ในประเด็นต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ

ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาครูสอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ

ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของครูสอนภาษาอังกฤษเกี่ยวกับบุคลิก
ลักษณะควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

4. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของครูสอนภาษาอังกฤษ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ท่านเสียสละเวลาให้สัมภาษณ์

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ด้านความรู้ของครูสอนภาษาอังกฤษ

ความรู้เกี่ยวกับเทคนิค วิธีการสอนภาษาอังกฤษ หมายถึง มีความรู้แนวการสอนภาษาอังกฤษรูปแบบต่างๆ การออกแบบการเรียนรู้ ใช้เทคนิค กลวิธีการสอนที่หลากหลาย เข้าใจแนวการสอนภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ออกแบบกิจกรรมที่สร้างเจตคติที่ดีต่อภาษาอังกฤษ มีบูรณาการของทักษะการฟัง พูด อ่านและเขียน

2. ด้านทักษะของครูสอนภาษาอังกฤษ

ทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม หมายถึง มีความสามารถในการเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับเนื้อหาหรือกิจกรรมในการจัดการเรียนรู้ ตรงกับความต้องการของผู้เรียน เลือกใช้สื่อที่ทันสมัย บูรณาการ ICT กับการเรียนรู้ ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้ ตลอดจนสามารถคิดค้น ออกแบบ พัฒนาและสร้างสื่อนวัตกรรม การสอนได้ด้วยตนเอง

3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูสอนภาษาอังกฤษ

บุคลิกลักษณะ หมายถึง มีบุคลิกภาพดี มีความฉลาดทางอารมณ์ สุขภาพแข็งแรง มั่นใจในตนเอง คล่องแคล่ว กระฉับกระเฉง ร่าเริง สนุกสนาน มองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น อดทนต่อพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้เรียน



ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล ปิยาภรณ์ อัครลาวัณย์
วัน เดือน ปี เกิด 24 สิงหาคม 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน 62 หมู่ 5 ตำบลหล่มเก่า อำเภอหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ 67260
ที่ทำงานปัจจุบัน โรงเรียนน้ำหนาววิทยาคม 124 หมู่ 5 ตำบลน้ำหนาว
 อำเภอ้ำหนาว จังหวัดเพชรบูรณ์ 67260
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ครู คศ.1
ประสบการณ์การทำงาน
พ.ศ. 2556 ครูผู้ช่วย โรงเรียนน้ำหนาววิทยาคม
ประวัติการศึกษา
พ.ศ. 2556 ศษ.บ. (ภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยศิลปากร

