



Original Research Article

The Performance Model of Secondary School Teachers

รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

Rapeetham Noppasutipat^{1*}, & Phrasrivachiravatee²รพีธรรม นพศุทธิพัฒน์^{1*}, & พระศรีวิชิวาที²

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author: *

1. Rapeetham Noppasutipat*

รพีธรรม นพศุทธิพัฒน์

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: patrick1984@gmail.com

2. Phrasrivachiravatee

พระศรีวิชิวาที

Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Thailand.
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Email: Jkit2009@gmail.com

คำสำคัญ:

ประสิทธิภาพการทำงาน, ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา, รูปแบบการปฏิบัติงาน, การพัฒนาวิชาชีพครู

Keywords:

Work Performance, Secondary School Teachers, Work Performance Patterns, Professional Development

Article history:

Received: 13/05/2025

Revised: 20/07/2025

Accepted: 12/09/2025

Available online: 15/11/2025

How to Cite:

Noppasutipat, R. & Phrasrivachiravatee. (2025). The Performance Model of Secondary School Teachers. *Journal of Dhamma for Life*, 31(4), 747-761.

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to know the performance model of secondary school teachers and 2) to know the results of confirming the performance model of secondary school teachers. The sample size used was secondary schools. Under the Office of the Basic Education Commission set sample size Using Taro Yamane's sample was 345 schools and used the schools as the unit of analysis. The informants were composed of 3 respondents; school director, deputy school director and academic affairs teacher, with a total of 1,035 respondents. The instruments for collecting the data were semi-structured interview and opinionnaires. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, exploratory factor analysis, and content analysis. The results of research were found that: 1. The major component performance efficiency model of secondary school teachers composed of 5 components. 1) Professional teachers 2) Classroom Management 3) The Spirituality of Teachers 4) Work commitment 5) Being a positive role model 2. The confirmation of the performance model of secondary school teachers toward effectiveness were found with accuracy, propriety, feasibility and utility.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้ตารางประมาณการขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จำนวน 345 โรงเรียน และใช้พื้นฐาน เป็นหน่วยในการวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือผู้บริหารโรงเรียน ครูวิชาการ และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการสอน โรงเรียน 3 คน รวมทั้งสิ้น 1,035 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถามและแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. องค์ประกอบรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ 1) ครูมืออาชีพ 2) การบริหารจัดการชั้นเรียน 3) จิตวิญญาณความเป็นครู 4) ความผูกพันในงาน 5) การเป็นแบบอย่างที่ดี 2. ผลการสร้างรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นว่า รูปแบบมีความถูกต้องครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และเทคโนโลยี ส่งผลให้จำเป็นต้องพัฒนาคนให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565) พบว่านักเรียนไทยร้อยละ 59.5 ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน และมีเพียงร้อยละ 0.18 เท่านั้นที่ทำคะแนนได้สูงกว่าค่าเฉลี่ย การเปลี่ยนแปลงสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรมจึงต้องการทักษะใหม่ ๆ เช่น ความรู้ดิจิทัล การจัดการข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ และทักษะทางพลวัตกรรม (ภักขิรา สุภากร, 2557) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 เน้นพัฒนาคนให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา นโยบายการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองมุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา โอกาสทางการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ครูเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน ดังพระราชกระแสรับสั่งของรัชกาลที่ 9 ที่เน้นการพัฒนาครูให้มีคุณภาพก่อนการพัฒนาเด็ก (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะครู (Chinyere, 2014) แม้เทคโนโลยีก้าวหน้า แต่ไม่สามารถทดแทนครูได้ เพราะครูต้องจัดการเรียนการสอนและเป็นผู้อำนวยความสะดวกการเรียนรู้ (ประสาธน์ เองเฉลิม, 2563) ในศตวรรษที่ 21 ครูต้องปรับบทบาทจากผู้ถ่ายทอดเป็นผู้ออกแบบกิจกรรมและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้แบบ Active Learning โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและทักษะที่จำเป็นในชีวิตจริง



