

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับสมรรถนะครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานีครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีหลักการ เอกสารที่เกี่ยวข้อง แล้วนำเสนอเป็นหัวข้อตามลำดับ ดังนี้ ความหมายของการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ความหมายของการพัฒนาตนเอง สมรรถนะสมรรถนะครู ความต้องการพัฒนาของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นและให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ต่างๆ กันดังนี้

ปีช (1970 อ้างถึงใน ช่วง ชุดิมากล 2537 : 10 - 11) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นกระบวนการจัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง โดยมุ่งให้รู้เรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะและเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เป็นไปตามที่ต้องการ

ฟลิปโป (1970 อ้างถึงใน ช่วง ชุดิมากล 2537 : 11) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การเพิ่มทักษะด้วยการฝึกอบรมเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง

การพัฒนาบุคลากร (Staff Development) เป็นการดำเนินงานที่จะส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถตามวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นการตอบสนองบุคคลในการเติมเต็มศักยภาพและความก้าวหน้าในการทำงานของตน (Rebore 1995 : 13 อ้างถึงใน สมาน อัสวภูมิ 2551 : 259)

ภัทรพร ศิริโชค (2535 : 13) ได้สรุปการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง วิธีการกระบวนการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อให้บุคคลมีความเจริญงอกงามทางด้านความรู้ ทักษะทัศนคติ เป็นบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านบุคคลและองค์กร

วิจิตร อวระกุล (2537 อ้างถึงใน อนุศาสตร์ สอนศิลป์ พงศ์. 2546) ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึง การเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถของบุคคลขึ้นทีละเล็กทีละน้อย มีการงอกงามภายในตัวบุคคล จนกระทั่งถึงระดับความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้ใหญ่ที่เราต้องการ

ช่วง ชุดิมากล (2537 : 11) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และเจตคติ ให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คณัย เทียนพุด (2539 อ้างถึงใน สมเกียรติ พ่วงรอด. 2546) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การบูรณาการเพื่อการใช้ การฝึกอบรมและการพัฒนาการ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การสำหรับปรับปรุงบุคคล ทีมงาน และประสิทธิผลขององค์การ

พยอม วงศ์สารศรี (2540 อ้างถึงใน สมเกียรติ พ่วงรอด. 2546) กล่าวว่า การพัฒนาหมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับบุคคลคือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจแก่องค์การ

อนุศาสตร์ สอนศิลป์ (2546) ได้สรุปการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นการดำเนินการเพื่อให้บุคคลได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะ ทัศนคติและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

สมเกียรติ พ่วงรอด (2546 : 125 - 126) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ และพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีผลทำให้องค์การพัฒนาเจริญก้าวหน้าขึ้น

จกวรรณ พิสิฐพันธ์ (2553) ได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญในการทำงาน ตลอดจนปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกระดับให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการได้ให้ไว้ดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นการดำเนินการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติ แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงานเพื่อบุคลากรนั้นๆ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

การบริหารงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ เพราะประสิทธิภาพของงานในหน่วยงานจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

ภัทรพร ศิริโชค (2535 : 15) ได้สรุปความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับบุคลากรที่บรรจุแต่งตั้งหรือได้เลื่อนตำแหน่งใหม่ เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นบุคคลที่ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และความก้าวหน้าแห่งตน

กุลชน ธนาพงศธร (2539 อ้างถึงใน อนุศาสตร์ สอนศิลป์. 2546) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะเมื่อบุคคลใดได้รับการพัฒนามาเป็นอย่างดีแล้วย่อมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง ซึ่งจะมีผลทำให้องค์กร สามารถลดค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ลงได้ด้วย
2. การพัฒนาบุคลากรช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่เพิ่งเข้าทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ อีกทั้งยังเป็นการช่วยลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูกอีกด้วย
3. การพัฒนาบุคลากรเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน
4. การพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่าง ๆ ใ้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
5. การพัฒนาบุคลากรยังช่วยทำให้บุคคลนั้นมีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

จกถวรรณ พิธิฐัพนพร (2553) ใ้ค้กล่าวเก็วกับความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า คนหรือบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดของหน่วยงาน หน่วยงานที่มีบุคลากรที่ดีมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูงก็จะส่งผลในแง่บวกต่อการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานมาก ฉะนั้น การให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของหน่วยงานก็จัดว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากทีเดียว

ช่วง ชุตินากุล (2537 : 14) ใ้สรูปว่า การพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ติดตามวิทยาการที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้ทันท่วงที นอกจากจะช่วยให้บุคลากรได้รับความก้าวหน้าแล้ว ยังทำให้หน่วยงานได้รับผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดความสิ้นเปลืองได้มาก ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของหน่วยงาน

อนุศาสตร สอนคิลพงศ์ (2546) ใ้สรูปว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรครูผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาของชาติให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย จึงสมควรที่จะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตลอดจนทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลดีทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กร และประเทศชาติต่อไป

จากความคิดเห็นของนักวิชาการดังกล่าวมาข้างต้น จึงพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร ใ้ให้ผู้บริหารเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร เพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลบวกแก่องค์การ นั่นคือ องค์กรจะเจริญก้าวหน้า แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์กรไม่มีการพัฒนาบุคลากร พนักงานขาดความรู้ความสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ องค์กรดังกล่าวก็อาจประสบปัญหาได้

ความหมายของการพัฒนาตนเอง

การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้ซึ่งได้นำมากล่าวสรุปไว้ดังนี้

ลิวพิทท์ (1976 อ้างถึงในวิริยูทธ พินทุสมิต. 2531 : 11) ใ้ค้กล่าวไว้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ของคนในองค์กร การมีวุฒิภาวะมากขึ้นและการเติบโต ซึ่งเป็นผลงานมาจากประสบการณ์ในชีวิตของเขา และการปะทะสังสรรค์กับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร

เคลเลอร์แมน (1976 อ้างถึงในวีรยุทธ พินทุสมิต, 2531 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาตนเองเป็นการเรียนรู้ซึ่งเกิดขึ้นอย่างเป็นอิสระปราศจากการชี้นำ เช่น การเรียนรู้จากการกระทำ จากการสังเกต และคิดจากประสบการณ์ของตนเอง

ปีเตอร์สันและเทรซี่ (1979 อ้างถึงใน วีรยุทธ พินทุสมิต, 2531 : 10) เสนอความคิดไว้ว่าการพัฒนาตนเองของมนุษย์ในองค์กรเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ต้องการระยะเวลาของการเรียนรู้ที่ยาวนาน และไม่ใช่เป็นการเรียนรู้อย่างเป็นทางการ เช่นเดียวกับการฝึกอบรมซึ่งมีระยะเวลาอันสั้นแต่เพียงอย่างเดียว

วัตสัน (1979 อ้างถึงใน วีรยุทธ พินทุสมิต, 2531 : 11) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การพัฒนาตนเองของบุคคลในองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งครอบคลุมไปถึงการเรียนรู้ ทุกอย่าง รวมทั้งการฝึกอบรมด้วย

มิลเลอร์ (1979 อ้างถึงใน วีรยุทธ พินทุสมิต, 2531 : 11) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ทำให้ทัศนะเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองว่า การเรียนรู้ของตนเองเมื่อสะสมเป็นความรู้หรือประสบการณ์มากขึ้นก็ถือได้ว่าบุคคลได้เติบโตขึ้นเรื่อยๆ และในที่สุดก็กลายเป็นเรื่องของการพัฒนาของแต่ละคนไป นอกจากนี้ มิลเลอร์ยังมีความเห็นต่อไปว่า บุคคลมักจะเรียนรู้โดยการผ่านการกระทำและการใช้ทักษะความสามารถต่างๆ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดประสบการณ์และกลายเป็นบทเรียนสำหรับการปฏิบัติครั้งต่อไปในอนาคต ยิ่งกว่านั้นบุคคลมักจะเรียนรู้เพราะคิดว่าการเรียนรู้ทำให้ออนาคตของเขาดีขึ้นกว่าอดีตที่ผ่านมา ในบางครั้งบุคคลจะเรียนรู้ก็ต่อเมื่อกระบวนการเรียนรู้ที่สนับสนุนและทำให้เกิดความพึงพอใจ อย่างไรก็ตามการที่บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่าเขามีความพึงพอใจหรือต้องการที่จะเรียนรู้มากน้อยเพียงใด

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาศราช (2526 อ้างถึงใน ภัทรพร ศิริโชค, 2535 : 49-50) ให้แนวไว้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง ดังนั้น ครูได้ชื่อว่าเป็นผู้มีการพัฒนาตนเองในวิชาชีพ ฉะนั้นครูจะต้องพัฒนาตนเองใน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ประการที่สอง คือ การพัฒนาตนเองทางด้านเทคนิควิธี และประการสุดท้ายคือ การพัฒนาคนในด้านคุณลักษณะกับเจตคติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2531 อ้างถึงใน ภัทรพร ศิริโชค, 2535 : 49) ได้ให้ความหมายว่า การพัฒนาด้วยตนเอง หมายถึง การที่บุคคลพัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง หรือหน่วยงานจัดให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งในการพัฒนาความสามารถในการทำงานด้วยตนเองนี้จะเป็นวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้บุคคลได้พัฒนาความสามารถในการทำงานได้อย่างดี

วีรยุทธ พินทุสมิต (2531 : 11) ได้สรุปเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองไว้ว่า การพัฒนาตนเองสามารถสรุปได้เป็น 2 ประเด็นด้วยกัน กล่าวคือ ประการแรกการพัฒนาตนเองเป็นเรื่องที่

เกี่ยวกับประสบการณ์ของการเรียนรู้ และประการที่สอง ประสบการณ์ของการเรียนรู้ไม่ใช่เป็น เรื่องที่จะอยู่โดดๆ หรืออยู่ในสูญญากาศได้ แต่เป็นเรื่องที่ผันแปรไปตามสภาพแวดล้อมทั้ง ภายนอกและภายในองค์กร รวมทั้งความปรารถนาของบุคลากรภายในองค์กรด้วย

