

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาสมรรถนะอันพึงประสงค์ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษา  
ปอเนาะ สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ผู้วิจัยได้ศึกษา  
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ
2. ครูอาสาสมัครการศึกษานอกระบบโรงเรียน
3. สถาบันศึกษาปอเนาะ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency)

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ David  
C. McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์  
ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กร กับระดับทักษะความรู้  
ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนาย  
ความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ ซึ่ง  
เป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาองค์กรได้ศึกษากันมาเป็นเวลานานแล้ว ผู้ที่ริเริ่มการใช้คำว่า Competency  
คือ David McClelland ซึ่งเป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay McBer เขาได้เขียนบทความเรื่อง Testing for  
Competence Rather than for Intelligence ในปี 1973 กล่าวกันว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการ  
พัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา

ในปีค.ศ.1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง David C. McClelland  
เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่าง  
แม่นยำแทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานเนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงาน  
ไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ David C. McClelland ได้เขียนบทความ

“Testing for Competence Rather Than for Intelligence” ในวารสาร American  
Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event  
Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง David C. McClelland  
เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปี ค.ศ.1982 Richard Boyatzis ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า Competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ.1994 Gary Hamel and C.K.Prahalad ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญ คือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่า มี 708 บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ - ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น ( ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554 )

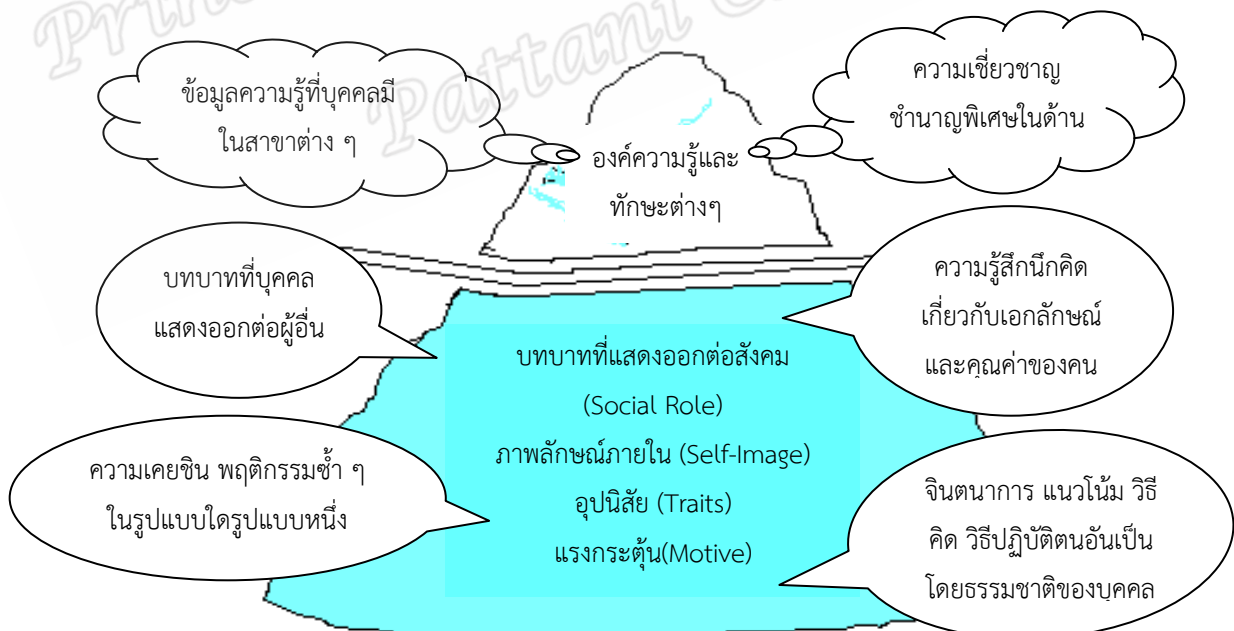
David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิดค่าและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก ( ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ ) อีกทั้งยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด นอกจากนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ Mc-Clelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา และใช้กันต่อๆมาจนถึงทุกวันนี้

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่ที่มองเห็น

ได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของคุณคนอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของ David C. McClelland มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น



ภาพที่ 1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

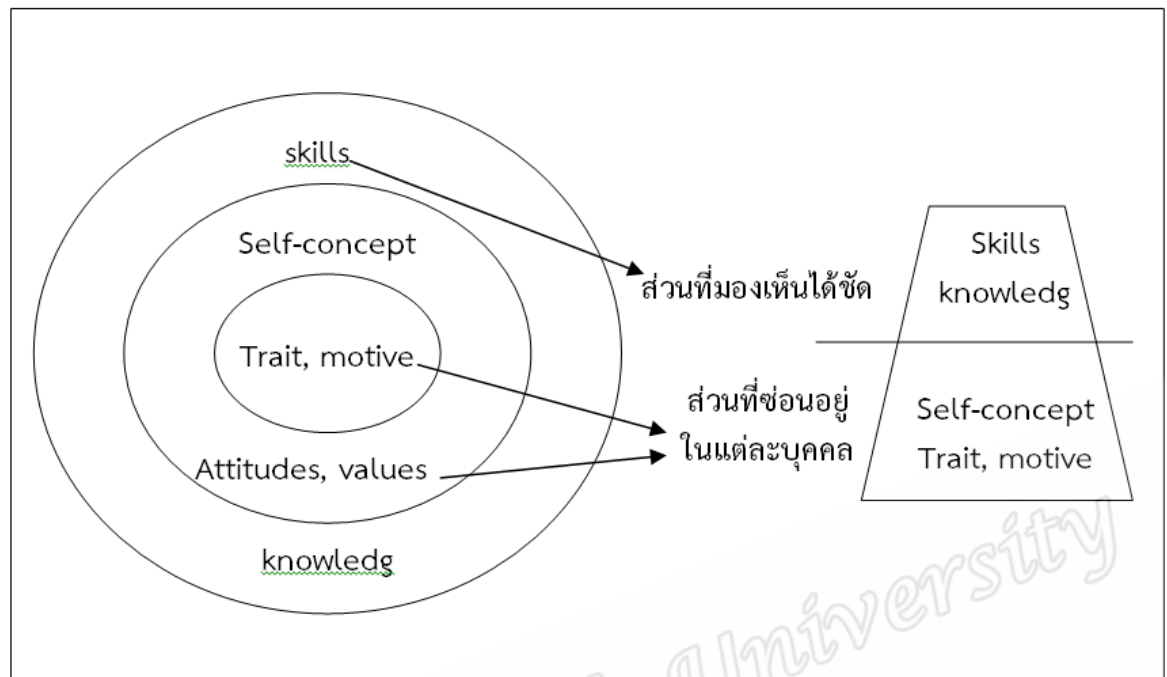
ที่มา : ( สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 )

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไร ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (ภาพที่1) คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้อย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
  2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง
- ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก
3. บทบาททางสังคม (Social Image) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขา มีบทบาทต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น
  4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง ภาพพจน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น
  5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น เป็นนักฟังที่ดี เป็นคนใจเย็น เป็นคนที่อ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น
  6. แรงกระตุ้น (Motive) หมายถึง พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคลที่จะส่งผลกระทบต่อกรกระทำ เช่น เป็นคนที่มีความอยากที่จะประสบความสำเร็จ การกระทำสิ่งต่างๆจึงออกมาในลักษณะของการมุ่งไปสู่ความสำเร็จตลอดเวลา

จะเห็นว่าจากองค์ประกอบของ Competencies ที่กล่าวมาทั้งหมด เรามักจะสังเกตเห็นได้เพียง 2 ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเท่านั้น อีก 4 ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนั้น ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้เพราะอาจจะต้องใช้เวลานานและแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ดังนั้นการเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมนั้นด้วยว่าเกิดจากองค์ประกอบในเรื่องใด



ภาพที่ 2 ความหมาย Competency ตามแนวคิดของ McClelland

ที่มา : (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549 )

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะนี้มีแนวโน้มที่คนเราจะสามารถสังเกตเห็นและวัดได้โดยอยู่ในส่วนที่โผล่พ้นน้ำขึ้นมา หรือเปลือกนอกของต้นไม้ ฉะนั้น ความรู้และทักษะจึงสามารถพัฒนาได้ง่ายที่สุด สมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำหรืออยู่ในส่วนที่เป็นแก่นของต้นไม้ หรือซ่อนเร้นอยู่ลึกๆภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัยและอัตมโนทัศน์ สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา บางครั้งสมรรถนะด้านอัตมโนทัศน์สามารถสังเกตเห็นได้ บางครั้งก็ซ่อนเร้นอยู่ภายในซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลง/พัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม การบำบัดทางจิตวิทยา และ/หรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคล แต่ก็ยังเป็นสิ่งที่พัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลานาน โดยทั่วไปแล้วองค์กรส่วนใหญ่จะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรโดยพิจารณาจากสมรรถนะด้านความรู้และสมรรถนะด้านทักษะเป็นส่วนใหญ่เพราะสามารถทำได้ง่ายโดยอาจพิจารณาจากผลการศึกษาหรือการทดสอบความรู้ความสามารถ ส่วนสมรรถนะด้านแรงจูงใจ อัตมโนทัศน์และอุปนิสัยนั้นจะไม่ค่อยวัดและประเมินมากนัก เพราะเชื่อว่ามียูอยู่ในตัวบุคคลแล้ว ซึ่งในความเป็นจริงแล้วหากสามารถเลือกได้เราควรพิจารณาสมรรถนะด้านคุณลักษณะ (แรงจูงใจ อัตมโนทัศน์ และอุปนิสัย) ของผู้สมัครเป็นลำดับแรก เนื่องจากเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นส่วนที่พัฒนายากที่สุด ส่วนสมรรถนะด้านความรู้และทักษะนั้นเป็นสิ่งที่เราสามารถสอน ฝึกฝน และพัฒนาได้ง่ายกว่า