เนื่องจากคนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการบริหาร หากมีครูที่มีคุณภาพก็จะพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (มาโนช เสงยศมาก, 2559) อย่างไรก็ตาม ระบบการศึกษายังมีปัญหาด้านประสิทธิภาพและคุณภาพ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้เน้นปฏิรูปการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนอย่างเต็มที่ (สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2560) สุดท้าย การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องเน้นทั้งความรู้ ทักษะ คุณธรรม และจริยธรรม เพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขตามแนวคิด "ดี เก่ง มีสุข" (จันทราณี สงวนนาม, 2553)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นปัจจัยสำคัญที่สะท้อนคุณภาพของกระบวนการจัดการเรียนรู้และผลลัพธ์ทางการศึกษาของผู้เรียน โดยครูถือเป็นบุคลากรแนวหน้าในการขับเคลื่อนคุณภาพโรงเรียนผ่านการจัดการเรียนรู้ การดูแลนักเรียน และการพัฒนาสถานศึกษา การพิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูจึงต้องอาศัยกรอบแนวคิดและทฤษฎีที่อธิบายบทบาท สมรรถนะ และแรงจูงใจที่หล่อหลอมพฤติกรรมการทำงานของครูอย่างรอบด้าน ตามกรอบของ ทฤษฎีบทบาท มนุษย์ในสังคมต่างมีบทบาทเฉพาะที่สังคมคาดหวัง ครูจึงต้องปฏิบัติงานหลายบทบาท ทั้งบทบาทผู้สอน ผู้ให้คำปรึกษา ผู้ดูแลนักเรียน รวมถึงผู้ร่วมพัฒนาองค์กรสถานศึกษา (Biddle, 1986) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูจึงเกิดจากความสามารถในการส่งเสริมและรักษาสมดุลของบทบาทเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม โดยแต่ละบทบาทมีผลโดยตรงต่อคุณภาพของการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน นอกจากนี้ ทฤษฎีสมรรถนะ ชี้ให้เห็นว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเกิดจากการมีสมรรถนะที่สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม (Spencer & Spencer, 1993) ครูที่มีสมรรถนะสูงสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปรับวิธีการสอนให้เหมาะกับผู้เรียนรายบุคคล และสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ที่เอื้อต่อพัฒนาการของผู้เรียนในทุกมิติ จึงนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นและการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ ในมิติด้านแรงขับเคลื่อนการทำงาน ทฤษฎีแรงจูงใจ อธิบายว่าพฤติกรรมกรปฏิบัติงานของครูได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านแรงจูงใจภายในและภายนอก ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์กระบุว่าแรงจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความก้าวหน้า และความหมายของงาน มีบทบาทสำคัญต่อการอุทิศตนของครู (Herzberg, 1966) ขณะที่ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าการตอบสนองความต้องการพื้นฐานจนถึงความต้องการด้านการเติมเต็มศักยภาพจะช่วยผลักดันให้ครูมีกำลังใจและความผูกพันกับงานมากขึ้น (Maslow, 1954) เมื่อครูมีแรงจูงใจที่เพียงพอ ย่อมส่งผลต่อคุณภาพงาน การดูแลผู้เรียน และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง



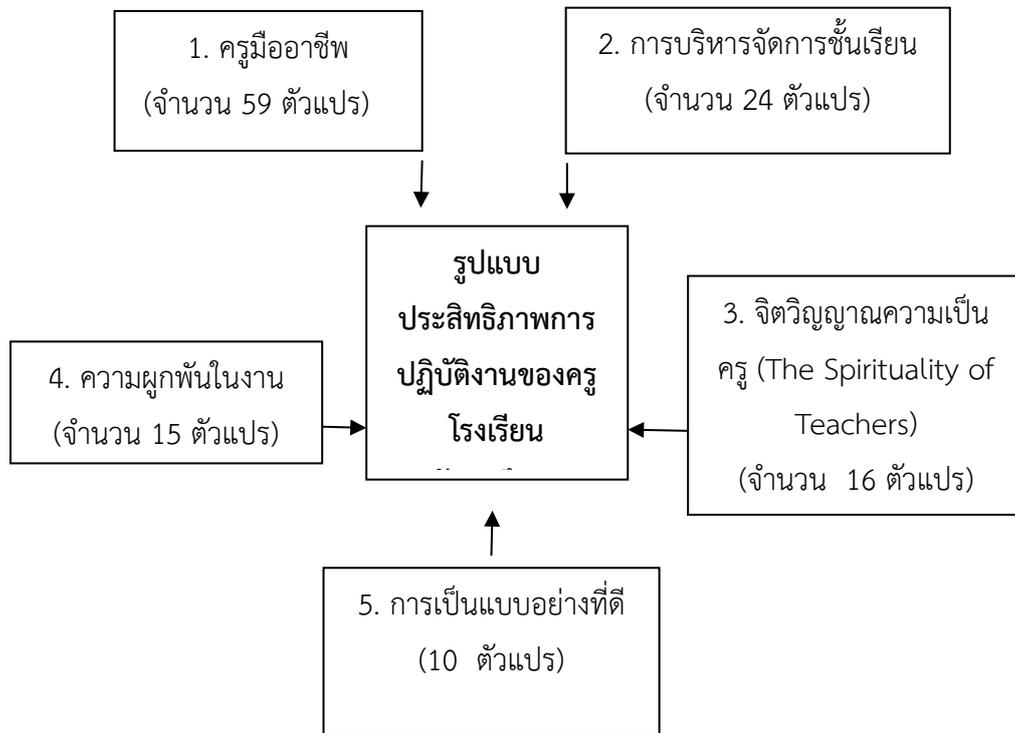
กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูเป็นผลรวมจากการปฏิบัติบทบาทตามความคาดหวังของสังคม การมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับวิชาชีพ และแรงจูงใจที่ผลักดันการทำงาน การประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดทั้งสามจึงช่วยให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานของครูได้อย่างครอบคลุม และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูและระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จิตวิญญาณความเป็นครู

จิตวิญญาณความเป็นครูเป็นหัวใจสำคัญของวิชาชีพครู เพราะสะท้อนถึงความรัก ความศรัทธา และความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ แนวคิดเรื่องจิตบริการ มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมจิตวิญญาณความเป็นครู เนื่องจากครูคือผู้ที่ต้องให้บริการทางการศึกษาแก่ผู้เรียนด้วยความเต็มใจ เห็นคุณค่าของงานที่ทำ และพร้อมทุ่มเทเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย จิตบริการช่วยให้ครูมีความเอื้ออาทร เห็นอกเห็นใจ และสามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ทักษะคิดเชิงบวกต่อวิชาชีพครูยังเป็นอีกองค์ประกอบที่เสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างมั่นคง ทักษะคิดที่ดีทำให้ครูมีแรงจูงใจภายใน พร้อมเผชิญความท้าทาย และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ครูที่มีทัศนคติเชิงบวกมักมองเห็นคุณค่าของผู้เรียน เชื่อในศักยภาพของตนและผู้เรียน รวมทั้งมุ่งมั่นสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเติบโตทางปัญญาและอารมณ์ งานวิจัยหลายชิ้นชี้ว่าครูที่มีจิตบริการสูงและทัศนคติเชิงบวกจะมีประสิทธิภาพการสอนที่ดีกว่า สามารถสร้างแรงบันดาลใจ และมีความผูกพันกับงานในระดับสูงกว่าครูทั่วไป (Sutriyanti et al., 2018)