ภัทรพร ศิริโชค (2535 : 50) ได้สรุปว่า การพัฒนาตนเองเป็นการพัฒนาความรู้ เทคนิควิธีและเจตคติด้วยตนเอง ซึ่งถือว่าเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสิ่งทั้งหลาย ฉะนั้นควรที่จะเริ่มต้นที่การพัฒนาตนเองก่อน

พงศา แสงเกื้อหนุน (2546 : 10) ได้ให้ข้อสรุปว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเสริมสร้าง การเปลี่ยนแปลงตนเองไปในทางที่ดี รวมถึงการปรับปรุงเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ตลอดจนลักษณะที่ดี ซึ่งเกิดจากความพยายามของตนเองเพื่อให้ตนเองใน “ อุดมคติ ” ปรากฏเป็นตนเองที่แท้จริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นพอสรุปได้ว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง หรือหน่วยงานเป็นผู้จัดให้บุคลากรได้ พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

สมรรถนะ

มีผู้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้หลายท่านดังนี้

Spencer (1993 , อ้างถึงใน เรชา ชุสุวรรณ. 2550 : 25) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคล (Underlying Characteristics of an Individual) ซึ่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงาน เป็นคุณลักษณะในส่วนลึกเฉพาะของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมที่สามารถทำนายผลลัพธ์ที่ดีเลิศ (Superior Performance) ในงานได้

Parry (1997 , อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 2) ได้กล่าวว่า สมรรถนะ คือ กลุ่มความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้อง

Chivers (1998 , อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะ ประกอบด้วยความรู้ (cognitive competency) ทักษะในหน้าที่ (functional competency) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (personal competency) จริยธรรม (ethical competency) และอภิมานสมรรถนะ (meta competency)

แนวคิดของ McClelland (1999 , อ้างถึงใน เรชา ชูสุวรรณ. 2550 : 25)
สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจก
บุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

Western Australia Government (2004 , อ้างถึงใน พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และ
พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ผลรวมของคุณลักษณะ
ด้านความรู้ ศักยภาพ ทักษะและทัศนคติ ที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลประสบความสำเร็จในการ
ทำงาน

พลสันต์ โพธิ์ศรีทอง (2548 , อ้างถึงใน พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และ พรทิพย์
แจ่มจัน. 2551 : 2) ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ประสบการณ์ที่เกิดจากความรู้
(knowledge) ทักษะ (skills) ความสามารถ (ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (other
characteristics) ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร สมรรถนะมี
ลักษณะที่สำคัญ 4 ประการ คือ (1) เป็นความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณลักษณะต่างๆ ของ
บุคคลซึ่งสะท้อนออกมาในรูปพฤติกรรมการทำงาน (2) มีความสัมพันธ์กับงาน หรือสะท้อนถึง
ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน (3) สังเกตได้ วัดหรือประเมินได้อย่างเป็นระบบด้วยวิธีหรือ
เครื่องมือที่เหมาะสม และ (4) สร้างหรือพัฒนาให้มีในตัวบุคคลได้ องค์ประกอบของสมรรถนะที่
สังเกตง่าย คือ ความรู้และทักษะ ส่วนองค์ประกอบของสมรรถนะที่สังเกตได้ยาก เช่น บทบาท
ในสังคม ภาพลักษณ์ของตนเอง ลักษณะนิสัย แรงจูงใจ เป็นต้น

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548 อ้างถึงใน ฌนัท ธาตุทอง.
2552 : 158) ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ในตัวบุคคล
ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตมโนทัศน์ (Self - Concept) ความรู้ (Knowledge)
และทักษะ (Skills) ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นผลมาจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills)
ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

พิมพันธ์ เฉชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. (2551 : 3) ได้สรุปเกี่ยวกับ
สมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ทำให้ปัจเจกบุคคลสามารถสร้างผลการ
ปฏิบัติงานที่ดีตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าผู้อื่น หรือ
กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ
ความสามารถและพฤติกรรมอื่นๆ ที่ทำให้สามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานใน
องค์กร

ฌนัท ธาตุทอง (2552 : 158) ได้สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ
หมายถึง คุณลักษณะที่เป็นความสามารถของบุคคลที่แสดงออกถึงการบูรณาการความรู้ ทักษะ

เจตคติที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดคุณค่าสูงสุด คุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion - Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยความโดดเด่น

จากความหมายของสมรรถนะที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคคลที่ชี้ให้เห็นถึงความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์กร และสามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ดีกว่าเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และลักษณะส่วนบุคคล

สมรรถนะครู (Competency)

กมล สุคประเสริฐ (2548, อ้างถึงใน ทิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 3) ได้นำเสนอเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยแปลจากมาตรฐานครูในมลรัฐฟลอริดา (Florida Education Standards Commission) สรุปได้ว่า ครูต้องมีสมรรถนะดังนี้

1. สามารถใช้ยุทธศาสตร์การประเมินอย่างหลากหลาย
2. สามารถใช้เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สามารถเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา
4. สามารถใช้เทคนิคและยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้นักเรียนคิด
5. สามารถใช้ยุทธศาสตร์การเรียนการสอนที่หลากหลาย
6. มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู
7. สามารถจัดสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางการเรียนรู้
8. มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา
9. สามารถสร้างสรรค์บรรยากาศทางการเรียนรู้
10. สามารถวางแผนการสอนและดำเนินการตามแผนได้อย่างหลากหลาย
11. สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ
12. สามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548 , อ้างถึงใน พิมพ์พันธ์
เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 9 - 15) ได้จัดทำมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่ง
จำแนกเป็น

มาตรฐานความรู้

มีความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภา
รับรอง และมีสาระความรู้ 9 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู

สาระความรู้

1. ภาษาไทยสำหรับครู
2. ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ สำหรับครู
3. เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู

สมรรถนะ

1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการ
สื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
2. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือ
ภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง
3. สามารถใช้คอมพิวเตอร์ขั้นพื้นฐาน

2. การพัฒนาหลักสูตร

สาระความรู้

1. ปรัชญา แนวคิดทฤษฎีการศึกษา
2. ประวัติความเป็นมาและระบบการจัดการศึกษาไทย
3. วิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาไทย
4. ทฤษฎีหลักสูตร
5. การพัฒนาหลักสูตร
6. มาตรฐานและมาตรฐานช่วงชั้นของหลักสูตร
7. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
8. ปัญหาและแนวโน้มในการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะ

1. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
2. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย

3. สามารถประเมินหลักสูตรได้ ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
4. สามารถจัดทำหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้

สาระความรู้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้และการสอน
2. รูปแบบการเรียนรู้และการพัฒนารูปแบบการเรียนรู้
3. การออกแบบและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้
4. การบูรณาการเนื้อหาในกลุ่มสาระการเรียนรู้
5. การบูรณาการการเรียนรู้แบบองค์รวม
6. เทคนิคและวิทยาการจัดการเรียนรู้
7. การใช้และการผลิตสื่อและการพัฒนานวัตกรรมในการเรียนรู้
8. การจัดการเรียนรู้แบบยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. การประเมินผลการเรียนรู้

สมรรถนะ

1. สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค
2. สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน
3. สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
4. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

การศึกษา

ผู้เรียน

4. จิตวิทยาสำหรับครู

สาระความรู้

1. จิตวิทยาพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับพัฒนาการมนุษย์
2. จิตวิทยาการศึกษา
3. จิตวิทยาการแนะแนวและให้คำปรึกษา

สมรรถนะ

1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
2. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

5. การวัดและประเมินผลการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
2. การสร้างและการใช้เครื่องมือวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา
3. การประเมินตามสภาพจริง
4. การประเมินจากแฟ้มพัฒนาผลงาน
5. การประเมินภาคปฏิบัติ
6. การประเมินผลแบบย่อยและแบบรวม

สมรรถนะ

1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
2. สามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และ

หลักสูตร

6. การบริหารจัดการในห้องเรียน

สาระความรู้

1. ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ
2. ภาวะผู้นำทางการศึกษา
3. การคิดอย่างเป็นระบบ
4. การเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร
5. มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร
6. การติดต่อสื่อสารในองค์กร
7. การบริหารจัดการชั้นเรียน
8. การประกันคุณภาพการศึกษา
9. การทำงานเป็นทีม
10. การจัดทำโครงการทางวิชาการ
11. การจัดโครงการฝึกอาชีพ
12. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อพัฒนา
13. การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
14. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน

สมรรถนะ

1. มีภาวะผู้นำ
2. สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน
3. สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ
4. สามารถในการประสานประโยชน์
5. สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการ

7. การวิจัยทางการศึกษา

สาระความรู้

1. ทฤษฎีการวิจัย
2. รูปแบบการวิจัย
3. การออกแบบการวิจัย
4. กระบวนการวิจัย
5. สถิติเพื่อการวิจัย
6. การวิจัยในชั้นเรียน
7. การฝึกปฏิบัติการวิจัย
8. การนำเสนอผลงานวิจัย
9. การค้นคว้า ศึกษางานวิจัยในการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้
10. การใช้กระบวนการวิจัยในการแก้ปัญหา
11. การเสนอโครงการเพื่อทำวิจัย

สมรรถนะ

1. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน
 2. สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สาระความรู้

1. แนวคิด ทฤษฎี เทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาที่ส่งเสริมการพัฒนา

คุณภาพการเรียนรู้

2. เทคโนโลยีและสารสนเทศ
3. การวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดจากการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ
4. แหล่งการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้

นวัตกรรม

5. การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินและการปรับปรุง

สมรรถนะ

การเรียนรู้ที่ดี

1. สามารถเลือกใช้ ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิด

2. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

3. สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. ความเป็นครู

สาระความรู้

1. ความสำคัญของวิชาชีพครูบทบาท หน้าที่ ภาระงานของครู

2. พัฒนาการของวิชาชีพครู

3. คุณลักษณะของครูที่ดี

4. การสร้างทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครู

5. การเสริมสร้างศักยภาพและสมรรถภาพความเป็นครู

6. การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และการเป็นผู้นำทางวิชาการ

7. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

8. จรรยาบรรณของวิชาชีพครู

9. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สมรรถนะ

1. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

2. อดทนและรับผิดชอบ

3. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ

4. มีวิสัยทัศน์

5. ศรัทธาในวิชาชีพครู

6. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็น

เวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และ

เงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน

สาระการฝึกทักษะ

1. การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา
2. ฝึกปฏิบัติการวางแผนการศึกษาผู้เรียนโดยการสังเกต สัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลและนำเสนอผลการศึกษา
3. มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้งการนำหลักสูตรไปใช้
4. ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา
5. ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