สมรรถนะด้านแรงจูงใจ อัตมโนทัศน์และอุปนิสัย จะเป็นตัวทำนายทักษะพฤติกรรมและการกระทำ และสุดท้ายจะทำนายผลการปฏิบัติงาน (Outcome) คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ อุปนิสัย มโนทัศน์ และความรู้ เป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคคล เมื่อบุคคลแสดงเจตนาหรือ

ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงาน เขาจะมีความมุ่งมั่นพยายามแสดงพฤติกรรมการทำงาน และ สุดท้ายก็จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่นสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นความสำเร็จเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ เมื่อเขาต้องการประสบความสำเร็จ เขาก็จะตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้มีความท้าทาย และเขาก็จะพยายามรับผิดชอบโดยปฏิบัติงานให้เสร็จ พยายามทำงานให้สูงกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งนำผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพ ผลผลิต ยอดขาย และรายได้ หากบุคคลใดก็ตามที่มีลักษณะกล้าเสี่ยง (Risk Taking) ก็จะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมทั้งด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการ และกระบวนการใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

#### ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า “สมรรถนะคือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่น แล้วบุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดีด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

Mitrani, Dalziel และ Fitt (1992) (อ้างถึงใน วนิดา ภูวนารณนุรักษ์ มปป.) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผล หรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Dale และ Hes (1995) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ หรือ การปฏิบัติงานที่ดีกว่า นอกจากนี้ ยังได้ให้ความหมายของสมรรถนะในด้านอาชีพว่า หมายถึงความสามารถในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐานในที่นี้ หมายถึงองค์ประกอบของความสามารถรวมกับเกณฑ์การปฏิบัติงานและคำอธิบายขอบเขตงาน

David C. McClelland (1970) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึงคุณลักษณะ ที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคล จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boam and Sparrow (1992) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

Spencer and Spencer (1993) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal - Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือ สูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion - Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Arnauld de Nadaillac (2003) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

David D. Dubois, William J. Rothwell (2004) (อ้างถึงใน ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2554) กล่าวว่าสมรรถนะหมายถึง “คุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ”

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ทักษะ ความรู้และความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง กล่าวคือ ในการทำงานหนึ่งๆ เราต้องรู้อะไร เมื่อมีความรู้หรือข้อมูลแล้วเราต้องรู้ว่าจะทำงานนั้นๆอย่างไร และเราควรมีพฤติกรรมหรือคุณลักษณะเฉพาะอย่างไรจึงจะทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรทราบว่าคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีในการทำงานของบุคลากรในองค์กร (Superior Performer) นั้นเป็นอย่างไร

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถระทำการหรือดเว้นการกระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติจนเป็นนิสัย

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (2545) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานในตำแหน่งนั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

HAY Group (2547) (อ้างถึงใน วนิดา ภูวนารณรุรักษ์ มปป.) ซึ่งเป็นบริษัทที่ปรึกษาด้านการวางระบบการบริหารงานบุคคลระดับโลก ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นๆ โดยบุคลากรเหล่านี้จะแสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวได้มากกว่าเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่หลากหลายกว่า และได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น

วนิดา ภูวนารณรุรักษ์ (มปป.) สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการปรับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ของแต่ละบุคคลในองค์กรต่างๆ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือสูงกว่าที่องค์กรนั้นๆ ต้องการ ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางแผนไว้ ซึ่งนอกจากความสามารถพื้นฐานที่ทุกคนควรมีเหมือนกันแล้วยังต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้มีความสามารถที่โดดเด่นนอกเหนือไปจากงานในหน้าที่ตามมาตรฐาน หรือ สูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

ผู้วิจัยขอสรุปความหมายของสมรรถนะหรือ Competency ว่า คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างๆ (Personal Characteristic of Attributes) ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### สมรรถนะในการทำงาน

ระบบสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหา รักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลที่คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้



1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษาอบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ
2. ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ทักษะนี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของคุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ถาวร คุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

#### ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่าการพัฒนาคน คู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปี ในขณะที่เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปี ก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์กรดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมายเพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้วจะต้องใช้ตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้งานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผล

ให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking)

นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้ว หน่วยงานยังสามารถพัฒนาระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ ดังนี้