เมื่อพิจารณาภาพรวม จะพบว่าจิตบริการและทัศนคติเชิงบวกต่อวิชาชีพเป็นองค์ประกอบที่หลอมรวมเป็นจิตวิญญาณความเป็นครู ครูที่มีจิตวิญญาณนี้จะมีความทุ่มเทในการทำงาน ใส่ใจการเรียนรู้ของผู้เรียน และพร้อมเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านความรู้ ความประพฤติ และคุณธรรม จึงนับได้ว่าจิตวิญญาณความเป็นครูไม่เพียงส่งเสริมคุณภาพการสอน แต่ยังช่วยให้ครูสามารถเติมเต็มบทบาทของผู้ให้การศึกษา พร้อมสร้างผลลัพธ์ที่ดีต่อผู้เรียนและสังคมในระยะยาว

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

สมมติฐานการวิจัย

1. องค์ประกอบรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาที่สร้างขึ้นมีความเหมาะสม ถูกต้อง ครบคลุม และสามารถนำไปใช้ได้จริงตามการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ

ระเบียบวิธีการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย ประเภทการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เทคนิคการคัดเลือก เครื่องมือในการวิจัย ขั้นตอนการดำเนินงาน การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ใช้ประชากร 4 กลุ่ม ได้แก่

1) ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณสมบัติให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เช่น ศึกษานิเทศก์ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้มีประสบการณ์

2) ประชากรสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ใน 62 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ (ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ. 2564) รวมทั้งสิ้น 2,360 โรงเรียน (ข้อมูลพื้นฐานปีงบประมาณ 2566 ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2566)

3) ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับตรวจสอบความตรงของเครื่องมือ (IOC) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและการบริหารการศึกษา เช่น อาจารย์ระดับอุดมศึกษา ศึกษานิเทศก์ และผู้บริหารสถานศึกษา

4) ผู้ทรงคุณวุฒิสำหรับยืนยันรูปแบบ ได้จากการเลือกแบบเจาะจง โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ได้แก่ อาจารย์ระดับอุดมศึกษา และศึกษานิเทศก์จังหวัด

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 345 โรงเรียน ได้จากการคำนวณตามตารางของ Yamane (1967) ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน 5% ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วนแบ่งตาม 62 เขตพื้นที่การศึกษา ผู้ให้ข้อมูลจากแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย 3 คน ได้แก่

- 1) ผู้อำนวยการโรงเรียน
- 2) ครูฝ่ายวิชาการ
- 3) ครูผู้สอน

รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,035 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง พัฒนาโดยนักศึกษาวรรณกรรม งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบประเด็นสัมภาษณ์ จากนั้นสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 5 คน เพื่อนำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงเครื่องมือ

2. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่



ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้มีการตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1) ความตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่า IOC

2) ความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha)

3. แบบสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เพื่อประเมินความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความถูกต้องของแบบสอบถามและรูปแบบที่พัฒนาขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อจัดทำกรอบแนวคิดเบื้องต้น
2. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้วยแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง
3. ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
4. ขออนุญาตเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน และจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์
5. ดำเนินการส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือชี้แจงการตอบแบบสอบถาม ของตอบกลับติดแสตมป์ล่วงหน้า
6. ส่งแบบประเมินรอบยืนยันรูปแบบให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของรูปแบบ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

เมื่อได้รับแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ทำการลงรหัส และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์องค์ประกอบที่เอื้อต่อรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2) การวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 3) การประมวลผลเพื่อสกัดตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์เชิงปริมาณประกอบด้วย

- 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปด้วยค่าความถี่และร้อยละ
- 2) การวิเคราะห์ความคิดเห็นด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนตามแนวคิดของ Best (อ้างอิงช่วงคะแนน 1.00–5.00) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ใช้วิธี



- 1) Principal Component Analysis (PCA)
- 2) หมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal Rotation) ด้วยวิธี Varimax Rotation ตามแนวคิดไกเซอร์ กำหนดเงื่อนไขการคงปัจจัย
- 3) Factor Loading ≥ 0.50
- 4) Eigenvalue ≥ 1
- 5) มีตัวแปรสังเกตอย่างน้อย 3 ตัวต่อหนึ่งปัจจัย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์การยืนยันรูปแบบ (Model Validation) ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่และร้อยละ เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 1,035 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. วุฒิการศึกษาในระดับสูงสุด		
ปริญญาตรี	698	67
ปริญญาโท	295	29
ปริญญาเอก	42	4
รวม	1,035	100
2. ตำแหน่ง / สถานภาพของท่านในปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการโรงเรียน	345	33.33
ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	345	33.33
ครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอน	345	33.33
รวม	1,035	100