6. การจัดทำโครงการทางวิชาการ

สมรรถนะครู

1. สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียนได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน
2. สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้
3. สามารถฝึกปฏิบัติการสอน ตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผลและปรับปรุง

4. สามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. การฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

สาระการฝึกทักษะ

1. การบูรณาการความรู้ทั้งหมดมาใช้ในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา
2. การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
3. การจัดกระบวนการเรียนรู้
4. การเลือกใช้ การผลิตสื่อและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับการจัดการเรียนรู้
5. การใช้เทคนิคและยุทธวิธีในการจัดการเรียนรู้
6. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
7. การทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
8. การนำผลการประเมินมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
9. การบันทึกและรายงานผลการจัดการเรียนรู้
10. การสัมมนาทางการศึกษา

สมรรถนะ

1. สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ
2. สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับ
ศักยภาพของผู้เรียน
3. สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
4. สามารถจัดทำรายงานผลการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549 , อ้างถึงใน พิมพ์พันธ์์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 15 - 23) ได้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล รวมทั้งให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นผู้ที่มีสายการบังคับบัญชาใกล้ชิดกับผู้ถูกประเมิน เช่น หัวหน้ากลุ่มสาระ หัวหน้าระดับชั้น หัวหน้าระดับช่วงชั้น รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา เข้ามามีบทบาทในการประเมินด้วย เพื่อให้ข้อมูลจากการประเมินเชื่อถือได้ สมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาแบ่งเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่ง และทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมินดังนี้

- 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.1.1 ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน

- (1) ความรู้ความเข้าใจในการวางแผน
- (2) การวางแผนการปฏิบัติงานแต่ละภารกิจ

1.1.2 ความสามารถในการปฏิบัติงาน

- (1) การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผน
- (2) ความมุ่งมั่นกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
- (3) การใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน
- (4) การยึดหลักการประหยัดในการปฏิบัติงาน

- (5) การนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- (6) การปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

1.1.3 ผลการปฏิบัติงาน

- (1) ความถูกต้องของผลการปฏิบัติงาน
- (2) ความครบถ้วน สมบูรณ์ของผลการปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.2.1 ความสามารถในการสร้างระบบในการให้บริการ

- (1) การศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ
- (2) การจัดระบบการให้บริการบนพื้นฐานของข้อมูลความต้องการ

1.2.2 ความสามารถในการให้บริการ

- (1) ความเต็มใจ ตั้งใจและกระตือรือร้นในการให้บริการ
- (2) การศึกษาผลการให้บริการเพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการ

ให้บริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.3.1 ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง

- (1) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง
- (2) การเลือกวิธีพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย

1.3.2 ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

- (1) การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง
- (2) ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง
- (3) การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น

1.3.3 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้

- (1) การจับใจความ การสรุปความจากการอ่านและการฟัง
- (2) ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง
- (3) การตั้งคำถามได้ตรงประเด็น

1.3.4 ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ

- (1) การใช้ computer เบื้องต้น
- (2) การใช้ internet
- (3) การใช้ e-mail
- (4) การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
- (5) การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม
- (6) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

1.3.5 ความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

- (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนางาน
- (2) การนำและการผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ใน

การพัฒนาางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.4.1 ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีม

- (1) การมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น
- (2) การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- (3) การยอมรับข้อตกลงของทีมงาน

1.4.2 ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน

- (1) ความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
- (2) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน
- (3) การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท
- (4) ความร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน
- (5) การสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่อง ให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่

เหมาะสม

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมินดังนี้

2.1 การจัดการเรียนรู้

2.1.1 ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

ท้องถิ่น

บรรลุจุดประสงค์

และพัฒนาหลักสูตร

- (1) การดำเนินการสร้าง/พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตร
- (2) การนำหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นไปใช้ให้
- (3) การนำผลการประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุง

2.1.2 ความสามารถในการเนื้อหาสาระที่สอน

2.1.3 ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

องค์ประกอบที่สอดคล้องกัน

คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้

ความสนใจ

สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

เรียนรู้

เพื่อการจัดการเรียนรู้

สารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

การเรียนรู้

- (1) การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่มีระบบ โดยมี
- (2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียน
- (3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและ

2.1.4 ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี

- (1) การเลือกใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการ
- (2) การออกแบบและการสร้างนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ
- (3) การหาประสิทธิภาพและพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยี

2.1.5 ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้

- (1) การประเมินการเรียนรู้ตามสภาพจริง
- (2) การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
- (3) การนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาการจัด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

2.2.1 ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม

ผู้เรียน

(1) การจัดกิจกรรมได้หลากหลาย เหมาะสมกับธรรมชาติของ

สาระการเรียนรู้

(2) การจัดหรือสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ได้สอดคล้องกับ

การดำรงชีวิตที่ดี

2.2.2 ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต

ที่ดี

(1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนดูแลตนเองด้านสุขภาพกายเพื่อ

มีความสุข

(2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้พัฒนาสุขภาพจิตเพื่อการดำรงชีวิต

ในสังคม

(3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกแก้ปัญหาชีวิตประจำวัน

(4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่าง

หรือยอมรับมติของกลุ่ม

2.2.3 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย

คิดเห็นและในการปฏิบัติกิจกรรมของกลุ่ม

(1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ/

(2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความ

ตัดสินใจ

(3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักใช้เหตุผลไตร่ตรองในการ

มนุษยชน

(4) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีความตระหนักในเรื่องสิทธิ

ค่านิยมและเอกลักษณ์ของชาติ

2.2.4 ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย

(1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทย

(2) การส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตามวัฒนธรรมและค่านิยมไทย

2.2.5 ความสามารถในการจัดระบบดูแลและช่วยเหลือผู้เรียน

- (1) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- (2) การวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือนักเรียน
- (3) การแนะแนวและให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนทั้งกลุ่มดี กลุ่มเล็ง และกลุ่มมีปัญหา
- (4) การติดตามประเมินผลการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน
- (5) การจัดระบบเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3.1 ความสามารถในการจัดบรรยากาศการเรียนรู้

- (1) การจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนกล้าแสดงความคิดเห็น พுகุข โต้ตอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน
- (2) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนปฏิบัติงานร่วมกัน
- (3) การจัดมุมประสบการณ์และสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
- (4) การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างมีความสุข

2.3.2 ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/วิชา

- (1) การจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล
- (2) การนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน
- (3) การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

2.3.3 ความสามารถในการกำกับ ดูแลชั้นเรียน

- (1) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกติกาข้อตกลงสำหรับใช้ร่วมกันในชั้นเรียน
- (2) การแก้ปัญหาพฤติกรรมด้านระเบียบวินัยในชั้นเรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย หมายถึง ความสามารถในการทำ

ความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์การหรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

- 2.4.1 ความสามารถในการวิเคราะห์
- (1) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของ
สถานศึกษา
- (2) การวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้

- 2.4.2 ความสามารถในการสังเคราะห์
- (1) การจัดทำแผนงาน/โครงการเพื่อการจัดการเรียนรู้
- (2) การบูรณาการความรู้ทั้งภายในและระหว่าง
- (3) การบูรณาการสาระการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับวิถี
ชีวิตประจำวัน

2.4.3 ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการ

- (1) บทความ
- (2) คู่มือการเรียนการสอน
- (3) ตำรา
- (4) หนังสือ
- (5) รายงานทางวิชาการ

2.4.4 ความสามารถในการวิจัย

- (1) ความรู้ ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัย
- (2) การวิจัยในชั้นเรียน
- (3) การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้
- (4) การวิจัยและพัฒนา

2.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การให้ความช่วยเหลือ
สนับสนุน ส่งเสริม ให้ความร่วมมือกับชุมชน รวมทั้งการให้โอกาสชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน
กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงาน

- 2.5.1 ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา
- (1) การประสานให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของ
สถานศึกษา
- (2) การจัดกิจกรรมเพื่อบริการชุมชนให้เข้ามาใช้สถานศึกษาเป็น
แหล่งเรียนรู้และสันทนาการ

2.5.2 ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

(1) การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม

(2) การร่วมมือกับชุมชนเพื่อป้องกันและแก้ปัญหาเกี่ยวกับเยาวชน

3. วินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งได้แก่คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพและความรับผิดชอบในวิชาชีพ รายการที่ประเมินมีดังนี้

3.1 การมีวินัย

3.1.1 การควบคุมตนเอง

- (1) การตรงต่อเวลา
- (2) การวางแผนการใช้จ่าย
- (3) การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- (4) การมีความซื่อตรงต่อตนเอง

3.1.2 การปฏิบัติตนตามกติกาสังคม

- (1) การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- (2) การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี

3.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.2.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย

- (1) การแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
- (2) การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์
- (3) การมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม
- (4) การปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ

3.2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา

- (1) การใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
- (2) การใช้คำพูดสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด เหยียดเย้ย)
- (3) การพูดด้วยความจริงใจไม่บิดเบือนข้อมูล

ต่อตนเองและผู้อื่น

ถากถาง)

3.2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจิตใจ

- (1) การมีความกตัญญูกตเวที
- (2) การมีความซื่อสัตย์สุจริต
- (3) การมีความเมตตา กรุณา
- (4) การมีความเป็นกัลยาณมิตร
- (5) การมีหิริโอตตัปปะ (ความละอาย และความเกรงกลัวต่อบาป)
- (6) การมีความยุติธรรม
- (7) การควบคุมอารมณ์
- (8) การมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม
- (9) การมีความอดทน

3.3 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

- (1) การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม
- (2) การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ
- (3) การปฏิบัติตนหลีกเลี่ยงจากอบายมุข
- (4) การรักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
- (5) การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
- (6) การเคารพกติกาของสังคม

3.4 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

- (1) การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน
- (2) การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- (3) การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ
- (4) การส่งเสริม สนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
- (5) การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพ
- (6) การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- (7) การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