### 1. การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection)

หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

### 2. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal)

ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

### 3. การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation)

การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า บุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วยนอกจากนี้ยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

### 4. การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan)

ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

### 5. การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management)

การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นหลัก โดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ

## สมรรถนะต้นแบบ (Competency Model) ของระบบราชการไทย

สำนักงาน ก.พ.ร่วมกับบริษัท เฮย์ กรุ๊ป ได้จัดทำ Competency Model ของระบบราชการไทยจากข้อมูลหลายแหล่งด้วยกัน กล่าวคือ

1. ข้อมูลจากแบบสรุปลักษณะงาน (Role Profile) เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบบรรยายลักษณะงานแบบย่อที่ระบุลักษณะงาน โดยเน้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประจำตำแหน่ง ซึ่งประกอบด้วย หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก คุณวุฒิที่จำเป็น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และสมรรถนะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน

2. การจัดทำ Competency Expert Panel Workshops จำนวน 16 ครั้ง โดยผู้เชี่ยวชาญในแต่ละกลุ่มงานได้มาร่วมประชุมและให้ความเห็นเกี่ยวกับ Competency ที่จำเป็นในแต่ละกลุ่มงาน นอกจากนี้ยังมีการเก็บข้อมูลจากประสบการณ์จริงในการทำงานของข้าราชการแต่ละท่านที่เข้าร่วมประชุมในครั้งนั้น ด้วยการใช้เทคนิคการวิเคราะห์งานที่เรียกว่า Critical Incident

3. ข้อมูลจาก Hay's Worldwide Competency Database ของบริษัท เฮย์ กรุ๊ป ซึ่งเป็นข้อมูล Competency Best Practice ขององค์การภาครัฐในต่างประเทศ

ข้อมูลทั้งสามส่วนนี้เป็นที่มาของต้นแบบสมรรถนะหรือ Competency Model สำหรับระบบราชการพลเรือนไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และสมรรถนะประจำกลุ่มงานสำหรับแต่ละกลุ่มงาน

### 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
2. การบริการที่ดี (Service Mind)
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
4. จริยธรรม (Integrity)
5. ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork)

### 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นโดยโมเดลสมรรถนะกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) มีคำใหม่ที่เกี่ยวข้องเพิ่มขึ้นมาอีกหนึ่งคำคือ กลุ่มงาน (Job Family) ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่นี้ มีการจัดตำแหน่งงาน

ทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆ มีทั้งหมด 18 กลุ่มงาน การจัดกลุ่มงานเป็นวิธีการจำแนกประเภทของงาน โดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้ คือ

1. กลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นเป็นใคร เป็นกลุ่มลูกค้าภายในหรือภายนอกภาครัฐราชการ
2. ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของภาครัฐด้านใด  
 ดังนั้น งานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันจึงควรมีวัตถุประสงค์ของงาน และผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็ควรจะมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ มุ่งไปในทิศทางเดียวกัน

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน คือ

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)
7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)
8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)
9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)
10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)
11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)
12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)
13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)
14. กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)
15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)
16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)
17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance) และ
18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

แต่ละกลุ่มงานจะมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 ด้าน เมื่อรวมกับสมรรถนะหลักแล้ว ข้าราชการแต่ละคนจะต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะรวม 8 ด้านด้วยกัน สำหรับสมรรถนะประจำกลุ่มงานมี ทั้งหมด 20 ด้าน ประกอบด้วย

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
3. การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
5. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
7. ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
9. การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
10. ความถูกต้องของงาน (Concern for Order)
11. ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
12. ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (COmmunication & Influencing)
14. สภาวะผู้นำ (Leadership)
15. สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
16. วิสัยทัศน์ (Visioning)
17. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
18. ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
19. การควบคุมตนเอง (Self Control)
20. การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Others)

การกำหนดสมรรถนะของครูไทย

ผู้กำหนดสมรรถนะของครูไทยประกอบด้วยหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ 3 หน่วยงานได้แก่

1. สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา เป็นผู้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้ที่เข้าสู่วิชาชีพครู
2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้จัดทำแบบประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้ประเมินตนเองเป็นรายบุคคล รวมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับใกล้ชิดเป็นผู้ประเมิน

3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของผู้สอนในหน่วยงานการศึกษา สายงานสอน แต่ละหน่วยงานได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ดังนี้

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพครูไว้ 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนยังมีได้มีการกำหนดสมรรถนะ ส่วนด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพได้กำหนดสมรรถนะครูไว้ดังนี้

มาตรฐานความรู้ของครู มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรองและมีสมรรถนะ 9 ด้าน คือ

1. สมรรถนะด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู ได้แก่ สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่นๆ เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตขั้นพื้นฐาน

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สามารถวิเคราะห์หลักสูตร สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร และสามารถจัดทำหลักสูตร