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,035 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 698 คน คิดเป็นร้อยละ 67 รองลงมาตามลำดับมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 29 และมีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาเอก จำนวน



42 คน คิดเป็นร้อยละ 4 มีสถานภาพ/ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 345 คน ครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ จำนวน 345 คน และครูผู้ปฏิบัติหน้าที่ในการเรียนการสอน จำนวน 345 คน

ผลสรุปการตรวจสอบยืนยันรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

การตรวจสอบยืนยันรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา แสดงค่าความถี่ และ ร้อยละของข้อมูลของความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มี รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลของความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในด้านความถูกต้อง ครอบคลุม ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ			
	ความถูกต้อง ครอบคลุม	ความเหมาะสม	ความเป็นไปได้	ความเป็น ประโยชน์
รูปแบบ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษา	เป็นแนวปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพของ ครูที่มีความชัดเจน	มีความเหมาะสม กับแนวทางการ ปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพของ ครู	มีความสอดคล้อง กับสภาพที่ แท้จริง ของการปฏิบัติ หน้าที่ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา	ช่วยสร้างความ ตระหนักในการ ปฏิบัติหน้าที่ของครู
	ข้อมูลที่ได้มาของ องค์ประกอบมีความ น่าเชื่อถือ	แนวทางการปฏิบัติ ของครูแต่ละ องค์ประกอบมี ความเหมาะสม	สามารถนำไป ปฏิบัติได้จริง	ช่วยพัฒนาความรู้ ความเข้าใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของครู
	วิธีการในการปฏิบัติ ของแต่ละ องค์ประกอบมีความ ชัดเจน	มีความเหมาะสม กับมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของครู	มีความเป็นรูปธรรม ก่อให้เกิด ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานได้จริง	ส่งเสริมให้เกิดความ ร่วมมือระหว่าง ผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง และ นักเรียน



	มุ่งเน้นความสำคัญ ด้านการตอบสนอง และความครอบคลุม ภาระงานที่ครูปฏิบัติ		เป็นวิธีการที่ เหมาะสมในการ พัฒนาภาระงาน ของครู ให้มี ประสิทธิภาพ		มีความสอดคล้อง กับแนวทางการ ส่งเสริมด้าน ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน ของครู		ส่งเสริมให้ครูมี รูปแบบการ ปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	
	เห็นด้วย	ร้อยละ	เห็นด้วย	ร้อยละ	เห็นด้วย	ร้อยละ	เห็นด้วย	ร้อยละ
องค์ประกอบที่ 1 ครูมืออาชีพ	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%
องค์ประกอบที่ 2 การบริหาร จัดการชั้นเรียน	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%
องค์ประกอบที่ 3 จิตวิญญาณ ความเป็นครู	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%
องค์ประกอบที่ 4 ความผูกพัน	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%
องค์ประกอบที่ 5 การเป็น แบบอย่างที่ดี	5	100%	5	100%	5	100%	5	100%

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน มีความเห็นสอดคล้องกันว่า รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ครอบคลุม เหมาะสม เป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ เนื่องจากเมื่อพิจารณาองค์ประกอบแล้ว พบว่าประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรให้ความสำคัญในองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน ขององค์ประกอบรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้ง 5 ท่านมีความเห็นต่อ ด้านความถูกต้อง ครอบคลุม (Accuracy Standards) คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเหมาะสม (propriety standards)จำนวนรวม 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 มีความเป็นไปได้ (feasibility standards) จำนวนรวม 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และมีความเป็นประโยชน์ (utility standards) จำนวนรวม 5 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ลักษณะนี้แสดงว่า โดยภาพรวมการตรวจสอบยืนยัน รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความถูกต้อง ครอบคลุม มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ ครอบคลุมสอดคล้องกับทฤษฎีหลักการ