3.5 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

- (1) การปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่
- (2) การยอมรับผลจากการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่
- (3) การหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ
- (4) การมุ่งมั่นพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 , อ้างถึงใน พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 23 - 27) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายงานการสอน ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการทำหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีมาตรฐานตำแหน่ง คือ ครูผู้ช่วยและครู และมาตรฐานวิทยฐานะ คือ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยการเลื่อนตำแหน่งหรือวิทยฐานะจะต้องมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักจะต้องประเมินทุกวิทยฐานะและทุกสายงาน ส่วนสมรรถนะประจำสายงานให้ประเมินแตกต่างกันในแต่ละสายงาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ
2. การออกแบบการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้การนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

3. การพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้กับผู้เรียน

4. การบริหารจัดการชั้นเรียน ความสามารถในการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน การจัดข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/ประจำวิชาต่าง ๆ

พิมพันธ์ เคะชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. (2551 : 3) ได้สรุปเกี่ยวกับสมรรถนะครูไว้ว่า สมรรถนะครู หมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะครูเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพตามความต้องการขององค์กรการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา และได้ทำการสังเคราะห์สมรรถนะครูของประเทศไทยได้ 16 ด้าน ดังนี้ (2551 : 28 - 31)

1. สมรรถนะด้านความรู้
 - 1.1 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
 - 1.2 มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอน
2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
 - 2.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้องและตรงประเด็น
 - 2.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้
 - 2.3 สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐาน
 - 2.4 สามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
 - 3.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร
 - 3.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์
 - 3.4 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร
 - 3.5 สามารถประเมินหลักสูตร

4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

4.1 สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับชีวิตจริง

4.2 สามารถออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

4.3 สามารถจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ

4.4 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็นทำเป็นและแก้ปัญหาได้

4.5 สามารถจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทเรียน

4.6 สามารถเลือกใช้อุปกรณ์ สื่อและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

4.7 สามารถประเมินและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5.1 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสามารถและความสนใจ

5.2 สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล

6. สมรรถนะด้านบริหารจัดการชั้นเรียน

6.1 สามารถจัดบรรยากาศการเรียนรู้

6.2 สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนและเอกสารประจำชั้นเรียน

และวิชา

6.3 สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารจัดการชั้นเรียน

6.4 สามารถกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน

7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

7.1 สามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

7.2 สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา

8. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

8.1 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง

8.2 สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

8.3 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

9. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

9.1 มีความรู้ความเข้าใจระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียน การวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ และการวิจัยและพัฒนา

9.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

9.3 สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน

10. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้

10.1 มีความรู้ความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน

10.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนได้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน

10.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตดียิ่งขึ้น

10.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

10.5 สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน

10.6 สามารถวิเคราะห์ปัญหาเพื่อหาทางช่วยเหลือผู้เรียน

10.7 สามารถแนะนำให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาแก่ผู้เรียน

10.8 สามารถติดตามประเมินผลการแนะนำและการให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน

10.9 สามารถดูแล แก้ไข หรือป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

11.1 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมชุมชนในโอกาสต่างๆ

11.2 สามารถนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา

11.3 สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน

11.4 สามารถจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนในโอกาสต่างๆ

11.5 ประสานงานกับชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษา

12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

12.1 มีความรัก เมตตาและปรารถนาดีต่อผู้เรียน

12.2 มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่

12.3 มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพครู

12.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

12.5 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจาและจิตใจ

12.6 ปฏิบัติตนตามกติกาสังคม

12.7 ดำรงชีวิตอย่างถูกต้อง เหมาะสมและดีงาม

13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

- 13.1 ยอมรับข้อตกลงของทีมงาน
- 13.2 รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 13.3 มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และการแก้ปัญหา

ในการทำงาน

- 13.4 มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน
- 13.5 สามารถสนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจและยกย่องให้เกียรติ

เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม

- 13.6 สามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ได้เหมาะสมกับบทบาท

14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

- 14.1 สามารถเลือกสรรวิธีการพัฒนาตนเองได้เหมาะสม
- 14.2 เข้าใจ ยอมรับ ปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง
- 14.3 สามารถใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเองและแลกเปลี่ยน

เรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน

- 14.4 สามารถนำและผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนางาน
- 14.5 สามารถติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ
- 14.6 สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ

15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

- 15.1 สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน
- 15.2 สามารถปลูกฝังความเป็นไทยและความเป็นประชาธิปไตยให้ผู้เรียน
- 15.3 สามารถพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน

16. สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์

- 16.1 สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษา
- 16.2 สามารถวิเคราะห์ตนเอง
- 16.3 สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้พัฒนาตนเอง

และพัฒนางาน

นอกจากนี้ พิมพ์พันธ์์ เศษะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. (2551 : 92 - 97) ได้สรุปสมรรถนะครูของต่างประเทศไว้ 15 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา
 - 1.1 มีความรู้ลึกซึ้งในสาขาวิชาที่สอนภายในกลุ่มวิชา
 - 1.2 เข้าใจองค์ประกอบของวิชาที่สอน และสามารถบูรณาการกับวิชาอื่นได้
 - 1.3 แก้ไขมโนทัศน์ที่เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาที่ไม่ถูกต้องของนักเรียน
 - 1.4 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ระบบอบการปกครองและวัฒนธรรมของประเทศ และโลก
 - 1.5 มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษา
2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา
 - 2.1 พัฒนาระบบการสื่อสารแบบสองทางในการสื่อสารกับนักเรียนและผู้ปกครอง
 - 2.2 สื่อสารกับเพื่อนครู ผู้ปกครอง และสมาชิกในชุมชนในประเด็นที่เกี่ยวกับการศึกษา
 - 2.3 ใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 2.4 สื่อสารอย่างจริงจังกับนักเรียนและเพื่อนครูทุกคน
 - 2.5 สามารถใช้การสื่อสารทั้งโดยวัจนภาษาและอวัจนภาษา
 - 2.6 ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักการสื่อสารรูปแบบต่างๆ
 - 2.7 สามารถเขียนแสดงความคิดเห็นเชิงเหตุผลด้วยไวยากรณ์และประโยคที่ถูกต้อง
 - 2.8 สามารถอ่านทำความเข้าใจและตีความข้อเขียนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและอื่นๆ
 - 2.9 มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารได้เหมาะสมกับบริบท
 - 2.10 ใช้ภาษาที่เหมาะสมในการรายงานผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนมีความเชี่ยวชาญในการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณ
 - 2.11 อธิบายเนื้อหาในบทเรียนอย่างชัดเจน
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.1 มีความรู้ ความเข้าใจเป้าหมายของหลักสูตรและโครงสร้างหลักสูตรแกนกลาง
 - 3.2 พัฒนาหลักสูตรได้สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและนักเรียน
 - 3.3 ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการประเมินหลักสูตร
 - 3.4 ร่วมมือกับบุคลากรที่ร่วมงานและผู้ปกครองในการออกแบบหลักสูตรสำหรับนักเรียนพิการ

- 3.5 เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร
- 3.6 สร้างระบบการกำกับดูแลการใช้หลักสูตร
4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้
 - 4.1 เข้าใจวิธีการเรียนรู้และทฤษฎีการเรียนรู้
 - 4.2 เลือกใช้วิธีสอนอย่างหลากหลาย เช่น การสาธิต การบรรยาย การทำโครงการ การอภิปราย การทดลอง การปฏิบัติงานอย่างอิสระ
 - 4.3 จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้และจุดประสงค์ของหลักสูตร
 - 4.4 เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับประสบการณ์ ความสนใจและสถานการณ์ในชีวิตจริงของนักเรียน
 - 4.5 แสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสอน และแนวโน้มทางการศึกษาในปัจจุบัน เพื่อนำมาเพิ่มพูนคุณภาพของนักเรียน
 - 4.6 เลือกใช้เทคนิคการสอนที่มีประสิทธิภาพที่สุดให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ระดับชั้น ความต้องการ ความสนใจและภูมิหลังของนักเรียน
 - 4.7 ใช้แหล่งทรัพยากรและเทคโนโลยีในการวางแผนการสอน
 - 4.8 ใช้วิธีสอนที่เน้นวิจัยเป็นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาระดับสติปัญญาของนักเรียน
 - 4.9 ใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นในการจัดการเรียนรู้ เช่น การจัดทัศนศึกษา การจัดหาเอกสารเพิ่มเติม และเทคโนโลยี
 - 4.10 ใช้วัสดุและสื่อการสอนให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้และระดับชั้นของนักเรียน
 - 4.11 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนใช้ทักษะการคิดแบบต่างๆ เช่น การคิดเชิงวิพากษ์ การคิดแก้ปัญหา การคิดแบบอเนกนัย การสืบสอบ เป็นต้น
 - 4.12 จัดสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมในชุมชน
 - 4.13 สามารถบูรณาการเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้
5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 5.1 เข้าใจความเป็นปัจเจกบุคคลของนักเรียนและบริบทของแต่ละบุคคล
 - 5.2 สนับสนุนความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนรายบุคคล
 - 5.3 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้
 - 5.4 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้และการทำงาน

5.5 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

5.6 จัดโอกาสให้นักเรียนแต่ละคนประกันความสำเร็จตามความต้องการในการเรียนรู้ส่วนบุคคล

5.7 สร้างบทบาทของตนเองในการเป็นผู้อำนวยความสะดวกและแนะนำการเรียนรู้ให้นักเรียน

5.8 จัดโปรแกรมการศึกษารายบุคคลเพื่อพัฒนานักเรียนที่มีความต้องการเฉพาะด้าน

6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

6.1 จัดสิ่งรบกวนต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคระหว่างการเรียนการสอน

6.2 จัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

6.3 ให้การเสริมแรงเพื่อส่งเสริมนักเรียนให้มีพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี

ในชั้นเรียน

6.4 ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน

6.5 สร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนที่ทำให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย ยอมรับและความยุติธรรม

6.6 พัฒนาระบบในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง

6.7 ใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนานักเรียนให้รู้จักควบคุมตนเอง มีวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อผู้อื่น

6.8 จัดบรรยากาศในชั้นเรียนให้เป็นสถานที่ที่นักเรียนสามารถแสดงความคิดเห็นและความสนใจและสร้างทางเลือก

