

สมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3
Functional Competencies of Teachers under
Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3

สมฤทัย อ่อนชื่นจิตร ^{1*}	Somrutai Onchuenjit
บุญเลิศ ธานีรัตน์ ²	Boonlert Taneerat
วรรณะ บรรจง ³	Wanna Banchong

Received : 15 กรกฎาคม 2568

Revised : 5 ตุลาคม 2568

Accepted : 9 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู และ 2) เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และวิทยฐานะของผู้บริหาร และ 3) ศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะสมรรถนะประจำสายงานของครู กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช

¹นักศึกษา สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

*Corresponding Author, Student in Major in Educational Administration
in Faculty of Educational and Social Sciences, Southern College of Technology

²อาจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Lecturer Dr. in Faculty of Educational and Social Sciences, Southern College of Technology

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้

Asst. Prof. Dr. in Faculty of Educational and Social Sciences, Southern College of Technology

เขต 3 จำนวน 312 คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง .80 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาเพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบทีอิสระ (t-test Independent) ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีการ Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน และเพศของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน พบเฉพาะตัวแปรวิทยฐานะของครู ที่มีความแตกต่างกัน โดยครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการศึกษาค้นคว้าและข้อเสนอแนะ พบว่าครูมีความรู้และทักษะการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยน้อย รวมทั้งขาดแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการทำงาน และโรงเรียนขาดความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมเพื่อพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง และจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

คำสำคัญ : สมรรถนะครู สมรรถนะประจำสายงาน ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะ

Abstract

This study aimed to: 1) examine the functional competencies of teachers; 2) compare functional competencies of teachers according to the variables of gender, educational level, academic title, work experience, school size, and administrators' gender and academic title; and 3) investigate

problems and suggestions related to the functional competencies of teachers. The sample consisted of 312 teachers under Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area Office 3, selected through stratified random sampling. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with a content validity index ranging from .80 to 1.00 and an overall reliability coefficient of .99. Data were analyzed using descriptive statistics to determine mean and standard deviation, an independent-samples t-test, One-Way ANOVA, and post-hoc multiple comparisons using the Least Significant Difference (LSD) method when statistically significant differences were detected.

The findings revealed that: 1) the overall functional competencies of teachers were rated at a good level; 2) comparisons of functional competencies according to the variables of gender, educational level, work experience, school size, and administrators' gender and academic title showed no statistically significant differences. However, a significant difference was found in teachers' academic title, whereby teachers without an academic title demonstrated significantly higher functional competencies than those holding a professional level title and those holding a special professional level title or above, at the .05 level of statistical significance; and 3) with respect to problems and suggestions, teachers were found to have limited knowledge and skills in utilizing modern instructional technology for teaching and learning, lacked motivation, and demonstrated insufficient positive attitudes toward their professional duties. Furthermore, schools faced inadequate cooperation from both the community and parents. It is therefore recommended that school administrators

continuously promote teachers' professional development and implement participatory management practices involving all relevant stakeholders.

Keywords : teacher competencies, functional competencies,
challenges in teacher competency development

บทนำ

การศึกษาถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิตที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดคุณภาพชีวิตของบุคคล โดยกระบวนการนี้อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้หรือการได้รับความรู้ ทักษะ ค่านิยม ความเชื่อ และนิสัย ซึ่งนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในทิศทางที่พึงประสงค์ ครูจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการถ่ายทอดความรู้และพัฒนาคุณลักษณะที่จำเป็นเหล่านี้ในตัวผู้เรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลิกภาพโดยรวมในศตวรรษที่ 21 (Parween, 2022) โดยประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้งานรุดตันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่ปรับระบบการศึกษาให้เป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ดังนั้นระบบการศึกษาจึงต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนเปิดทางเลือกให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองได้เต็มศักยภาพสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวในขณะเดียวกันที่ยังคงต้องมุ่งเน้นการให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นเป็นคนดีรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขมีการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต

บุคคลที่มีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาการศึกษาและการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนก็คือ"ครู"การที่ครูผู้สอนจะจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพนั้น ครูผู้สอนต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า

ครูผู้สอนต้องเป็นผู้มีสมรรถนะในวิชาชีพ (Chen et al., 2025) จึงจะประกันได้ว่าผู้เรียน จะได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานได้สร้างและพัฒนากรอบสมรรถนะครูไว้ 2 สมรรถนะ คือสมรรถนะหลัก มีจำนวน 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) สำหรับสมรรถนะประจำสายงานของครูนั้น เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งสายงานครูมี 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Office of the National Education Commission, 2010) ดังนั้น หากครูมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ย่อมจะทำให้ ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่การสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสิ่งที่จะสะท้อน การมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาของโรงเรียนคือประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้ ของครูผู้สอน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ได้นำ แนวทางดังกล่าวมาดำเนินการ โดยมีการส่งเสริมสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการ ศึกษาอย่างต่อเนื่อง ด้วยการสนับสนุนให้ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพรวมถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน ร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3, 2024) อย่างไรก็ตามการพัฒนาให้ครูมีสมรรถนะประจำ สายงานอาจจะมีปัจจัยด้านอื่น ๆ เข้ามาเกี่ยวข้องที่มีความเชื่อมโยงกันตามสภาพและ บริบทของตนเอง ปัจจัยดังกล่าวสามารถสร้างความแตกต่างมีผลกระทบต่อการ บริหารงานของที่อาจส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่เป็นหัวใจหลัก ที่นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาผู้ให้มีศักยภาพ ที่สูงขึ้นอย่างเชื่อมโยงกัน