อภิปรายผล

การศึกษารูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม

จากการศึกษาพบว่าองค์ประกอบสำคัญมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ครูมืออาชีพ 2) ความผูกพันในงาน 3) การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การมีภาพลักษณ์ที่ดี และ 5) ความรักในอาชีพครู ซึ่งสะท้อนถึงคุณลักษณะที่ส่งเสริมการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและความเป็นครูที่พึงประสงค์ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดและงานศึกษาที่เกี่ยวข้อง เช่น อัมพร อัศวกุลชัย (2553) ที่ระบุว่าปัจจัยประสิทธิภาพครูประกอบด้วยความร่วมมือกับเพื่อนครู สุขภาพจิตดี และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านธรรมศักดิ์ ทองเดือน (2560) ชี้ให้เห็นความสำคัญของการส่งเสริมขวัญและผลประโยชน์ของครู ขณะที่วิรัชพัชร นิลแก้วบวรวิชัย และธัชชัย จิตรนันท์ (2564) เน้นการนิเทศการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในทำนองเดียวกัน สุริษา ฐานวิสัย (2567) พบว่าการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการปรับการสอนตามผู้เรียนมีผลต่อประสิทธิภาพการสอน ขณะที่แนวคิดของ B. Von Haller Gilmer (1971) เน้นปัจจัยด้านค่าตอบแทน ความมั่นคง และการพัฒนาศักยภาพ ส่วน Borich, Gary D. (1992) เสนอการประเมินประสิทธิภาพครูด้วยความชัดเจนของบทเรียนและการจัดการชั้นเรียนที่ตื้นนอกจากนี้ Harrington Emerson (1992) และ Reynold (1998) ยังเน้นเรื่องคุณภาพของงาน มนุษย์สัมพันธ์ และการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Beach & Reinhartz (2000) ในการพัฒนากลยุทธ์การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการสร้างและยืนยันรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเพื่อตรวจสอบและยืนยันสมมติฐานข้อที่ 2 ผ่านการสอบถามผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบประสิทธิภาพดังกล่าวมี 5 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ครูมืออาชีพ (Professional Teacher) การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) จิตวิญญาณความเป็นครู (The Spirituality of Teachers) ความผูกพันในงาน (Work Commitment) การเป็นแบบอย่างที่ดี (Being a Positive Role Model)

เพื่อศึกษาการสร้างรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มีความครบถ้วน เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เนื่องจากการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตมนุษย์ และ "ครู" เป็นผู้มีบทบาทหลักในการสร้างคน สร้างชาติแนวคิดนี้สอดคล้องกับงานของ Beach และ Reinhartz (2000) ที่กำหนดโครงสร้างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไว้ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ ความชัดเจนในการจัดการเรียนการสอน (Clarity of Instruction) ความกระตือรือร้นระหว่างการเรียนการสอน (Enthusiasm during Instruction) การแสดงความใส่ใจในงาน (Task Orientation) การใช้กลวิธีการสอน (Instructional Strategies) มีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน (Interaction with Students) การใช้คำถามที่น่าสนใจ (Use of Interesting Questions) เช่นเดียวกับ Cheng และ Tsui