6.9 บริหารเวลาในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์สูงสุดในการเรียนรู้

7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา

7.1 ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อช่วยเหลือนักเรียนพิการให้สามารถเรียนรู้ได้

7.2 ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักเลือกและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อส่งเสริมความคิด และความเข้าใจมโนทัศน์ในบทเรียน

7.3 ให้นักเรียนมีความเสมอภาคในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

7.4 ส่งเสริมผู้ร่วมงานให้พัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาและการเรียนรู้
อย่างมีประสิทธิภาพที่เหมาะสมกับนักเรียน

7.5 แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและ
เทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน

8. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล

8.1 ใช้เครื่องมือและยุทธศาสตร์การประเมินที่หลากหลาย

8.2 แจกแจงเกณฑ์การประเมินให้ครูและผู้ปกครองนักเรียนทราบ

8.3 ให้นักเรียนประเมินการเรียนรู้ด้วยตนเอง

8.4 วิเคราะห์และรายงานผลการประเมินให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบ

8.5 มีการประเมินผลการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

8.6 นำผลการประเมินมาพัฒนานักเรียนและวางแผนการสอน

8.7 วางแผนการประเมินอย่างเป็นระบบให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียน
และเขตพื้นที่การศึกษา

8.8 ใช้การประเมินที่ยุติธรรม แก่ใจอคติและความผิดพลาดในการประเมิน

8.9 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้วิธีการประเมิน และตัดสินผลการประเมิน
ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียน

9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

9.1 มีความรู้ความเข้าใจการทำวิจัยและสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการวิจัย

9.2 สามารถทำวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน

9.3 สามารถร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในการค้นคว้าวิจัยและออกแบบเพื่อ
กลยุทธ์ทางการสอน

9.4 สามารถปรับบทบาทของตนเองในการเป็นผู้วิจัย ผู้นำเสนอ ผู้อำนวยการ
ความสะดวก ผู้แนะนำและพี่เลี้ยงตามโอกาสที่เหมาะสม

9.5 สามารถส่งเสริม กระตุ้นและอำนวยความสะดวกให้ครูมีส่วนร่วมในการ
ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.6 สามารถวิเคราะห์ประเด็นใหม่ๆ ที่เป็นแนวโน้มการวิจัยทางการศึกษา

10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู

10.1 ใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจทางการเรียนรู้ให้กับนักเรียน

10.2 จัดการพฤติกรรมของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสม

10.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างครูกับนักเรียน

- 10.4 สร้างความรู้สึกรักเห็นใจและการยอมรับนับถือระหว่างนักเรียนด้วยกัน
- 10.5 รับฟังปัญหาของนักเรียน ให้ข้อเสนอแนะ และคำปรึกษาที่เป็นประโยชน์
- 10.6 ปรับความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนกับผู้ปกครองและผู้สนับสนุนทางการศึกษา
- 10.7 ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนอย่างเอาใจใส่ ให้ความอบอุ่นและความอิสระ และสังเกตพฤติกรรมผิดปกติของนักเรียน
- 10.8 สามารถแก้ไขพฤติกรรมในชั้นเรียนและลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในชั้นเรียน
- 10.9 ยอมรับค่านิยมและตอบสนองความต้องการทางอารมณ์ของนักเรียน
- 10.10 ส่งเสริมให้นักเรียนใช้กลยุทธ์ในการจัดการพฤติกรรมของตน
- 10.11 ช่วยเหลือผู้ปกครองหรือชุมชนในการแก้ไขปัญหาของนักเรียน
11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- 11.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียนและชุมชน
- 11.2 สามารถใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงชุมชน
- 11.3 มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองและชุมชนอย่างเปิดเผยและจริงใจ
- 11.4 เลือกใช้หน่วยงานในชุมชน บุคลากรในโรงเรียนและผู้ปกครองของนักเรียนให้เหมาะสมกับวิธีการเรียนรู้ ระดับชั้นและความต้องการของนักเรียน
- 11.5 สนับสนุนกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดขึ้น
- 11.6 นำความรู้จากแหล่งทรัพยากรในชุมชนมาจัดการเรียนรู้ให้นักเรียน
12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 12.1 เข้าใจกฎหมาย จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ
- 12.2 ปฏิบัติตามนโยบายและข้อกำหนดของสถานศึกษา
- 12.3 เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนและชุมชน
13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม
- 13.1 สามารถสร้างแรงจูงใจและแนะนำสมาชิกให้พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้
- 13.2 สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงานและบุคลากรในโรงเรียน
- 13.3 สามารถใช้ยุทธศาสตร์แก้ปัญหาคความขัดแย้งอย่างเหมาะสม
- อื่นๆ

- 13.4 สามารถสร้างทีมงานพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ
- 13.5 สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาวิชาชีพและการเรียนรู้
ของนักเรียน
- 13.6 แลกเปลี่ยนประสบการณ์การสอน การประเมิน การบันทึกข้อมูลกับ
เพื่อนร่วมงาน
- 13.7 สามารถสาธิตการสอนแก่นิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ครูใหม่และ
เพื่อนครูตามความเหมาะสม
- 13.8 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ทางการปฏิบัติงาน
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
- 13.9 ช่วยเหลือเพื่อนครูในการวางแผนและการใช้กลยุทธ์ทางการปฏิบัติงาน
เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ
14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ
- 14.1 มีความรักในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
- 14.2 สามารถกำหนดจุดมุ่งหมาย และจัดทำแผนงานพัฒนาตนเอง
- 14.3 สามารถใช้การเรียนรู้แบบนำตนเอง (self-directed learning) ในการ
พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
- 14.4 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพตามความเหมาะสม
- 14.5 สามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการอบรมมาพัฒนางาน
- 14.6 สามารถร่วมมือทำงานพัฒนาวิชาชีพกับเพื่อนครูและชุมชน
- 14.7 สามารถนำผลป้อนกลับ (feedback) มาปรับปรุงการสอน
- 14.8 สามารถศึกษาประเด็นใหม่ๆ หรือแนวโน้มทางการศึกษา
15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของนักเรียน
- 15.1 สามารถส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดีตามความคาดหวังของชุมชน
และประเทศชาติ
- 15.2 สามารถพัฒนากระบวนการคิดเพื่อให้นักเรียนรู้จักตนเองและรู้เท่าทัน
สังคม
- จากสมรรถนะครูที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปเป็นสมรรถนะครูของ
ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองปัตตานีได้ดังนี้
1. สมรรถนะหลัก (core competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากร
ทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่

ของทุกตำแหน่ง และทุกวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมินดังนี้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.1.1 การวางแผนการปฏิบัติงาน

1.1.2 การปฏิบัติงาน

1.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.2.1 การสร้างระบบการให้บริการ

1.2.2 การอำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้

1.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.3.1 การวิเคราะห์ตนเอง

1.3.2 การกำหนดจุดมุ่งหมาย และจัดทำแผนงานพัฒนาตนเอง

1.3.3 การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

1.3.4 การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้

1.3.5 การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ

1.3.6 การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

1.3.7 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

1.3.8 การสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

1.3.9 ความฉลาดทางอารมณ์

1.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม รายการที่ประเมินมีดังนี้

1.4.1 การวางแผนเพื่อการทำงานเป็นทีม

1.4.2 การสร้างแรงจูงใจให้กับสมาชิกในคณะทำงาน

1.4.3 การปฏิบัติงานร่วมกัน

1.4.4 การแก้ปัญหาคัดแย้งอย่างเหมาะสม

- 1.4.5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมุมมองใหม่ๆ ทางการศึกษา
- 1.4.6 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนการเรียนรู้
- 1.4.7 กระบวนการตัดสินใจร่วมกัน
- 1.4.8 การช่วยเหลือเพื่อนครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 8 ด้าน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายการประเมินดังนี้

2.1 การจัดการเรียนรู้

- 2.1.1 การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
- 2.1.2 การออกแบบการจัดการเรียนรู้
- 2.1.3 เนื้อหาสาระที่สอน
- 2.1.4 การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2.1.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของผู้เรียน
- 2.1.6 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง
- 2.1.7 การใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 2.1.8 การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.1.9 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 2.1.10 การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
- 2.1.11 การรายงานผลการเรียนรู้

2.2 การพัฒนาผู้เรียน

- 2.2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียน
- 2.2.3 การพัฒนาผู้เรียนที่มีความต้องการพิเศษ
- 2.2.4 การปลูกฝังวินัย และความเป็นประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน
- 2.2.5 การสร้างค่านิยมที่ดีงามและความภูมิใจในความเป็นไทยให้ผู้เรียน
- 2.2.6 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน

- 2.3.1 การจัดบรรยากาศการเรียนรู้

- 2.3.2 การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียน/วิชา
- 2.3.3 การกำกับดูแลชั้นเรียน
- 2.4 การพัฒนาความสามารถในทางวิชาการ
 - 2.4.1 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้
 - 2.4.2 การบูรณาการสาระการเรียนรู้
 - 2.4.3 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - 2.4.4 การใช้และสร้างเครือข่ายทางวิชาการ
- 2.5 การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.8.1 การวัดและประเมินผลตามสภาพความเป็นจริง
 - 2.8.2 นำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
 - 2.8.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
- 2.6 การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
 - 2.5.1 การทำวิจัยและสืบค้นข้อมูลเพื่อพัฒนาการทำวิจัย
 - 2.5.2 วิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน
 - 2.5.3 การเขียนเอกสารทางวิชาการ
 - 2.5.4 วิเคราะห์ประเด็นใหม่ๆ ที่เป็นแนวโน้มการวิจัยทางการศึกษา
- 2.7 การพัฒนาสถานศึกษา
 - 2.6.1 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันของสถานศึกษา
 - 2.6.2 งานบริหารทั่วไป
 - 2.6.3 งานสนับสนุนวิชาการ
 - 2.6.4 โครงการหรือกิจกรรมพัฒนาสถานศึกษา
- 2.8 ความสัมพันธ์กับชุมชน
 - 2.7.1 การศึกษาเกี่ยวกับชุมชน
 - 2.7.2 การกำหนดรูปแบบความสัมพันธ์กับสมาชิกในชุมชนของโรงเรียน
 - 2.7.2 การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน
 - 2.7.3 การเข้าถึงชุมชน
 - 2.7.4 การนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา
 - 2.7.5 การให้บริการชุมชน
 - 2.7.6 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

3. วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู เจตคติต่อวิชาชีพครู การพัฒนาตนเอง การพัฒนาบุคลิกภาพ การดำรงชีวิตที่เหมาะสม การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ความรักและความศรัทธา ในวิชาชีพ รายการที่ประเมินมีดังนี้

3.1 วินัย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

3.1.1 วินัยในตนเอง

3.1.2 วินัยและการรักษาวินัยของทางราชการ

3.1.3 คุณธรรม จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

3.1.4 บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี

3.1.5 กฎหมาย ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติราชการ

3.2 มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.2.1 มาตรฐานวิชาชีพครู

3.2.2 จรรยาบรรณวิชาชีพครู

3.3 เจตคติต่อวิชาชีพครู

3.3.1 ความสำคัญของวิชาชีพครู

3.3.2 บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะที่เป็นครูที่ดี

3.3.3 การวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพครู

3.4 การพัฒนาบุคลิกภาพ

3.5.1 การพัฒนาบุคลิกภาพ

3.5.2 การปรับตัว

3.5 การดำรงชีวิตที่เหมาะสม

3.6.1 การประพฤติตนตามหลักศาสนา

3.6.2 การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ

3.6.3 การดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

3.6.4 การปฏิบัติตนหลีกเลี่ยงจากอบายมุข

3.6.5 การรักษาสีทึบประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

3.6.6 การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และไม่เบียดเบียนผู้อื่น

3.6.7 การเคารพกติกาของสังคม

3.6 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3.7.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย

3.7.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา

3.7.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจิตใจ

3.7 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

3.8.1 การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน

3.8.2 การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

3.8.3 การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ

3.8.4 การส่งเสริม สนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

3.8.5 การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพ

3.8.6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3.8.7 การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

Prince of Songkla University
Pattani Campus

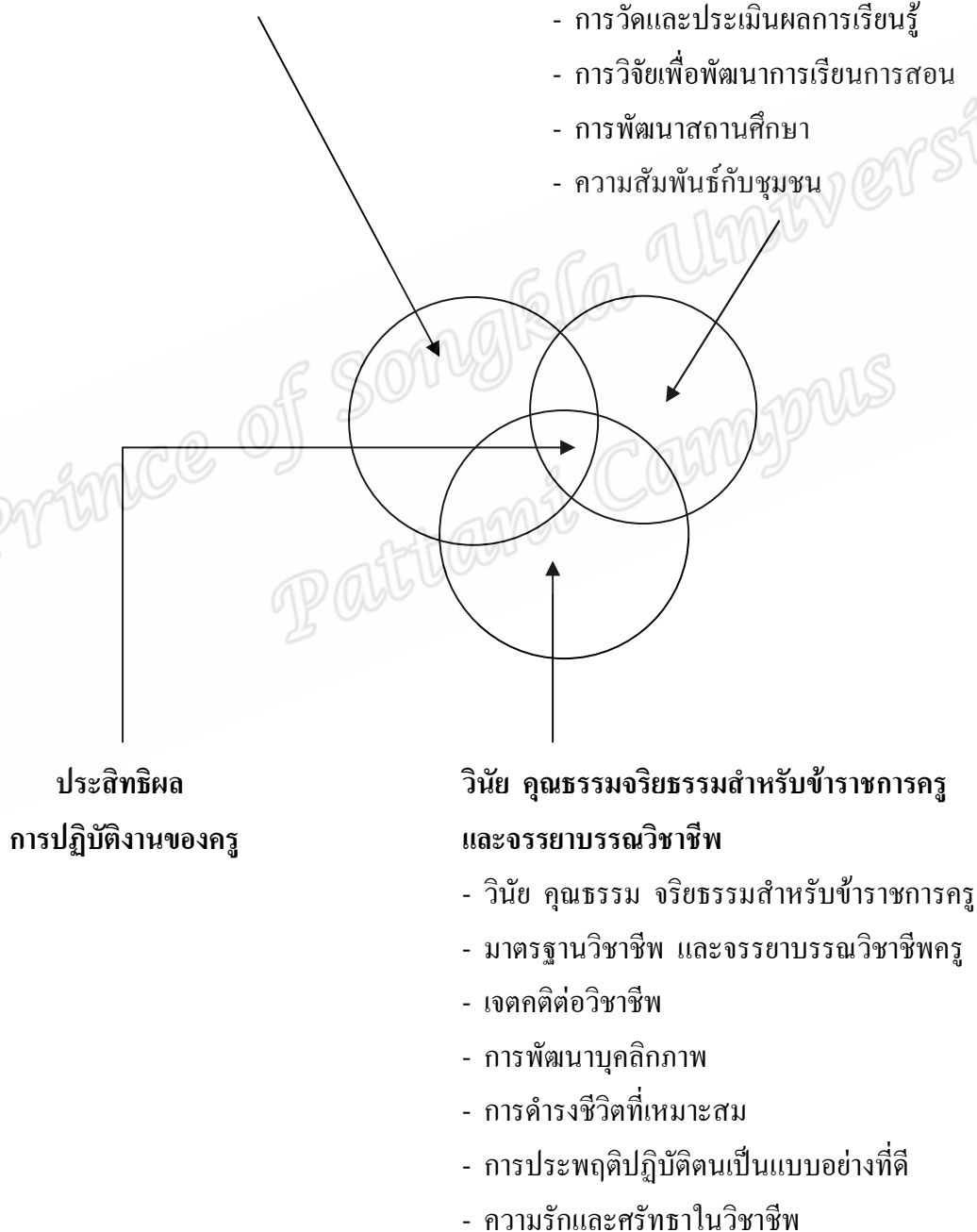
ภาพประกอบ 1 สมรรถนะของครู

สมรรถนะหลัก

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การบริการที่ดี
- การพัฒนาตนเอง
- การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำสายงาน

- การจัดการเรียนรู้
- การพัฒนาผู้เรียน
- การบริหารจัดการชั้นเรียน
- การพัฒนาความสามารถในทางวิชาการ
- การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
- การพัฒนาสถานศึกษา
- ความสัมพันธ์กับชุมชน



ความต้องการพัฒนาของครู

ในการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรนั้น โยง จันทรากุลนนท์ (2538 อ้างถึงใน อนุศาสตร์ สอนศิลป์. 2546) ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ควรจะศึกษาถึงข้อมูลความต้องการที่แท้จริงด้วย เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ความต้องการของมนุษย์มีอยู่มากมายหลายอย่างต่างกันไป ความต้องการโดยทั่วไปของมนุษย์ สมพงษ์ เกษมสิน (2526) กล่าวว่าอาจแบ่งได้เป็น 2 พวกใหญ่ ๆ คือ

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physical needs) ความต้องการทางร่างกายนี้ ส่วนใหญ่เป็นสิ่งจำเป็นแก่ชีวิต และมักมีมาแต่กำเนิด ซึ่งได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ และการเคลื่อนไหวทางร่างกาย และการจับถ้าย

2. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) สำหรับความต้องการทางจิตใจนี้ส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นภายหลัง และความต้องการนี้บางทีก็ซ่อนตัวอยู่หรือบางทีก็แสดงออกมาอย่าง ชัดเจนได้แก่

2.1 ความมั่นคงปลอดภัย (Security) หมายถึง ความรู้สึกที่ต้องการความมั่นคงของชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต รวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจด้วย

2.2 การยกย่องนับถือ (Recognition) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในทางสังคมของมนุษย์ที่ต้องการจะได้รับความสำเร็จ และการที่จะได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นหรือต้องการให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสำคัญ

2.3 การยอมรับในสังคมหรือการเข้าหมู่พวก (Belonging) คือ ความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิกรวมอยู่ด้วยหรือการเข้าพวกเข้าหมู่ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

2.4 โอกาสก้าวหน้า (Opportunity) เป็นสิ่งที่ทุกคนปรารถนาและไม่มีใครปฏิเสธ เมื่อทุกคนมีความต้องการเช่นนี้ก็จะหาทางส่งเสริมและสนับสนุนต่อไป

สำหรับ Knowles (1980 อ้างถึงใน อนุศาสตร์ สอนศิลป์. 2546) ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์ว่า มนุษย์มักจะต้องการในสิ่งที่ตนคิดว่าขาด ต้องการในสิ่งที่ตนเองวางจุดมุ่งหมายไว้ ต้องการในสิ่งที่จำเป็น และเกี่ยวกับลักษณะความต้องการของมนุษย์ทุกคนนั้น ได้อภิปรายถึงความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกายหรือความต้องการมีชีวิตรอด
2. ความต้องการการพัฒนา อันจะทำให้ตนเองมีความก้าวหน้า
3. ความต้องการความมั่นคงในการทำกิจกรรมใหม่ ๆ

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ เพราะธรรมชาติของมนุษย์มักจะเบื่อหน่ายในการกระทำที่ซ้ำซาก

5. ความต้องการความรักจากบุคคลอื่น ๆ

6. ความต้องการการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น ๆ

จากความต้องการของมนุษย์ดังกล่าว จะพบว่าความต้องการการพัฒนาเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าเป็นความต้องการพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อมนุษย์อีกอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะครู ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ควรจะตระหนักและพัฒนาดตนเองให้มีความก้าวหน้าเท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านข้อมูลข่าวสารทั่วไป และส่วนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพของตน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรทางการศึกษา ชัยศักดิ์ เกษามูล (2534 อ้างถึงใน วนิตา กิตติโชควัฒนา, 2537 : 61 - 62) ได้ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า

1. ความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดและด้านการพัฒนาโดยหน่วยงานเจ้าสังกัดหรือหน่วยงานอื่นพบว่าส่วนใหญ่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองเรื่องการวางแผนการดำเนินงานในชีวิตราชการให้ก้าวหน้า ต้องเตรียมแผนการสอนและให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาาร่วมกับโรงเรียนและผู้บริหารอยู่ในระดับสูง

2. การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครู เมื่อจำแนกตามเพศ อายุจริง สาขาวิชาที่ทำการสอน และระดับชั้นในการสอนทั้ง 3 ด้าน ปรากฏว่า ส่วนมากมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการพัฒนาโดยโรงเรียนจัดเรื่องผู้บริหารได้จัดให้แต่ละฝ่ายในโรงเรียนมีการวางแผนงานของตนเอง ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการแต่ละหมวดให้มีการสอน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและทันสมัยอยู่เสมอ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในกลุ่มบุคลากรครูที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี และมากกว่า 40 ปี