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล

4. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู ได้แก่ เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน สามารถให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและสามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

5. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ได้แก่ สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง และสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร

6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน ได้แก่ มีภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการในชั้นเรียน สามารถสื่อสารได้อย่างมีคุณภาพ สามารถในการประสานประโยชน์ และสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารจัดการ

7. สมรรถนะด้านการวิจัยทางการศึกษา ได้แก่ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและสามารถทำวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน

8. สมรรถนะด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ได้แก่ สามารถเลือกใช้ ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี และสามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

9. สมรรถนะด้านความเป็นครู ได้แก่ รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน อดทน และรับผิดชอบ เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ ศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

ด้านมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพครู ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลา 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. สมรรถนะในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน ได้แก่ สามารถศึกษาและแยกแยะผู้เรียน ได้ตามความแตกต่างของผู้เรียน สามารถจัดทำแผนการเรียนรู้ สามารถฝึกปฏิบัติการสอนตั้งแต่การจัดทำแผนการสอน ปฏิบัติการสอน ประเมินผลและปรับปรุง และสามารถจัดทำโครงการทางวิชาการ

2. สมรรถนะในการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ได้แก่ สามารถจัดการเรียนรู้ในสาขาวิชาเฉพาะ สามารถประเมิน ปรับปรุง และพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน สามารถทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน และสามารถจัดทำรายงานผลการจัดการ เรียนรู้และการพัฒนาผู้เรียน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดสมรรถนะครูที่จะใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาไว้ 3 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี ประกอบด้วยสมรรถนะ 4 ด้าน คือ

(1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงาน

(2) การบริการที่ดี ได้แก่ ความสามารถในการสร้างระบบบริการ และความสามารถในการให้บริการ

(3) การพัฒนาตนเอง ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหา

ความรู้ ความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ และความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้

(4) การทำงานเป็นทีม ได้แก่ ความสามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) เป็นสมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งตามสายงานครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 ด้าน คือ

(1) การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ความสามารถในการเนื้อหา สาระที่สอน ความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนานวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ และความสามารถในการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้

(2) การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความสามารถในการพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความสามารถในการปลูกฝังความเป็นไทย และความสามารถในการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

(3) การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ ความสามารถในการจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนและวิชา และความสามารถในการกำกับ ดูแลชั้นเรียน

(4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัย ได้แก่ ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อนของสถานศึกษาและวิเคราะห์แผนการจัดการเรียนรู้ ความสามารถในการสังเคราะห์เช่น จัดทำแผนงาน หรือ โครงการเพื่อจัดการเรียนรู้และบูรณาการความรู้ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ความสามารถในการเขียนเอกสารทางวิชาการและ ความสามารถในการวิจัย

(5) สร้างความร่วมมือกับชุมชน ได้แก่ ความสามารถในการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสถานศึกษา ความสามารถในการเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน

3. วินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องยึดถือเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตน ดังนี้

(1) การมีวินัย ได้แก่ การควบคุมตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนตามกติกาสังคม

(2) การประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา และการเป็นแบบอย่างที่ดีทางด้านจิตใจ



(3) การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ได้แก่ การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม เหมาะสมกับฐานะ หลีกเลียงจากอบายมุข รักษาสิทธิของตนเอง ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เบียดเบียนผู้อื่น

(4) ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ได้แก่ ยึดมั่นในอุดมการณ์ ยกย่องบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ปกป้องเกียรติภูมิ เสียสละ และอุทิศตนเพื่อประโยชน์วิชาชีพ และพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(5) ความรับผิดชอบในวิชาชีพ ได้แก่ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ ยอมรับผลในการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549) ได้กำหนดมาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วยและครู และมาตรฐานวิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ไว้ดังนี้

1. มาตรฐานตำแหน่งครูผู้ช่วย มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนและปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. มาตรฐานตำแหน่งครู มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อบรมสั่งสอนและจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ทำนุบำรุงส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และประเมินพัฒนาการของผู้เรียน เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

3. มาตรฐานวิทยฐานะ แบ่งออกเป็น ครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ ครูเชี่ยวชาญ และครูเชี่ยวชาญพิเศษ ซึ่งกำหนดคุณภาพการปฏิบัติงานไว้เหมือนกัน ดังนี้

(1) มีความรู้ความเข้าใจในสาระ หรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบในระดับพื้นฐาน มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ออกแบบการจัดการชั้นเรียน พัฒนาผู้เรียน โดยแสดงให้เห็นว่ามีการดำเนินการตามแนวทางที่หลักสูตรกำหนด และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ

(2) มีทักษะการจัดการเรียนรู้และประเมินผลที่เหมาะสมกับสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้