(2001) ที่เห็นว่าประสิทธิภาพของครูเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยต้องเข้าใจถึงความซับซ้อนและพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูให้ดีขึ้น McBer (2007) ก็ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของครูที่มีประสิทธิภาพใน 5 ด้าน ได้แก่ ความเป็นมืออาชีพ การคิดวิเคราะห์ การวางแผนและกำหนดความคาดหวัง ความเป็นผู้นำ และความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ในประเทศไทย แนวทางการพัฒนาครูโดย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ระบุสมรรถนะที่จำเป็นออกเป็น สมรรถนะหลัก (Core Competency) เช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงานเช่น การบริหารหลักสูตร การพัฒนาผู้เรียน การวิเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อการเรียนรู้ อีกทั้ง สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2558) ได้กำหนดขอบเขตมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 12 ข้อ เช่น การพัฒนาวิชาชีพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน และการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ งานวิจัยของ อำนวย อัศวโรจนกุลชัย (2553) พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีปัจจัยสำคัญ 8 ประการ ได้แก่ ความร่วมมือระหว่างครู การรับรู้ความสามารถในตนเอง สุขภาพจิตที่ดี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้ การแสวงหาสารสนเทศ วัฒนธรรมของโรงเรียน และโครงสร้างขององค์การการพัฒนาครูแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูต้องครอบคลุมทั้งด้านทักษะ ความสามารถ จริยธรรม และความสัมพันธ์กับชุมชนและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ครูสามารถทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาของชาติอย่างยั่งยืน

จากแนวคิดทฤษฎีและผลการศึกษาที่ได้กล่าวมาข้างต้นสามารถยืนยันและรับรองได้ว่า รูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ครูมืออาชีพ การบริหารจัดการชั้นเรียน จิตวิญญาณ ความเป็นครู 4 ความผูกพันในงาน (work commitment) และ การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นองค์ประกอบสำคัญของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ สำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา สามารถ นำข้อค้นพบที่ได้นี้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติกับหน่วยงานของตนในบริบท

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษารูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการสอนและบทบาทวิชาชีพของครู ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสามารถแบ่งออกเป็นห้าองค์ประกอบหลัก ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรย่อยรวมทั้งหมด 124 ตัวแปร องค์ประกอบแรกคือ ครูมืออาชีพ ครูมืออาชีพเป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มีจรรยาบรรณและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียนและเพื่อนครู ครูในกลุ่มนี้แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การคิดสร้างสรรค์ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการสอน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง องค์ประกอบที่สองคือ ความผูกพันในงาน ครูที่มีความผูกพันในงานจะทุ่มเททั้งกายและใจเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน แสดงออกผ่านการประเมินผลผู้เรียนอย่าง



รอบด้าน การเสียสละและความซื่อสัตย์ต่อวิชาชีพ รวมถึงการให้คุณค่าและเห็นความสำคัญของบทบาทครูต่อสังคมและการศึกษา องค์ประกอบที่สามคือ การมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางจะวางแผนและจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ใช้สื่อและวิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มที่ โดยเน้นการใช้ข้อมูลสารสนเทศ การสร้างนวัตกรรม การเรียนรู้ และการออกแบบกิจกรรมจากสถานการณ์จริง องค์ประกอบที่สี่คือ การมีภาพลักษณ์ที่ดี ครูที่มีภาพลักษณ์ดีมีมุมมองเชิงบวกต่อการทำงาน รักในอาชีพ มีความอดทน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองและผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ภาพลักษณ์ที่ดีของครูไม่เพียงสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อผู้เรียนและผู้ปกครองเท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความเป็นมืออาชีพและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนโดยรวม องค์ประกอบที่ห้า คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ครูที่เป็นผู้นำทางวิชาการมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการเรียนการสอน สนับสนุนการพัฒนาครูและผู้เรียน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เข้มแข็งในโรงเรียน แม้องค์ประกอบนี้ยังอยู่ระหว่างการสรุปตัวแปรย่อย แต่ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการเป็นผู้นำเชิงวิชาการควบคู่ไปกับการสอน

งานวิจัยนี้มีคุณค่าเชิงวิชาการอย่างมาก เพราะได้วางกรอบเชิงโครงสร้างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูอย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมเชิงวิชาชีพ ทำให้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู การออกแบบโปรแกรมฝึกอบรม หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีหลักฐานเชิงวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ในสถานศึกษา