วณิตา กิตติโชควัฒนา (2537 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และแต่ละงานอยู่ในระดับมาก
 2. ครูอาจารย์ที่มีอายุ วุฒิการศึกษา ระดับชั้นที่สอน และความถนัดในการสอน ตามกลุ่มประสบการณ์ต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมและแต่ละงานไม่แตกต่างกัน
 3. ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกัน มีระดับความต้องการในการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่ำกว่า 6 ปี มีระดับความต้องการมากกว่าครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่ง 11 – 15 ปี
 4. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในงานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงานกับระดับอายุมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับความต้องการโดยภาพรวม และงานอื่นๆ กับระดับอายุไม่มีความสัมพันธ์กัน
 5. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในงานวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนกับระดับวุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับความต้องการโดยภาพรวมและงานอื่นๆ กับระดับวุฒิทางการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กัน
 6. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองโดยภาพรวม และงานอื่นๆ กับระดับตามตัวแปรระดับชั้นที่สอน และระดับตัวแปรความถนัดในการสอนตามกลุ่มประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 7. ระดับความต้องการในการพัฒนาตนเองในงานการเรียนการสอนกับระดับประสบการณ์ในตำแหน่งของครูอาจารย์ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 งานห้องสมุด และงานด้านวางแผนและกำหนดวิธีดำเนินงานกับระดับประสบการณ์ในตำแหน่งของครูอาจารย์มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนระดับความต้องการโดยภาพรวมและงานอื่นๆ กับระดับประสบการณ์ในตำแหน่งของครูอาจารย์ไม่มีความสัมพันธ์กัน
 8. ระดับความต้องการในวิธีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการของครูอาจารย์โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยการลาศึกษาต่ออยู่ในระดับปานกลาง ส่วนระดับความต้องการในวิธีการอื่นๆ และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
- โยง จันทรากุลนนท์ (2538 อ้างถึงใน อนุศาสตร์ สอนศิลป์. 2546) ศึกษาสภาพปัญหา และความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรครูด้านจิตพิสัยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านทักษะพิสัยและด้านพุทธิพิสัยมีการปฏิบัติในระดับน้อย ส่วนปัญหาที่พบในการพัฒนาบุคลากรครู ได้แก่ ขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และวิทยากร สำหรับด้านความต้องการนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการในการพัฒนาบุคลากรครูในระดับมากทั้งสามด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านทักษะพิสัย และด้านจิตพิสัย

วรรณถ เพ็ชรไกร (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า

ความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีวุฒิการศึกษาวิชาชีพครูและวิชาชีพสาขาอื่นๆ อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ หลักสูตร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อการเรียนการสอน และด้านการวัดผลและประเมินผล

สำหรับความต้องการกิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาการ ใน 4 ด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาวิชาชีพครูและวิชาชีพสาขาอื่นๆ มีความต้องการกิจกรรมพัฒนาเรียงตามลำดับดังนี้ การฝึกอบรม การให้คำปรึกษาแนะนำ และการประชุมเชิงปฏิบัติการ

เมื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาด้านวิชาการของครูประถมศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา คือ ผู้สำเร็จการศึกษาทางวิชาชีพครูและสำเร็จการศึกษาทางวิชาชีพสาขาอื่นๆ พบว่าแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญเรือง พรหมสิทธิ์ (2540) ศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการพัฒนาครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนาครูที่สำคัญ 3 เรื่องแรก คือ ให้โรงเรียนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีการกำหนดแผนงาน และโครงการตามความต้องการของครูและจัดวิทยากร หรือผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้กับครู

ประจวบ ดิพรม (2540) ได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาการปฏิบัติตามแนวทางการปฏิรูปศึกษาของโรงเรียนเป้าหมาย ปีการศึกษา 2540 สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ โนนไทย จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกโรงเรียนได้ปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึก ของครูให้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่จริงจัง ซึ่งส่วนมากใช้วิธีการประชุมชี้แจงและการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ

ในการจัดการเรียนการสอน และทันกับวิทยาการสมัยใหม่ ส่วนมากใช้วิธีการจัดส่งครูเข้ารับการอบรมตามงานที่รับผิดชอบ

ปวีณา ลำพวย (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของครูในการพัฒนาตนเอง ให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการของครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการพัฒนาตนเองของครูด้านการเรียนการสอนและรูปแบบในการพัฒนามีความต้องการในระดับ "มาก" ส่วนด้านระยะเวลาในการพัฒนาตนเองมีความต้องการอยู่ในระดับ "ปานกลาง" ในทุกรูปแบบเมื่อพิจารณาตามค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า ความต้องการสูงสุด 3 อันดับแรกเป็นดังนี้

1. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านการเรียนการสอน ซึ่งได้แก่ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับหลักสูตรและแผนการเรียนรู้ ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับ สื่อการเรียนรู้ ความต้องการพัฒนาตนเองเกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

2. ความต้องการพัฒนาตนเองด้านรูปแบบในการพัฒนา คือ ต้องการบุคคลต่าง ๆ มาให้ความรู้แก่บุคลากรครูความต้องการโดยใช้รูปแบบต่างๆ ต้องการใช้สถานที่ต่างๆ ในการฝึกอบรม

3. ความต้องการพัฒนาตนเองทางด้านระยะเวลา คือ วันเวลาราชการ ช่วงเช้า และใช้ระยะเวลาไม่เกิน 2 วัน

นพฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546 , อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551 : 5) ได้ศึกษาจนพบว่าการพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบายและมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ดังที่พบส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ทั้งยังมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง และที่สำคัญที่สุด คือ ครูต้องละทิ้งการสอนมาเข้ารับการอบรม จึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทางและไม่มีติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนหรือครูได้ตรงประเด็น

อนุศาสตร์ สอนศิลป์ (2546) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและความต้องการในการพัฒนาของครูประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในอำเภอหนองเรือ จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาอิสระ สภาพการพัฒนาครูประถมศึกษา พบว่าเคยมีประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองด้านหลักสูตร ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ตามลำดับ ปัญหาในการพัฒนาครูประถมศึกษาอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ได้แก่ ด้านหลักสูตร ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการวิจัยในชั้นเรียน ด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ส่วนความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเนื้อหา และด้านรูปแบบมีความต้องการอยู่ใน ระดับ “มาก” ทุกด้าน ดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านเนื้อหา ได้แก่ ด้านสื่อการสอน ด้านหลักสูตร ด้านการวัดและประเมินผล
2. ความต้องการในการพัฒนาตนเองด้านรูปแบบในการพัฒนาตนเอง ได้แก่ ต้องการบุคคลที่จะให้ความรู้คืออาจารย์มหาวิทยาลัยต้องการพัฒนาตนเองโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการและต้องการสถานที่ในการพัฒนาตนเองคือภายในจังหวัด

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้ทำการวิจัยติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนองสภาวะการณ์ และปัญหาในการทำงานของครู ได้สรุปข้อมูลรายจังหวัดเกี่ยวกับการพัฒนาครูไว้ว่า การพัฒนาครูในภาพรวมทั้งประเทศสอดคล้องกันว่า ภายในระยะเวลา 1 ปี ครูทุกจังหวัดในทุกภาคระหว่างร้อยละ 80 ถึง 100 ได้เข้ารับการอบรมทั้งในโรงเรียน และหน่วยงานภายนอกโดยเฉลี่ยปีละ 3 ครั้ง ซึ่งความต้องการเข้ารับการอบรมในประเด็นต่างๆ โดยภาพรวม ซึ่งได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตร ด้านการออกแบบการสอน ด้านวิธีสอน ด้านการวัดและการประเมินผล ด้านการใช้เทคโนโลยี และด้านการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 6 ประเด็น

พิมพ์พันธ์ เฉชะคุปต์ และพรทิพย์ แจ่มจัน (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง แล้วพบว่า แนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ต้องดำเนินการดังนี้

1. กำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาครู
2. กำหนดมาตรการการผลิตและพัฒนาครู
3. การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู

วิไลลักษณ์ จุลเสริม (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนอรัญญิทย อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิธีการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จากครูที่ประสบความสำเร็จ

2. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาการพัฒนาครูด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนอรัญญิทย อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ โรงเรียนอรัญญิทย อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์

ผลการดำเนินการวิจัยเป็นดังนี้

1. ผลการศึกษารูปแบบและวิธีการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ จากครูประสบความสำเร็จ ผลการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการพัฒนาครู และจากการสัมภาษณ์ครูผู้ประสบความสำเร็จ ทำให้ได้แนวทางในการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ครูที่ประสบความสำเร็จส่วนใหญ่ให้การแนะนำส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาครูโดยการนำเอากลยุทธ์การอบรมมาใช้เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และฝึกให้ครูสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและการแนะนำส่งเสริมการทำงานให้นำเอากลยุทธ์ การพัฒนาระหว่างปฏิบัติงานมาใช้ควบคู่กับการทำงาน ส่วนการควบคุมดูแล ส่งเสริมให้การดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ คณะครูส่วนใหญ่สรุปตรงกันถึงการเอากระบวนการนิเทศโดยการสอนแนะมาช่วยในการพัฒนาครูเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาของโรงเรียนพบว่า ครูให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตัวเองเป็นอย่างดี แต่ยังประสบปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องและขาดแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาด้านการเรียนการสอน ครูไม่มีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนไม่เป็นระบบ

3. ผลการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ สรุปได้ดังนี้ โดยภาพรวมครูในโรงเรียนมีความรู้ ความเข้าใจ ที่ไม่ถูกต้อง และขาดการแนะนำส่งเสริม สนับสนุน ผู้วิจัยและผู้ร่วมวิจัยจึงได้สรุปและมองเห็นถึงความจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาครู โดยนำเอากระบวนการการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และได้ฝึกปฏิบัติตามแนวทางการอบรม โดยเน้นการพัฒนาระหว่างปฏิบัติงาน รวมทั้งแนะนำส่งเสริมสนับสนุน ควบคู่ กับการให้ความรู้โดยการนำเอากระบวนการนิเทศมาช่วยในการพัฒนาครู เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การทำงาน และบรรลุตามเป้าหมาย และจากการประชุมครูของผู้วิจัย