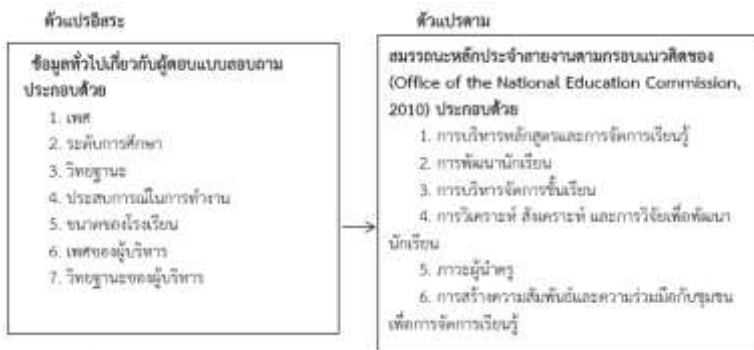
ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนและเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะของครูผู้สอนให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน เพศและวิทยฐานะของผู้บริหาร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดสมรรถนะของข้าราชการครูตามคู่มือการประเมินสมรรถนะครู เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน 6 ด้าน ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Office of the National Education Commission, 2010) ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (competency) ได้เริ่มต้นศึกษาดังแต่ทศวรรษ 1970 จนถึงปัจจุบัน โดย McClelland นักจิตวิทยาชื่อดังแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดที่ได้เขียนบทความและกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performants) ในองค์กรกับระดับความรู้ ความสามารถ แล้วต่อมาได้มีการสร้างเครื่องมือวัดบุคลิกภาพที่สามารถวัดและทำนายคนในการทำงานได้มากยิ่งขึ้น โดย McClelland ได้ให้ความหมายของคำว่า “สมรรถนะ” ไว้ว่า เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1973) ต่อมาได้มีนักวิชาการได้ให้นิยามที่ลงลึกมากขึ้น โดยกล่าวว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) ตลอดจนคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic of attributes) ที่จำเป็นและมีผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นและเหนือผู้อื่น หรือเหนือกว่าเกณฑ์รวมถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเกิดได้จากพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ประสบการณ์การทำงานที่สั่งสมมา และการฝึกอบรมพัฒนาต่าง ๆ สำหรับพจนานุกรมฉบับ

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (The Royal Institute, 2003) ให้ความหมายของคำว่า สมรรถนะ (สมัตถะนะ) เป็นคำนาม หมายถึง ความสามารถ คุณลักษณะพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร นอกจากนี้ยังมีความหมายที่คล้ายคลึงกันว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กรหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อมั่นว่าพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดจะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานออกมา ดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ (Office of the Education Council, 2014)

สรุปได้ว่าสมรรถนะในงานเป็นที่สนใจในวงการอุตสาหกรรมในยุคเริ่มต้นและถูกนำมาใช้อย่างต่อเนื่องเกือบทุกวงการ และสมรรถนะได้ถูกทำเป็นเกณฑ์ในการบริหารจัดการ ที่แสดงถึงความตั้งใจในการทำงานของบุคคลในองค์กร (Chalutz Ben-Gal & Cohen, 2022) เพราะในสถานการณ์ปัจจุบันสังคมได้หันมาใช้เทคโนโลยีในการทำงานมากยิ่งขึ้น บางอย่างสามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีทำงานแทนมนุษย์ จึงต้องเร่งการพัฒนาคนให้มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับคนและเทคโนโลยีที่มีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น ทำให้หลายวงการหันมามองว่าจะพัฒนาบุคคลในองค์กรของตนเองอย่างไรให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว แต่แนวทางหนึ่งที่ถูกนำมาพิจารณาและปรับใช้กับองค์กร คือ การให้ความสำคัญกับสมรรถนะของคนในการทำงานที่เห็นว่าจะเป็นหนทางหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มี ความรู้ ศักยภาพ ทักษะ ความสามารถ อย่างเพียงพอและเหมาะสมในสายงานนั้น ๆ (Xiang & Wang, 2024)

นั่นแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะเป็นเกณฑ์ในการทำงานของคนในองค์กร แต่ละองค์กรจึงต้องออกแบบสมรรถนะและเกณฑ์ในการวัดที่เหมาะสมกับงาน เพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของตนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะอย่างเพียงพอ

ในการทำงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

สมรรถนะของครู

สมรรถนะของครูนั้น เป็นที่สนใจของนักวิชาการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ เพราะการที่ครูมีสมรรถนะอย่างเพียงในการทำงาน นอกจากช่วยสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพของตนแล้ว แต่ยังเป็นพลังขับเคลื่อนอันสำคัญถึงคุณภาพของผู้เรียนที่จะเป็นประชากรที่มีคุณภาพของประเทศนั้น ๆ ในอนาคต การที่ครูมีสมรรถนะในการทำงานนั้น ทำให้ครูสามารถออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพภายใต้ทักษะ การเรียนรู้ สติปัญญา เจตคติ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสัมฤทธิ์ผลและพฤติกรรมของผู้เรียน (Zhang & Xu, 2024; An et al., 2023 ; Guo et al., 2024) และการที่ครูมีสมรรถนะที่เพียงพอหรืออยู่ในระดับดีทั้งด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีภาวะผู้นำครู และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนทำให้ครูสามารถที่พัฒนาผู้เรียนได้ดีอีกด้วย (Wongsakhon, 2023)

ในประเทศไทยโดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสมรรถนะของครูผู้สอน ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (core competencies) และสมรรถนะประจำสายงาน(functional competencies) โดยกำหนดสมรรถนะหลัก ไว้ 5 ประการ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และ 5)จริยธรรมและจรรยาบรรณครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน มี 6 ประการ ประกอบด้วย 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนการสอน

จะเห็นได้ว่าการกำหนดสมรรถนะเป็นกรอบแนวทางให้ครูได้ปฏิบัติงานได้เหมาะสมและคาดหวังว่าหากทำเต็มศักยภาพแล้วย่อมจะเกิดผลดีต่อการประกอบวิชาชีพครูและสะท้อนผลไปยังผู้เรียนที่มีคุณภาพอีกด้วย สมรรถนะของครูที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสำหรับครูผู้สอนที่สำคัญน่าจะเป็นสมรรถนะประจำสายงาน ดังนั้น ผู้นำเสนอบทความขอให้รายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ดังนี้

สมรรถนะประจำสายงานของครู

สมรรถนะประจำสายงานของครู มีประเด็นที่สำคัญในแต่ละสมรรถนะทั้ง 6 สมรรถนะ ดังนี้ (Office of the National Education Commission, 2010)

การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ เป็นความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผล การเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาผู้เรียน เป็นความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

การบริหารจัดการชั้นเรียน เป็นการ จัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของห้องเรียน เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียนรวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่ครูทำเพื่อจะช่วยให้การสอนมีประสิทธิภาพ และนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน เป็นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนในการทำ ความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนา

ผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

ภาวะผู้นำครู เป็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ เป็นการประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะประจำสายงานของครูได้มุ่งเน้นไปยังการพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ หากว่าครูสามารถดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ และศักยภาพของตนตามแนวทางที่กำหนดไว้ทั้งหมดก็สามารถพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายได้พร้อมที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สำหรับสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพครูมีการศึกษากันทั้งในและต่างประเทศในหลากหลายมิติ ทั้งวิจัยหาระดับสมรรถนะของครู การเปรียบเทียบสาเหตุ การหาความสัมพันธ์สมรรถนะของครูกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ในส่วนของสมรรถนะประจำสายงานของครูได้ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน ทำให้นักวิจัยได้ทำการศึกษาในประเด็นดังกล่าวมาพอสมควร และค่อนข้างที่ให้ผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า ระดับสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้ง 6 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และในการเปรียบเทียบสาเหตุ ถ้าใช้ตัวแปรลักษณะทางชีวสังคมและภูมิหลัง กล่าวคือ ตัวแปรเพศประสพการณ์ในการทำงาน ตำแหน่ง พบว่า ไม่ทำให้ครูมีสมรรถนะในสายงานที่แตกต่างกัน (Dakesee, 2022; Boonmak, 2022; Wongsakhon, 2023) ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกัน (Dakesee, 2022; Wongsakhon, 2023) สำหรับการศึกษาในต่างประเทศ พบว่า เพศชายมีสมรรถนะในวิชาชีพครูสูงกว่า

เพศหญิง และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่ามีสมรรถนะของวิชาชีพครูสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย (Chen et al., 2025)

ในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประจำสายงานของครู กับประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูนั้น มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และสมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียนสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูได้ (Wongsakhon, 2023) นอกจากนี้ยังพบว่าสมรรถนะในการประกอบวิชาชีพครู มีอิทธิพลทางตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกในความสำเร็จ ในวิชาชีพครู และการว่าจ้างงาน และมีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านระดับความเครียด และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ไปยังแรงจูงใจในการทำงาน (Chen et al., 2025) และยังพบว่า ผู้ที่มีสมรรถนะในวิชาชีพครูทำให้เป็นผู้ที่สามารถปรับตัวในการทำงาน และการจัดการอารมณ์ได้ดี ตลอดจนเป็นผู้ที่มีความผาสุกทางจิต (well-being) และมีทักษะในการทำงานเป็นทีม (Ma et al., 2018) มีความสามารถในการจัดการตนเอง มีความยืดหยุ่นสูง ซึ่งนำไปสู่การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียนได้อย่าง มีคุณภาพ (Shang & Cheng ,2019)

จากการประมวลเอกสารทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่า สมรรถนะในการประกอบวิชาชีพครูนั้นมีผลโดยตรงต่อการทำงานของครู รวมทั้งมีผลทางจิตวิทยาที่ช่วยกระตุ้นให้ครูสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่จะส่งผลต่อไปกับการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ในส่วนของสมรรถนะประจำสายงานของครูเป็นกระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียนให้ได้รับประสบการณ์ที่เหมาะสม มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเกิดขึ้นตามขีดความสามารถที่มีได้บรรลุจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยยึดหลักว่านักเรียนสำคัญที่สุด

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,662 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) วิทยฐานะ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ขนาดของโรงเรียน 6) เพศของผู้บริหาร และ 7) วิทยฐานะของผู้บริหาร

ตัวแปรตาม สมรรถนะประจำสายงานของครูตามกรอบแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (Office of the National Education Commission, 2010) มี 6 สมรรถนะ ดังนี้ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู และ 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ระเบียบวิธีวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงบรรยาย ที่มุ่งศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ คือ ครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 ในปีการศึกษา 2567 จำนวน 1,662 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำนวน 312 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิกำหนด

สัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ แล้วสุ่มโรงเรียนในแต่ละขนาดจำนวนร้อยละ 30 จากนั้นสุ่มครูในแต่ละโรงเรียนร้อยละ 30 เช่นกัน ซึ่งทั้งสองขั้นตอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก (Lottery)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามวัดสมรรถนะประจำสายงานของครู จำนวน 52 ข้อ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่า IOC (Index of Item-objective Congruence) มีค่าระหว่าง .80 - 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับเท่ากับ .99 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์สมรรถนะประจำสายงานของครู โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งได้เปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) วิทยฐานะ 4) ประสบการณ์ในการทำงาน 5) ขนาดของโรงเรียน 6) เพศของผู้บริหาร และ 7) วิทยฐานะของผู้บริหาร โดยการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีการแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ผู้วิจัยได้ใช้สถิติ t ในการทดสอบเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (t-test independent) สำหรับตัวแปรอิสระที่แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ใช้สถิติ F ในการทดสอบ ด้วยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการเปรียบเทียบพหุคูณ เมื่อพบว่าค่าเฉลี่ยแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติโดยใช้วิธีการ Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

สำหรับรายละเอียดผลการวิจัยได้นำเสนอเป็นตาราง ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 312 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 50.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 79.2 ครูไม่มีวิทยฐานะ คิดเป็นร้อยละ 45.5 ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.26 ปฏิบัติงานในโรงเรียน ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.1 ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 57.4 และปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีวิทยฐานะผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60.6

2. การศึกษาระดับสมรรถนะประจำสายงานของครู

2.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ภาวะผู้นำครู สำหรับการแยกพิจารณารายข้ออยู่ในระดับดีทุกข้อ ดังรายละเอียด ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม รายด้าน และรายข้อ

สมรรถนะประจำสายงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้				
1	การสร้างและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นตามบริบทของโรงเรียน	4.18	0.86	ดี
2	การออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.39	0.62	ดี

	สมรรถนะประจำสายของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
3	การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยบูรณาการอย่าง สอดคล้องและเชื่อมโยงกัน	4.35	0.80	ดี	
4	การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการ จัดการเรียนรู้ปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ใช้ รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อ	4.35	0.76	ดี	
5	จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ใน	4.34	0.82	ดี	
6	การจัดการเรียนรู้ และพัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้	4.23	0.81	ดี	
7	การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการ จัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.39	0.62	ดี	
8	การออกแบบวิธีการวัดและประเมินผล อย่าง หลากหลาย สร้างและนำเครื่องมือวัดไปใช้ได้ถูกต้อง การวัดและประเมินผลนักเรียนตามสภาพจริง	4.31	0.83	ดี	
9	รวมถึงนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาการ จัดการเรียนรู้ของนักเรียน	4.36	0.74	ดี	
	รวม	4.32	0.63	ดี	อันดับ5
การพัฒนาผู้เรียน					
1	การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่นักเรียนในการ จัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.35	0.84	ดี	
2	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมละคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้แก่ นักเรียน	4.27	0.78	ดี	
3	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	4.42	0.57	ดี	
4	การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียนในด้านการดูแล ตนเอง ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และรู้เท่าทัน การเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.33	0.83	ดี	

	สมรรถนะประจำสายงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
5	การจัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย	4.37	0.74	ดี	
6	การให้นักเรียน คณะครูผู้สอนและผู้ปกครองมีส่วน ร่วมในจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล	4.41	0.71	ดี	
7	การนำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียน ทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล อย่างเหมาะสม	4.44	0.71	ดี	
8	การจัดกิจกรรมเพื่อป้องกัน แก้ไขปัญหา และ ส่งเสริมพัฒนานักเรียนหลากหลาย เพื่อจัดการ เรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.35	0.70	ดี	
	รวม	4.35	0.62	ดี	อันดับ 2
การบริหารจัดการชั้นเรียน					
1	การจัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน เอื้อต่อการเรียนรู้	4.33	0.82	ดี	
2	การส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับ นักเรียน และนักเรียนกับผู้เรียน	4.37	0.76	ดี	
3	การตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้ พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	4.38	0.80	ดี	
4	การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล	4.23	0.81	ดี	
5	การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนานักเรียน อย่างต่อเนื่อง	4.38	0.63	ดี	
6	การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา โดย นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	4.35	0.81	ดี	
7	การแก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดย การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	4.37	0.77	ดี	

	สมรรถนะประจำสายของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
8	การประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.83	ดี	
9	การจัดกิจกรรมการเรียนรู้/โครงการวิชาการ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักเรียน มุ่งเน้นกระบวนการคิดเพื่อพัฒนานักเรียน	4.23	0.82	ดี	
10	การนำนวัตกรรมมาประกอบการบริหารจัดการชั้นเรียน มีการใช้สื่ออุปกรณ์ เอกสารประกอบการสอน เพื่อส่งเสริมให้นักเรียนได้แสวงหาความรู้อย่างกว้างขวาง	4.41	0.58	ดี	
รวม		4.34	0.61	ดี	อันดับ 4
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน					
1	การสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน	4.36	0.78	ดี	
2	การวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา ระบุสภาพปัจจุบัน	4.37	0.78	ดี	
3	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	4.39	0.78	ดี	
4	การรวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหา เพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	4.24	0.81	ดี	
5	การประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	4.37	0.63	ดี	

สมรรถนะประจำสายงานของครู		$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
6	การจัดทำแผนการวิจัยและดำเนินกระบวนการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	4.38	0.78	ดี	
7	การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	4.40	0.76	ดี	
8	การนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่ คล้ายคลึงกัน	4.29	0.86	ดี	
รวม		4.35	0.64	ดี	อันดับ 2
ภาวะผู้นำครู					
1	การมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับความเป็นครูที่แสดงออกต่อนักเรียนและผู้อื่น	4.19	0.81	ดี	
2	ความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม	4.31	0.72	ดี	
3	การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพ	4.17	0.93	ดี	
4	การสืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น	4.18	0.80	ดี	
5	ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีเป้าหมายซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจ	4.30	0.70	ดี	
6	การปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	4.36	0.80	ดี	
7	การกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนานักเรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ	4.27	0.80	ดี	
8	การใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา	4.24	0.79	ดี	

	สมรรถนะประจำสายของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
9	การกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จ	4.41	0.59	ดี	
10	การตรวจสอบข้อมูลการประเมินนักเรียนอย่างรอบด้านรวมถึงใช้ผลการวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์นักเรียนอย่างเป็นระบบ	4.24	0.82	ดี	
รวม		4.27	0.62	ดี	อันดับ 6
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					
1	การกำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือโรงเรียนกับชุมชน	4.43	0.58	ดี	
2	การประสานความร่วมมือกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.38	0.78	ดี	
3	ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.76	ดี	
4	การจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.38	0.78	ดี	
5	ความรับผิดชอบร่วมกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.39	0.61	ดี	
6	การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่ดีเพื่อการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูผู้ปกครองชุมชน และองค์กร อื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้	4.22	0.82	ดี	
7	ความตระหนักร่วมกับชุมชน ผู้ปกครอง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการพัฒนาผู้เรียน ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพระดับสูง	4.31	0.70	ดี	

สมรรถนะประจำสายงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	
รวม	4.36	0.58	ดี	อันดับ 1

3. การเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู

3.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของครู พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีสมรรถนะประจำสายงานของครูทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้านตาม
ตัวแปรเพศ ตัวแปรระดับการศึกษา และตัวแปรประสบการณ์ทำงาน

สมรรถนะประจำ สายงาน	ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การบริหารหลักสูตร และการจัดการ เรียนรู้	เพศ	ชาย	39.04	5.69	.483	310	.629
		หญิง	38.73	5.64			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	38.87	5.59	-.076	310	.940
		สูงกว่า ป.ตรี	38.93	5.96			
		ประสบการณ์ น้อยกว่า15 ปี	39.08	5.64	.768	310	.443
การพัฒนาผู้เรียน	เพศ	ชาย	34.98	4.84	.688	310	.492
		หญิง	34.60	5.00			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	34.82	4.77	.166	310	.868
		สูงกว่า ป.ตรี	34.70	5.48			
		ประสบการณ์ น้อยกว่า15 ปี	34.87	4.91	.768	310	.443
การบริหารจัดการชั้น เรียน	เพศ	ชาย	43.32	6.11	-.124	310	.901
		หญิง	43.40	6.15			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	43.39	5.97	.153	310	.878
		สูงกว่า ป.ตรี	43.26	6.72			
		ประสบการณ์ น้อยกว่า15 ปี	43.46	6.09	.377	310	.707
		การทำงาน 15 ปีขึ้นไป	43.19	6.18			

สมรรถนะประจำ สายงาน	ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการ วิจัยเพื่อพัฒนา นักเรียน	เพศ	ชาย	34.83	5.05	.097	310	.923
		หญิง	34.77	5.17			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	34.87	4.94	.450	310	.653
		สูงกว่า ป.ตรี	34.55	5.72			
	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า15 ปี 15 ปีขึ้นไป	34.90 34.64	5.11 5.12	.446	310	.656
ภาวะผู้นำครู	เพศ	ชาย	42.74	6.05	.195	310	.846
		หญิง	42.61	6.31			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	42.70	6.05	.162	310	.872
		สูงกว่า ป.ตรี	42.56	6.67			
	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า15 ปี 15 ปีขึ้นไป	42.73 42.58	6.15 6.23	.217	310	.828
การสร้าง ความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	เพศ	ชาย	30.56	4.06	.323	310	.747
		หญิง	30.41	4.02			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	30.47	3.98	-.108	310	.914
		สูงกว่า ป.ตรี	30.53	4.27			
	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า15 ปี 15 ปีขึ้นไป	30.52 30.42	3.97 4.15	.213	310	.831
รวม	เพศ	ชาย	37.57	5.30	.274	310	.785
		หญิง	37.42	5.38			
	ระดับการศึกษา	ป.ตรี	37.52	4.32	.137	310	.891
		สูงกว่า ป.ตรี	37.42	4.31			
	ประสบการณ์ การทำงาน	น้อยกว่า15 ปี 15 ปีขึ้นไป	37.59 37.34	5.39 5.38	.419	310	.675