1. สำหรับผู้อำนวยการสถานศึกษา ควรนำรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู นำไปใช้ในการพัฒนาครู โดยเน้นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนโดยตรงเป็นอันดับแรก
2. สำหรับผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน นำรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายการจัดการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของครูในสถานศึกษา
3. สำหรับโรงเรียนและผู้บริหาร ใช้ตัวแปรและองค์ประกอบที่ค้นพบเป็นแนวทางในการวัดและประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรนำรูปแบบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไปทำ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในยุคดิจิทัล
2. ศึกษาองค์ประกอบที่มีระดับประสิทธิภาพต่ำสุด เช่น การเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาวิธีพัฒนาที่เหมาะสม



3. ขยายการวิจัยไปยังโรงเรียนในสังกัดอื่น ๆ เช่น โรงเรียนเอกชน (สข.) โรงเรียนท้องถิ่น (อปท.) โรงเรียนอาชีวศึกษา (สอศ.) เพื่อเปรียบเทียบและปรับใช้แนวทางที่เหมาะสม
4. ศึกษาเรื่อง การพัฒนาครูมืออาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อยกระดับสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). *นโยบายการปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สอง*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). *ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา*. ราชกิจจานุเบกษา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อสร้างเด็กดี เด็กเก่ง และมีความสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- ธรรมศักดิ์ ทองเดือน. (2560). *การพัฒนาประสิทธิภาพและแรงจูงใจครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา*. *วารสารวิชาการการศึกษา*, 12(2), 45–62.
- ประสาธน์ เนื่องเฉลิม. (2563). *บทบาทครูในศตวรรษที่ 21: การจัดการเรียนรู้และเทคโนโลยี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์การศึกษา.
- ภัณฑิรา สุปลการ. (2557). *ทักษะที่จำเป็นในเศรษฐกิจฐานนวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- มานิช เสงยสมาก. (2559). *บทบาทครูและคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียน*. *วารสารการศึกษา*, 8(2), 12–25.
- สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562: การปฏิรูปการเรียนรู้ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.ค.ศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *รายงานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน กพส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). *มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุริษา ฐานวิสัย. (2567). *การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่เหมาะสมและการปรับการสอนตามผู้เรียนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการสอน*. *วารสารการวิจัยทางการศึกษา*, 8(1), 33–50.
- วิรัชพัชร นิลแก้วบวรวิชัย, & ธัชชัย จิตรนันท์. (2564). *การนิเทศการสอนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยม*. *วารสารการจัดการศึกษา*, 15(1), 78–95.



- อำพร อัสวกุลชัย. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย.
- อำพร อัสวโรจนกุลชัย. (2553). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู: ปัจจัยสำคัญและแนวทางการพัฒนา. วารสารศึกษาศาสตร์, 10(3), 21–38.
- Beach, D., & Reinhartz, J. (2000). *Teacher development and student learning: Strategies for effective teaching*. Boston: Allyn & Bacon.
- Biddle, B. J. (1986). Recent developments in role theory. *Annual Review of Sociology*, 12, 67–92.
- Borich, G. D. (1992). *Effective teaching methods (4th ed.)*. New York: Macmillan.
- Cheng, Y. C., & Tsui, K. T. (2001). Teachers' professional development: An international perspective. *Educational Research Journal*, 16(2), 45–63.
- Chinyere, N. (2014). Teacher competency and professional development. *Journal of Education and Practice*, 5(3), 45–52.
- Emerson, H. (1992). *The principles of efficiency*. New York: Harper & Row.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing Company.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McBer, H. (2007). *Research into teacher effectiveness: A model of high-performing teachers*. London: McBer & Co.
- Reynold, J. (1998). *Quality of work and human relations in education*. London: Routledge.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Sutriyanti, E., et al. (2018). Service mind and positive attitude in teachers' professional effectiveness. *International Journal of Educational Research*, 92, 45–55.
- Von Haller Gilmer, B. (1971). *Teacher effectiveness: Factors affecting performance*. New York: Academic Press.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis (2nd ed.)*. New York: Harper and Row.