นวลใจ สุทธิพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาครูด้วยรูปแบบ SWIPPACA ที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน โรงเรียนวัดสวนพล การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1. พัฒนารูปแบบการพัฒนาครู 2. พัฒนาชุดการเรียนรู้ และ 3. เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนก่อนและหลังพัฒนา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ผลการพัฒนาครูด้วยรูปแบบ SWIPPACA พบว่า ครูมีการดำเนินการเป็นไปตามรูปแบบ SWIPPACA คือ

- 1.1 การเรียนรู้ด้วยตนเอง (S)
- 1.2 ครูทุกคนทั้งโรงเรียนร่วมปฏิบัติการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของผู้เรียน (W)
- 1.3 ครูทุกคนในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน (I)
- 1.4 ครูทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ ของผู้เรียน (P)
- 1.5 โรงเรียนได้ดำเนินการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนอย่างเป็น กระบวนการ (P)
- 1.6 ครูในโรงเรียนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาความคิด สร้างสรรค์ของผู้เรียนได้ (A)
- 1.7 โรงเรียนมีการตรวจสอบรูปแบบการพัฒนาครู ชุดการเรียนรู้ ทดสอบ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียน (C)
- 1.8 โรงเรียนนำผลการตรวจสอบและการทดสอบความคิดสร้างสรรค์ ของผู้เรียนมาพัฒนา ปรับปรุง

2. ผลการใช้ชุดการเรียนรู้เรื่อง “ความคิดสร้างสรรค์ พรสวรรค์ที่พัฒนาได้ด้วยครู” พบว่า ครูมีความพึงพอใจในชุดการเรียนรู้ที่สามารถเรียนรู้เรื่องการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ได้ด้วยตนเอง นำความรู้มาลงมือปฏิบัติจริงโดยครูทุกคนมีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ เพื่อพัฒนาผู้เรียน และมีปฏิสัมพันธ์ มีการตรวจสอบ นำผลปรับปรุงพัฒนา ผลการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ของผู้เรียนพบว่าก่อนพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 38.43 และหลังพัฒนามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 46.69 แสดงว่าผู้เรียนมีความคิดสร้างสรรค์หลังพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้

พิมพันธ์ เชชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน. (2551 : 121 - 122) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีผลการวิจัย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบสมรรถนะครูของประเทศไทยและต่างประเทศ

การศึกษาสมรรถนะครูในต่างประเทศพบข้อสรุปว่าประเทศต่างๆ มุ่งพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวทันสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยกำหนดสมรรถนะครูเพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพให้เป็นที่ยอมรับของสังคม เมื่อพิจารณาการกำหนดสมรรถนะครูในประเทศไทยก็พบข้อสรุปในลักษณะเดียวกัน กล่าวคือหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดสมรรถนะครูเพื่อผลประโยชน์ของครู โดยใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาเลื่อนตำแหน่งวิทยฐานะ การขอรับหรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการยกย่องเชิดชูเกียรติ เพื่อผลประโยชน์ของนักเรียน คือ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและได้รับการพัฒนาคุณลักษณะ คุณธรรมและจริยธรรม และผลประโยชน์ของสถานศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษา และพัฒนาความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะครูของไทยและต่างประเทศพบว่า สมรรถนะครูไทยและต่างประเทศกำหนดกรอบแนวคิดสอดคล้องกัน 15 ด้าน ได้แก่ (1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา (2) การสื่อสารและการใช้ภาษา (3) การพัฒนาหลักสูตร (4) การจัดการเรียนรู้ (5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (6) การบริหารจัดการชั้นเรียน (7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา (8) การวัดและประเมินผล (9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (10) จิตวิทยาสำหรับครู (11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ (13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม (14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ (15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน

สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียดแตกต่างกันเล็กน้อยตามบริบทสังคม เช่น สมรรถนะด้านเนื้อหาวิชาที่สอนในต่างประเทศเน้นความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาที่เกี่ยวข้อง ทั้งสภาพ

สังคมและการศึกษา สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ในต่างประเทศเน้นให้ครูสามารถพัฒนาหลักสูตรสำหรับนักเรียนพิการด้วย ส่วนสมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ปรากฏในสมรรถนะครูของประเทศไทยอย่างชัดเจน แต่ต่างประเทศจะสอดแทรกอยู่ในสมรรถนะต่างๆ

2. การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทย

การกำหนดแนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูง สามารถปรับการเรียน เปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีความเป็นเอกภาพ มีทิศทางและเป้าหมายของการพัฒนาชัดเจน เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะและการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู โดยมีจุดมุ่งหมายเป้าหมายร่วมกันที่คุณภาพและเพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่องด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย เมื่อประมวลแนวทางการพัฒนาครูทั้งของประเทศไทยและต่างประเทศที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ พบว่าแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง ต้องดำเนินการดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อการพัฒนาครู
2. กำหนดมาตรฐานการผลิตและพัฒนาครู
 - 2.1 พัฒนาระบบการผลิตครู
 - 2.2 พัฒนาระบบการใช้ การส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิต
 - 2.3 การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ
3. การพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู
 - 3.1 การประเมินสมรรถนะครูต้องดำเนินการตั้งแต่เริ่มเข้าสู่วิชาชีพ
 - 3.2 ต้องใช้เครื่องมือที่หลากหลายในการประเมินสมรรถนะครู
 - 3.3 สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะอย่างยิ่งสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องพิจารณาให้ครูที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้นได้รับผลตอบแทน

เรชา ชูสุวรรณ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของสมรรถนะบุคคล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ และเพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของสมรรถนะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรทางการศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส รวม 6 เขต จำนวน 563 คน ผลการวิจัย

พบว่า ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เกิดจากสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด สมรรถนะหลักของผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูงสุด และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสูงสุด โดยผ่านทางสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษาสูงสุด รองลงมาเป็นอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงาน สมรรถนะเฉพาะในงานของบุคลากรทางการศึกษา มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะร่วมกลุ่มงานสูง แต่มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำที่สุด

สุพจน์ย์ พัดจาด และคณะ (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงาน เสริมสร้างการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ซึ่งการวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวูโส และครูใหม่ 2) เพื่อสร้างรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล 3) เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พบว่าความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวูโส และครูใหม่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการมากที่สุด ในมาตรฐานที่ 12 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยต้องการให้ครูใหม่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างเต็มใจมากที่สุด รองลงมาคือต้องการให้ครูใหม่เรียนรู้บริบทของชุมชนเพื่อความรู้ความเข้าใจและนำไปสู่การร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และต้องการให้ครูใหม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน ตามลำดับ

นอกจากนี้ ผลการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวูโส และครูใหม่ ผลการสำรวจสรุปว่า รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลควรประกอบด้วย 1) โครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ ประกอบด้วย 5-7 คน 2) วัตถุประสงค์ของการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ พบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดคือ เพื่อให้ครูใหม่ได้พัฒนาความรู้และทักษะเพิ่มเติม เพื่อให้ครูใหม่ได้รับการ

พัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมการสอน เพื่อให้ครูใหม่เกิดการเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อม สังคม วัฒนธรรมของสถานศึกษาและชุมชน 3) บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรเชื่อมโยงการส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครู ใหม่ร่วมกับเทศบาล 4) สมรรถนะการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของครูที่ กำหนดโดยคุรุสภา จำนวน 12 มาตรฐาน 5) วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน พบว่า วิธีการที่เหมาะสมสำหรับการนำมาใช้ในการออกแบบ โปรแกรมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการ ศึกษา ตามแนวทางของกองวิจัยของสมาคมการศึกษาแห่งชาติ (The National Educational Association 's Research Division) ของสหรัฐอเมริกา มีจำนวนทั้งสิ้น 12 วิธี 6) งบประมาณ งบประมาณที่ใช้ในการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียน สังกัดเทศบาล ประกอบด้วยงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น งบประมาณ จากเทศบาลต้นสังกัดและงบประมาณของสถานศึกษา 7) การกำกับติดตามและประเมินผล พบว่า โรงเรียนควรนำผลการประเมินแต่ละช่วงมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของครูใหม่

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน ของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล พบว่า รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการ ปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

- 1) โครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่
- 2) วัตถุประสงค์ของ การบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่
- 3) บทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง
- 4) สมรรถนะการปฏิบัติงาน
- 5) วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงาน
- 6) งบประมาณ และ
- 7) การกำกับติดตามและประเมินผล โดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของ รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลอยู่ ในระดับมาก และผลการตรวจสอบความสอดคล้องของกลุ่มการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะ การปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีความสอดคล้องในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับตอนที่ 3 ผลการทดลองใช้รูปแบบและประเมินรูปแบบการบริหารงาน เสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ระหว่างดำเนินการ วิจัย

จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่รวบรวมมานี้ชี้ให้เห็นว่า ได้มีการศึกษาถึงสภาพ ปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามาโดยตลอด ประเด็น ที่พบ คือ บุคลากรในโรงเรียน โดยใช้กิจกรรมหรือวิธีการต่าง ๆ มากมาย ส่วนใหญ่จะใช้ การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสัมมนาทางวิชาการ การเผยแพร่ ข่าวสารทางวิชาการ และการประชุมปฏิบัติการ แต่การพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียน

ยังไม่ประสบผลสำเร็จมากนัก ทั้งนี้เป็นเพราะการดำเนินการพัฒนาดังกล่าวยังประสบกับปัญหาหลายด้าน โดยเฉพาะด้านงบประมาณที่ใช้สนับสนุนยังไม่เพียงพอ ขาดวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และเป้าหมายการพัฒนาคนยังไม่ชัดเจน ส่วนความต้องการในการพัฒนานั้น จะมีความแตกต่างกันออกไปตามบริบทที่ศึกษา

ผู้ศึกษาเห็นว่าการศึกษาถึงความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะครูมีความสำคัญ จึงเห็นว่าควรนำมาศึกษาในครั้งนี้

Prince of Songkla University
Pattani Campus