3.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า โดยรวมครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูสูงกว่าครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหาร

หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านภาวะผู้นำครู และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียด ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ตามตัวแปรวิทยฐานะ

สมรรถนะประจำสายงาน	วิทยฐานะ	$\bar{X}$	S.D.	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	ครูไม่มีวิทยฐานะ	39.77	5.55	ระหว่างกลุ่ม	210.954	2	105.477	3.334*	.037
	ครูชำนาญการ	38.26	5.81	ภายในกลุ่ม	9775.341	309	31.635		
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	37.77	5.21	รวม	9986.295	311			
การพัฒนาผู้เรียน	ครูไม่มีวิทยฐานะ	35.33	4.83	ระหว่างกลุ่ม	76.473	2	38.237	1.586	.206
	ครูชำนาญการ	34.37	5.03	ภายในกลุ่ม	7451.805	309	24.116		
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	34.25	4.74	รวม	7528.279	311			
การบริหารจัดการชั้นเรียน	ครูไม่มีวิทยฐานะ	44.21	6.00	ระหว่างกลุ่ม	190.814	2	95.407	2.569	.078
	ครูชำนาญการ	42.70	6.29	ภายในกลุ่ม	11475.532	309	37.138		
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	42.50	5.74	รวม	11666.346	311			
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนานักเรียน	ครูไม่มีวิทยฐานะ	35.53	4.90	ระหว่างกลุ่ม	140.586	2	70.293	2.723	.067
	ครูชำนาญการ	34.26	5.36	ภายในกลุ่ม	7977.876	309	25.818		
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	33.97	4.74	รวม	8118.462	311			
ภาวะผู้นำครู	ครูไม่มีวิทยฐานะ	43.72	6.06	ระหว่างกลุ่ม	309.316	2	154.658	4.138*	.017
	ครูชำนาญการ	42.01	6.17	ภายในกลุ่ม	11548.633	309	37.374		
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	41.12	6.08	รวม	11857.949	311			
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	ครูไม่มีวิทยฐานะ	31.13	3.94	ระหว่างกลุ่ม	107.931	2	53.965	3.361*	.036
	ครูชำนาญการ	29.96	4.14	ภายในกลุ่ม	4962.040	309	16.058		
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	29.92	3.75	รวม	5069.971	311			

สมรรถนะ ประจำสาย งาน	วิทยฐานะ	$\bar{X}$	S.D.	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
เพื่อการจัดการ เรียนรู้									
รวม	ครูไม่มีวิทยฐานะ	31.98	3.94	ระหว่างกลุ่ม	108.098	2	54.965	3.386*	.033
	ครูชำนาญการ	29.06	4.14	ภายในกลุ่ม	5015.581	309	16.232		
	ครูชำนาญการ พิเศษขึ้นไป	29.02	3.75	รวม	5103.679	311			

จากตารางที่ 3 เมื่อพบความแตกต่างจึงนำไปเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparison) โดยวิธีการทดสอบแบบ Least significant Difference (LSD) ดังนี้

3.2.1 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครูตามตัวแปรวิทยฐานะ โดยรวม พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูสูงกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียด ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปรวิทยฐานะ โดยรวม

สมรรถนะ ประจำ สายงาน	วิทยฐานะ	$\bar{X}$	ครูไม่มีวิทย ฐานะ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการ พิเศษขึ้นไป
			31.98	29.06	29.02
	ครูไม่มีวิทยฐานะ	31.98	-	2.92*	2.96*
	ครูชำนาญการ	29.06			0.04*
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	29.02			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.2 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูสูงกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียด ตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการ บริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ตามตัวแปรวิทยฐานะ

สมรรถนะ ประจำสาย งาน	วิทยฐานะ	$\bar{X}$	ครูไม่มีวิทย ฐานะ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการ พิเศษขึ้นไป
			39.77	38.26	37.77
การบริหาร	ครูไม่มีวิทยฐานะครู	39.77	-	1.51*	2.00*
หลักสูตร	ชำนาญการ	38.26		-	.49
และการ	ครูชำนาญการพิเศษ	37.77			-
จัดการ	ขึ้นไป				
เรียนรู้					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.3 ผลเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านภาวะผู้นำครู ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูสูงกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียดตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านภาวะผู้นำครู ตามตัวแปรวิทยฐานะ

สมรรถนะประจำสายงาน	วิทยฐานะ	$\bar{X}$	ครูไม่มีวิทยฐานะ 43.72	ครูชำนาญการ 42.01	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป 41.12
ภาวะผู้นำครู	ครูไม่มีวิทยฐานะ	43.72	-	1.70*	2.60*
	ครูชำนาญการ	42.01		-	.89
	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	41.12			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2.4 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่สมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ตามตัวแปรวิทยฐานะ พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูสูงกว่าครูชำนาญการและครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังรายละเอียด ตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของสมรรถนะประจำสายงานของครูด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ตามตัวแปรวิทยฐานะ

สมรรถนะประจำสายงาน	วิทยฐานะ	$\bar{X}$	ครูไม่มีวิทยฐานะ 31.13	ครูชำนาญการ 29.96	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป 29.92
การสร้าง	ครูไม่มีวิทยฐานะ	31.13	-	1.17*	1.21*
ความสัมพันธ์และ	ครูชำนาญการ	29.96		-	.04
ความร่วมมือกับ	ครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป	29.92			-
ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปร
ขนาดโรงเรียน พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีสมรรถนะประจำสาย
งานของครูทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียด ตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงาน
ของครู โดยรวมและรายด้านตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน

สมรรถนะ ประจำสายงาน	ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
การบริหาร หลักสูตรและการ จัดการเรียนรู้	ขนาดเล็ก	39.08	5.17	ระหว่างกลุ่ม	7.944	2	3.972	.123	.884
	ขนาดกลาง	38.75	5.82	ภายในกลุ่ม	9978.350	309	32.292		
	ขนาดใหญ่	39.04	6.84	รวม	9986.295	311			
การพัฒนาผู้เรียน	ขนาดเล็ก	35.03	4.40	ระหว่างกลุ่ม	10.105	2	5.053	.208	.813
	ขนาดกลาง	34.65	5.08	ภายในกลุ่ม	7518.173	309	24.331		
	ขนาดใหญ่	34.78	6.05	รวม	7528.279	311			
การบริหาร จัดการชั้นเรียน	ขนาดเล็ก	43.62	5.41	ระหว่างกลุ่ม	11.481	2	5.740	.152	.859
	ขนาดกลาง	43.21	6.31	ภายในกลุ่ม	11654.865	309	37.718		
	ขนาดใหญ่	43.30	7.85	รวม	11666.346	311			
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยเพื่อ พัฒนานักเรียน	ขนาดเล็ก	35.04	4.55	ระหว่างกลุ่ม	9.826	2	4.913	.187	.829
	ขนาดกลาง	34.68	5.24	ภายในกลุ่ม	8108.635	309	26.242		
	ขนาดใหญ่	34.60	6.56	รวม	8118.462	311			
ภาวะผู้นำครู	ขนาดเล็ก	42.84	5.47	ระหว่างกลุ่ม	10.236	2	5.118	.133	.875
	ขนาดกลาง	42.52	6.40	ภายในกลุ่ม	11847.712	309	38.342		
	ขนาดใหญ่	43.04	7.64	รวม	11857.949	311			
การสร้าง ความสัมพันธ์ และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	ขนาดเล็ก	30.61	3.71	ระหว่างกลุ่ม	3.471	2	1.735	.106	.900
	ขนาดกลาง	30.39	4.14	ภายในกลุ่ม	5066.500	309	16.396		
	ขนาดใหญ่	30.60	4.77	รวม	5069.971	311			
รวม	ขนาดเล็ก	42.86	5.49	ระหว่างกลุ่ม	10.246	2	5.123	.134	.861
	ขนาดกลาง	42.55	6.44	ภายในกลุ่ม	11847.712	309	38.342		

สมรรถนะ ประจำสายงาน	ขนาดของ โรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
	ขนาดใหญ่	43.03	7.67	รวม	11857.949	311			

3.4 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปรเพศ และวิทยฐานะของผู้บริหาร พบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารมีเพศและ วิทยฐานะแตกต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงานของครู ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ดังรายละเอียด ตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมและรายด้าน ตามตัวแปรเพศและวิทยฐานะของผู้บริหาร

สมรรถนะประจำ สายงาน	ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้	เพศผู้บริหาร	ชาย	39.06	5.80	.616	310	.539
		หญิง	38.66	5.49			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	39.30	5.86	1.051	310	.294
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	38.61	5.53			
การพัฒนาผู้เรียน	เพศผู้บริหาร	ชาย	34.82	4.77	.166	310	.868
		หญิง	34.70	5.48			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	35.04	5.21	.702	310	.483
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	34.64	4.72			
การบริหารจัดการชั้น เรียน	เพศผู้บริหาร	ชาย	43.39	5.97	.153	310	.878
		หญิง	43.26	6.72			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	43.57	6.44	.492	310	.623
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	43.22	5.92			

สมรรถนะประจำ สายงาน	ตัวแปร		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนานักเรียน	เพศผู้บริหาร	ชาย	34.87	4.94	.450	310	.653
		หญิง	34.55	5.72			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	34.93	5.46	.354	310	.723
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	34.72	4.87			
ภาวะผู้นำครู	เพศผู้บริหาร	ชาย	42.70	6.05	.162	310	.872
		หญิง	42.56	6.67			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	42.82	6.61	.345	310	.730
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	42.58	5.88			
การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการ เรียนรู้	เพศผู้บริหาร	ชาย	30.47	3.98	-.108	310	.914
		หญิง	30.53	4.27			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	30.60	4.31	.421	310	.674
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	30.41	3.85			
รวม	เพศผู้บริหาร	ชาย	42.82	6.19	.480	310	.632
		หญิง	42.51	6.17			
	วิทยฐานะของ ผู้บริหาร	ชำนาญการ	35.03	5.22	.591	310	.555
		ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป	34.54	4.72			

4. การศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ครูมีความรู้ และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีในระดับน้อย รวมทั้งขาดแรงจูงใจและเจตคติที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ โรงเรียนขาดสื่อ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนขาดความร่วมมือที่ดีจากชุมชนและผู้ปกครอง ทำให้ครูไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

องค์ความรู้ใหม่ และการนำไปใช้ประโยชน์

ผลการวิจัยยืนยันให้เห็นข้อค้นพบเชิงประจักษ์ในเชิงองค์ความรู้ใหม่ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้ดังนี้

1. สมรรถนะประจำสายงานของครูในด้านการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำ และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน อยู่ในระดับดี

2. ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการพิเศษขึ้นไป

3. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมรรถนะของครู ได้แก่ การขาดความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี และแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการขาดแคลน สื่อ เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความร่วมมือจากชุมชนและผู้ปกครอง

การนำไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านองค์ความรู้ ทักษะ และเจตคติต่อวิชาชีพ

2. สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรในการจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับการเรียนรู้การสอน

3. สร้างแรงจูงใจและบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะอย่างเต็มศักยภาพ

4. ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างโรงเรียน ชุมชน และผู้ปกครอง เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพ

5. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาครูให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

บทสรุป การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

บทสรุป

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบบรรยาย ที่มุ่งศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ใน 6 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทำให้ทราบว่า ครูมีสมรรถนะประจำสายงานในระดับดี และยังพบว่าครูที่ไม่มีวิทยฐานะ มีสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะ อย่างไรก็ตาม เมื่อเจาะปัญหาในเชิงลึก ก็ยังมีปัญหาที่ครูไม่สามารถจะดำเนินงานได้ดี ด้วยตัวครูเองที่ยังขาดความรู้ ทักษะ แรงจูงใจ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งโรงเรียนขาดสื่อเทคโนโลยี อุปกรณ์ และงบประมาณอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังขาดความร่วมมือจากชุมชนอีกด้วย ทำให้ครู ยังไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะทั้ง 6 ด้านได้อย่างเต็มศักยภาพที่จะเอื้อต่อการพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าประสงค์ได้ โดยมีข้อเสนอแนะว่า ครู ผู้บริหาร และชุมชน ควรมีความตระหนักร่วมกันในการพัฒนาสมรรถนะของครูอย่างต่อเนื่องโดยสนับสนุน งบประมาณและเข้ามามีส่วนร่วมเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อเอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณภาพต่อไป

การอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้วิจัยอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้ เพราะว่าครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี และได้ยึดหลักปฏิบัติว่าด้วยสมรรถนะของครูตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้มีแนวทาง การปฏิบัติเพื่อผลิตและพัฒนาครูคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาและได้ยึดหลัก ปฏิบัติว่าด้วยสมรรถนะของครูตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาโดยมีโครงการ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ มีการปรับปรุง และพัฒนาระบบ

และเกณฑ์การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู ทำให้ครูมีสมรรถนะในการบริหารหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ทำให้ครูสามารถเชื่อมโยงในการจัดการเรียน การสอนและเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญและส่งผลให้ครูมีความตระหนัก ในความสำคัญและคุณค่าของการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Wongsakhon (2023) ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Dakesee (2022) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะ ประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ Kumbal et al.(2022) ได้ ศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นกัน

2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครู ตามตัวแปร เพศ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน เพศของผู้บริหาร และวิทยฐานะของผู้บริหาร นั้น พบว่า มีความต่างกันเพียงตัวแปรเดียว คือ วิทยฐานะ ของครู โดยพบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าครูชำนาญการ และครูชำนาญการพิเศษขึ้นไป

จากผลการวิจัยที่ พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีสมรรถนะประจำสายงานไม่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในเพศ ไດมีสมรรถนะประจำสายงานของครูไม่ต่างกัน ทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ต่างรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญต่อการทำงานในสถานศึกษา ระบบการบริหารมีคุณภาพ

มีการทำงานเป็นทีมที่เป็นมาตรฐานเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย มีการแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้อย่างชัดเจนและสม่ำเสมออย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารเองเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่มุ่งมั่น ส่งเสริมให้ความสำคัญกับสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มุ่งบริหารจัดการองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชนและบริหารจัดการโรงเรียนอย่างมีส่วนร่วมมีการรับรู้สมรรถนะประจำสายงาน จึงทำให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kumbal et al.(2022) ได้ศึกษาสมรรถนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 พบว่า ครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นว่าครูมีสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ Dakesee (2022) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 พบว่า จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในประเทศจีนที่พบว่า เพศชายมีสมรรถนะในวิชาชีพครูสูงกว่าเพศหญิง (Chen et al., 2025) ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานมีความต่างกับประเทศไทยที่ประเทศจีนให้ความสำคัญกับเพศชายสูงกว่าเพศหญิง

เมื่อเปรียบเทียบตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันในปฏิบัติงาน พบว่า มีสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ เนื่องมาจากโรงเรียนมีวัฒนธรรมองค์กร ในเรื่องการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ครูได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ทำให้ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความรู้และทักษะใกล้เคียงกัน มีการสนับสนุนการบูรณาการงานทั้ง 4 ฝ่ายเชื่อมโยงและสอดคล้องกัน ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งจากการปรับเปลี่ยนการบริหารงานในสถานศึกษาและสถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จึงทำให้การบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ที่ให้ความสำคัญกับสมรรถนะประจำสายงานของครู ทำให้สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ ที่มีบุคลากร

ไม่เท่ากันก็สามารถมีสมรรถนะประจำสายงานของครู ไปในทิศทางเดียวกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jarunteerawat (2020) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน Boonmak (2022) ได้ศึกษาการศึกษสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสภวิทยเขตเมืองเกษปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า จำแนกตามระดับการศึกษาและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ Wongsakhon (2023) ได้ศึกษา สมรรถนะประจำสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ผลเปรียบเทียบสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเช่นกัน

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีผลการวิจัยที่ พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงานแตกต่างกัน โดยที่ครูไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานของครูสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูไม่มีวิทยฐานะมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองสูง ทั้งในด้านการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีและการสร้างนวัตกรรมการสอน โดยมีเป้าหมายเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ ส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงกระบวนการสอน และมีแนวโน้มแสดงสมรรถนะในสายงานครูได้อย่างโดดเด่น ความแตกต่างด้านภาระงาน ครูที่ได้รับวิทยฐานะแล้วมักจะมีภาระงานที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งในด้านงานบริหาร งานนิเทศภายใน และการจัดทำเอกสารทางวิชาการ ซึ่งอาจส่งผลให้เวลาและพลังงานที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ลดลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเตรียมการสอน การใช้เทคนิคการสอนใหม่ ๆ หรือการประเมินผลผู้เรียนแบบหลากหลาย รวมทั้งความคุ้นชินกับรูปแบบการสอนเดิม ครูที่มีวิทยฐานะสูง อาจเกิดความเคยชินกับรูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบเดิม และขาดแรงจูงใจ

ในการปรับเปลี่ยนหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถนะได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย Jarunteerawat (2020) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ครูที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงานของครูแตกต่างกัน

นอกจากนี้ พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ และวิทยฐานะของผู้บริหารแตกต่างกัน มีสมรรถนะประจำสายงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารและปฏิบัติงานให้มีคุณภาพตามสมรรถนะของครูที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และเป็นไปตามวิธีการประเมินสมรรถนะในการบริหารบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Boonmak (2022) ได้ศึกษา การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาสหวิทยาเขต เมืองเกษปทุม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยเอ็ด พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน Modsang and Budsarakoon (2019) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศและวิทยฐานะแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยที่ พบว่า ในโรงเรียนมีปัญหา ที่ครูบางส่วนขาดความรู้ ทักษะแรงจูงใจ เจตคติที่ดีในการทำงาน และมีการพัฒนาตนเองน้อย รวมทั้งโรงเรียนขาดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนขาด ความร่วมมือที่ดีจากชุมชนและผู้ปกครอง ทำให้ครูไม่สามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กมักจะมีงบประมาณ และขาดสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน และครูแต่ละคนมีภาระงานมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทำให้ไม่ค่อยมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง หรือบางโรงเรียนไม่มีผู้บริหาร ครูในสายผู้สอนจึงต้องรับภาระในการบริหารอีกด้วย (Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3, 2024) ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควร

สร้างแรงจูงใจให้ครูมีเจตคติที่ดีในการทำงาน จัดให้มีการพัฒนาความรู้และฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือครู และจัดหาสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งสร้างความร่วมมือที่ระหว่างโรงเรียน กับชุมชนและผู้ปกครอง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การวิจัยนี้ได้ศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของครู ที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ และผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครูอยู่ในระดับดี ในภาพรวมและรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาในรายละเอียดและปัญหาแล้ว ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการจัดการความรู้ของครูในการจัดการเรียนการสอน ที่ต้องอาศัยสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยทันกับการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในระดับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการและการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการวางแผน หรือกำหนดแนวทางในการพัฒนาครูในรูปแบบที่หลากหลายและต่อเนื่อง ให้ครูได้มีโอกาสแสวงหาทางเลือกในการพัฒนาตนเองอย่างหลากหลายเพื่อนำมาสู่การมีสมรรถนะที่เข้มแข็งที่จะส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนในทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมต่อไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราชเขต 3 และองค์การด้านการศึกษามีบริบทคล้ายคลึงกัน ควรสร้างความร่วมมือกับกับหลายฝ่ายในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน และสนับสนุน ส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อที่จะสร้างและส่งเสริมให้ชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในระบบการจัดการศึกษาที่จะร่วมมือกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและร่วมกันเป็นเจ้าของพร้อมที่จะเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียนตามบริบทที่เหมาะสมต่อไป

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

1. จากผลวิจัยที่ พบว่า สมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้น ผู้บริหาร

สถานศึกษา ควรส่งเสริมความเป็นผู้นำและผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมในหลากหลายโอกาส

2.จากการวิจัยที่ พบว่า ครูยังมีความรู้และทักษะในการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนรู้น้อย ดังนั้น ครูควรมีการวางแผน หรือแสวงหาแนวทางในการพัฒนาตัวเองอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

จากผลการวิจัยที่ พบว่า ครูที่ไม่มีวิทยฐานะมีสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการและชำนาญการขึ้นไปนั้น ควรศึกษาหาสาเหตุของการมีสมรรถนะประจำสายงานและการที่ พบว่า ครูมีสมรรถนะประจำสายงานในระดับดี ควรมีการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูหรือหาอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมของสมรรถนะครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน

เอกสารอ้างอิง

- An, X., Zhang, J., Ma, J., & Wang, X. (2023). The connotations, characteristics, and construction pathways of dual-qualified teacher teams in vocational colleges. Department of Psychology, *China Higher Education Research*, 39(3), 97–102. <https://doi.org/10.16298/j.cnki.1004-3667.2023.03.15>
- Boonmak, S. (2022). Functional competencies of teachers in Mueang Kaset Pathum collaborative schools under the Secondary Educational Service Area Office Roi Et. *Journal of Educational Administration, MCU Roi Et*. (in Thai)

- Chalutz Ben-Gal, H., & Cohen, Y. (2022). The “new fit”: Skills and competencies for the future of work. *IFAC PapersOnLine*, 55(2), 511-515. <https://doi.org/10.1016/j.ifacol.2022.04.245>
- Chen, W., Huang, Z., Peng, B., Chen, J., & Li, L., (2025). Teacher competency and work engagement among secondary school physical education teachers: The multiple mediating roles of occupational stress, emotional exhaustion, and professional achievement. *Front. Psychiatry*, 24(16). <https://doi.org/10.3389/fpsyt.2025.1530413>
- Dakesee, K. (2022). *Teachers’ functional competency under Nakhon Phanom Primary Educational Service Area Office 2*. (in Thai). Master’s thesis in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.
- Guo, G., Li, M., Li, Y., & Hu, F. (2024). Construction and improvement pathways of teacher competency evaluation systems in vocational colleges. *Contemporary Education Forum*, 20(1), 51–96. <https://doi.org/10.13694/j.cnki.ddjylt.20240029.001>
- Jarunteerawat, P. (2020). *A study of the needs for developing core competencies of teachers in schools under Phra Nakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 2*. (in Thai). Master’s thesis in Educational Administration Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. Phranakhon Si Ayutthaya.
- Kumbal, K., Klaijumlang, W., & Prachongchit, S. (2022). *Competency of Secondary Education Teachers in Schools under the Secondary Educational Service Area Office 18*. Master of Education Program in Educational Administration Kasetsart University. Bangkok. (in Thai)

- Ma, J., Han, X., & Cheng, J. (2018). Research on the design of blended teaching activities to promote learning engagement. *Tsinghua Journal of Education*, 39(3), 67–75. <https://doi.org/10.14138/j.1001-4519.2018.03.006709>
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for “intelligence”. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>
- Modsang, E, & Budsarakoon, T. (2019). School Administrators' Competencies in Schools under Angthong Primary Educational Service Area Office. *MBU Education Journal : Faculty of Education Mahamakut Buddhist University*, 7(2), 161–173. (in Thai)
- Office of the Education Council. (2014). *Framework for educational development: Executive summary* (2nd ed.). (in Thai). Chulalongkorn University Press.
- Office of Nakhon Si Thammarat Primary Educational Service Area 3. (2024). *Educational information data*. Division of Distance Learning Promotion, Information Technology and Communication (DL-ICT). (in Thai)
- Office of the National Education Commission. (2010). *National Education Act B.E. 2542 and amendments (3rd ed., B.E. 2553)*. Office of the Prime Minister. (in Thai)
- Parween, A. (2022). Competency and Commitment Required for 21st Century Teachers. *Ideal Research Review*, 7(1), 10–12. (in Thai)
- The Royal Institute. (2003). *Royal Institute dictionary B.E. 2542* (1999). Nanmee Books. (in Thai)

- Shang, L., & Cheng, C. (2019). On the relationship between presetting and generating in physical education teaching. *Journal of Wuhan Institute of Physical Education*, 53(4), 76–78. <https://doi.org/10.15930/j.cnki.wtxb.2019.05.012>
- Wongsakhon, M. (2023). *Functional competencies affecting the instructional effectiveness of teachers in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon*. (in Thai). Master's thesis, Sakon Nakhon Rajabhat University. Sakon Nakhon.
- Xiang, X., & Wang, H. (2024). Overcoming one-sidedness in cadre personnel management: Developing a competency framework for China's central state-owned enterprise executives. *Heliyon*, 10(10), Article e31439. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e31439>
- Zhang, H., & Xu, H. (2024). The establishment basis and connotation analysis of professional literacy standards for university foreign language teachers. *Frontiers of Foreign Language Education Research*, 7(1), 20–28. <https://doi.org/10.20083/j.cnki.fleic.2024.0004>