(3) เป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่ได้กำหนดการเลื่อนตำแหน่ง หรือวิทยฐานะไว้ว่าจะต้องมีการประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานของครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยสมรรถนะหลักจะต้องประเมินทุกวิทยฐานะและทุกสายงาน ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน มีการประเมินแตกต่างกันในแต่ละสายงาน ซึ่งสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน มีรายละเอียดดังนี้

#### สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้แก่ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. การบริการที่ดี ได้แก่ ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. การพัฒนาตนเอง ได้แก่ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. การทำงานเป็นทีม ได้แก่ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม

#### สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. การวิเคราะห์และสังเคราะห์ ได้แก่ ความสามารถในการทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อยตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด สามารถรวบรวมสิ่งต่างๆ จัดทำอย่างเป็นระบบ เพื่อแก้ปัญหา หรือพัฒนางาน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กร หรืองานในภาพรวม และดำเนินการแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ
2. การออกแบบการเรียนรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกแบบการเรียนรู้ สามารถออกแบบการเรียนรู้และนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้
3. การพัฒนาผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้แก่ผู้เรียน
4. การบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ ความสามารถในการจัดบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้น/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน/ประจำวิชาต่างๆ

จากข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะครูไทยที่สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กำหนดไว้สามารถสังเคราะห์สมรรถนะได้ 13 ด้าน ดังนี้

1. สมรรถนะด้านความรู้และการสื่อสาร ได้แก่ มีความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนและวิชาที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อความหมายได้ถูกต้อง สามารถใช้ภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่นในการแสวงหาความรู้ สามารถใช้คอมพิวเตอร์พื้นฐานและสามารถเขียนเอกสารทางวิชาการ

2. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ได้แก่ สามารถจัดทำหลักสูตร วิเคราะห์หลักสูตร นำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุจุดประสงค์ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรและประเมินหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

3. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ ได้แก่ สามารถจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติงานเป็นกลุ่มและรายบุคคล และผู้เรียนเลือกเรียนได้ตามความสนใจ สามารถบูรณาการสาระการเรียนรู้ทั้งภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง คิดเป็น ทำเป็นและแก้ปัญหาได้และสามารถเลือกใช้สื่อ อุปกรณ์และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย

4. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ได้แก่ สามารถจัดบรรยากาศการจัดการเรียนรู้ การจัดการข้อมูลสารสนเทศ เอกสารประจำชั้นเรียน และวิชา สามารถกำกับดูแลและแก้ปัญหาในชั้นเรียน

5. สมรรถนะด้านการวัดและประเมินผล ได้แก่ สามารถวัดและประเมินได้ตามสภาพความเป็นจริง นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร อีกทั้งสามารถสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้

6. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา ได้แก่ สามารถออกแบบและสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา และสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษาในการจัดการเรียนรู้

7. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน ได้แก่ มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย การวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน การวิจัยเพื่อสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้

8. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู ได้แก่ มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียนให้ได้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้ผู้เรียนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างบุคคลและส่งเสริมตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน สามารถให้คำปรึกษา แนะนำและติดตามประเมินผลเพื่อป้องกัน หรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน

9. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ได้แก่ สามารถร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน สามารถร่วมมือกับชุมชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหาของชุมชนที่เกี่ยวข้องกับเด็กและเยาวชน สามารถจัดบริการทางวิชาการและสังคมให้แก่ชุมชน

10. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีความรักเมตตาต่อผู้เรียน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีวิสัยทัศน์และศรัทธาในวิชาชีพครู ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ ปฏิบัติตนตามกติกาของสังคม และดำรงชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสมและดีงาม

11. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ได้แก่ มีความเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานในบทบาทหน้าที่ของตน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถสนับสนุน ให้กำลังใจ ยกย่องเพื่อนร่วมงานในโอกาสอันควร ยอมรับข้อติงของทีมงาน และสามารถปฏิบัติตนเป็นได้ทั้งผู้นำและผู้ตามที่ดี

12. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง วิชาชีพ และพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน ได้แก่ ยอมรับในการปรับปรุงพัฒนาผลงานของตนเอง สามารถติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีการแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน สามารถปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และความเป็นประชาธิปไตยให้แก่ผู้เรียน และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น

13. สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์สภาพปัญหา จุดอ่อน จุดแข็งของสถานศึกษา สามารถวิเคราะห์และสังเคราะห์องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ สรุปได้ว่า สมรรถนะอันพึงประสงค์ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หมายถึง ความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่มีความเหมาะสม และจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ

## 2. ครูอาสาสมัครการศึกษาครอบครัวโรงเรียน

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2513 กองการศึกษาผู้ใหญ่ในขณะนั้นจ้างบุคลากรในท้องที่จังหวัดต่างๆ ให้ปฏิบัติงานเต็มเวลาโดยเรียกว่าครูเดินสอนกลุ่มผู้เรียนตามบ้าน ซึ่งต่อมาได้เพิ่มคำว่าอาสาสมัครเพราะพิจารณาว่าครูเหล่านี้ต้องทำงานหนักแต่ได้ค่าตอบแทนเพียงอัตราต่ำสุดตามวุฒิเท่านั้น นอกจากนี้ลักษณะงานที่ปฏิบัติยังมีความยากลำบาก และต้องปฏิบัติงานในชนบทตามพื้นที่ที่ห่างไกล จึงควรยกย่องในความเสียสละของครูเหล่านี้ ในปี พ.ศ. 2517 กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติให้กองการศึกษาผู้ใหญ่ (ปัจจุบันคือสำนักบริหารงานการศึกษาครอบครัวโรงเรียน) จัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทครูอาสาสมัครเดินสอนขึ้นอีกประเภทหนึ่งควบคู่ไปกับการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จประเภทชั้นเรียน โดยมีหลักการที่สำคัญคือ

1. ครูอาสาสมัครเดินสอน ได้รับการจ้างเป็นรายปีแบบลูกจ้างชั่วคราว
2. ปฏิบัติงานเต็มวันและเวลาราชการ วันหนึ่งครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องสอนไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง

3. ครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องเดินไปสอนผู้เรียนตามบ้านโดยจัดสอนเป็นกลุ่มย่อย ซึ่งแต่ละกลุ่มอาจจะมีผู้เรียนตั้งแต่ 3-5 คนขึ้นไป แต่รวมแล้วจะต้องมีผู้เรียน 30 คนต่อ 1 รุ่น

4. ครูอาสาสมัครเดินสอนจะต้องเป็นผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการอย่างน้อย 1 ปี ต่อมาในปี พ.ศ. 2520 กองการศึกษาผู้ใหญ่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน) ได้จัดการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จสำหรับชาวเขาในจังหวัดต่างๆ ในเขตภาคเหนือ โดยใช้รูปแบบครูอาสาสมัครเดินสอนแต่ได้พัฒนาหลักสูตรและแบบเรียนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ สำหรับกลุ่มเป้าหมายชาวเขา โดยเฉพาะ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และปัญหาของชาวเขาเผ่าต่างๆ เรียกว่าโครงการศูนย์การศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา (ศศช.) และในปัจจุบันได้พัฒนาเป็นศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขา แม่ฟ้าหลวง ซึ่งครูอาสาสมัครเดินสอนตามโครงการนี้จะเรียกว่าครู ศศช. ปี พ.ศ. 2521 กองการศึกษาผู้ใหญ่ (กรมการศึกษานอกโรงเรียน) ได้จัดการประชุมประเมินผลครูอาสาสมัครเดินสอน ณ ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนภาคเหนือ จังหวัดลำปาง ซึ่งได้กล่าวถึงปัญหาในการจัดกลุ่มการสอนของครูอาสาสมัครเดินสอนว่า ในความเป็นจริงแล้วเนื่องจากครูอาสาสมัครเดินสอนส่วนใหญ่ทำการสอนได้ไม่เกิน 2 กลุ่ม โดยใช้เวลาสอนในเวลากลางคืนทำให้ครูมีเวลาว่างในเวลากลางวัน จึงเห็นควรเพิ่มบทบาทครูอาสาสมัครเดินสอนให้ทำงานเกี่ยวกับกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนให้มากขึ้นในระหว่างปี พ.ศ. 2522 ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนจังหวัดเชียงใหม่ ได้จัดสัมมนาครูผู้สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ และได้พิจารณาบทบาทใหม่ของครูอาสาสมัครเดินสอนในฐานะที่ครูอาสาสมัครเดินสอนเป็นบุคลากรของกรมการศึกษานอกโรงเรียนที่ทำงานอย่างใกล้ชิดกับประชาชนกลุ่มเป้าหมายในชนบทมากที่สุด จึงควรมอบหมายงานที่เกี่ยวกับการศึกษานอกโรงเรียนประเภทอื่นๆ ซึ่งในหลักการก็

เกี่ยวเนื่องกับการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จอยู่แล้ว เพื่อให้ครูอาสาสมัครเดินสอนได้จัดและติดตามงานเหล่านี้ด้วย โดยให้ครูอาสาสมัครเดินสอนเป็นตัวแทนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างแท้จริง ในอันที่จะจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งที่ประชุมได้สรุปข้อเสนอแนะสำหรับการดำเนินงานของครูอาสาสมัครเดินสอนได้ 4 ประการคือ

1. สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จตามที่ดำเนินการอยู่แล้ว
2. เป็นเจ้าหน้าที่และผู้ประสานงานการศึกษานอกโรงเรียนในระดับหมู่บ้านมีหน้าที่ร่วมดำเนินงานจัดการศึกษานอกโรงเรียนในรูปแบบต่างๆ เช่น ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน กลุ่มสนใจการฝึกอาชีพระยะสั้น วิทยากรพื้นบ้าน ฯลฯ
3. ดำเนินการประสานงาน และให้ความร่วมมือกับชาวบ้าน และเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ ในกิจกรรมของหมู่บ้าน

4. ศึกษา เก็บข้อมูล และรวบรวมสาระสำคัญเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่ ปัญหา และความจำเป็น พร้อมทั้งทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนหรือหมู่บ้านที่เข้าไปทำการสอน สำหรับการดำเนินงานของครูอาสาสมัครเดินสอนในพื้นที่ปกตินั้นตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน

พ.ศ. 2533 เป็นต้นมา กระทรวงศึกษาธิการได้ให้ความเห็นชอบกรมการศึกษานอกโรงเรียนในการพัฒนาโครงการครูอาสาสมัครเดินสอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จ โดยขยายบทบาทให้ครูอาสาสมัครเดินสอน ทำหน้าที่สอนการศึกษาผู้ใหญ่แบบเบ็ดเสร็จเป็นงานหลัก ส่วนการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนอื่นๆ และการประสานงานด้านการพัฒนาเป็นงานรอง การพัฒนาภารกิจของครูอาสาสมัครเดินสอนได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดมาจนถึงปี พ.ศ.2530 กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายเร่งรัดการให้บริการการศึกษานอกโรงเรียนทุกรูปแบบในชนบทให้ได้คุณภาพและปริมาณเพิ่มขึ้นตามแผนพัฒนาการศึกษานอกโรงเรียนฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2530 - 2534) ซึ่งกิจกรรมดังกล่าวเป็นรูปแบบวิธีการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐกับประชาชน และเป็นการส่งเสริมให้ชุมชนได้ช่วยเหลือชุมชน อันเป็นรูปแบบที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาชนบทของรัฐที่มุ่งส่งเสริมการพัฒนาแบบพึ่งพาตนเอง จากนโยบายดังกล่าวกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้ตระหนักเป็นอย่างดีว่า การที่จะดำเนินงานได้อย่างกว้างขวางทั่วถึงและได้ผลดีนั้น จำเป็นต้องมีครูอาสาสมัครเดินสอนซึ่งเป็นตัวแทนของกรมการศึกษานอกโรงเรียนร่วมปฏิบัติงานในท้องถิ่น จากการติดตามผลการดำเนินงานของกรมการศึกษานอกโรงเรียนในช่วงปี พ.ศ. 2530 พบว่า ครูอาสาสมัครเดินสอนเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการส่งเสริมประสานงานด้านการพัฒนาชนบท ช่วยดูแลประสานงาน ติดตามผล และรวบรวมข้อมูลต่างๆ ดังนั้น กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงมีแผนที่จะขยายครูอาสาสมัครเดินสอนโดยกำหนดให้มีครูอาสาสมัครเดินสอนตำบลละ 1 คนทั่วประเทศ ภายในปี พ.ศ.2534 และในช่วงนี้เอง กรมการศึกษานอกโรงเรียนได้เปลี่ยนชื่อครูอาสาสมัครเดินสอน เป็น ครูอาสาสมัครการศึกษา นอกโรงเรียน พร้อมกับได้ปรับปรุงบทบาทหน้าที่ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียน ให้สามารถ

ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมประสานงานและติดตามผลการศึกษานอกโรงเรียน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาชนบท การปรับปรุง ขยาย และควบคุม คุณแลคุณภาพงานการศึกษานอกโรงเรียนในท้องถิ่นด้วย เพื่อสนองต่อต่อแผนการขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนดังกล่าว กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงจัดให้มีโครงการครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนประจำพื้นที่ (ตำบล) โดยแบ่งการดำเนินงานเป็น 2 ระยะ คือ

1. ระยะโครงการนำร่อง ในปี พ.ศ. 2530 โดยการจัดให้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนครบทุกตำบล (ยกเว้นตำบลในเขตอำเภอเมือง) ซึ่งได้ดำเนินการในพื้นที่ 6 จังหวัด คือ

1.1 ภาคกลางที่จังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 77 ตำบล

1.2 ภาคเหนือที่จังหวัดพิจิตร จำนวน 65 ตำบล

1.3 ภาคใต้ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 132 ตำบล

1.4 ภาคตะวันออกที่จังหวัดนครนายก จำนวน 27 ตำบล

1.5 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 98 ตำบลและจังหวัดนครพนมจำนวน 69 ตำบล

2. ระยะขยายโครงการ จะเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี พ.ศ.2531 ถึง พ.ศ.2534 โดยขยายให้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในทุกตำบลครบทุกจังหวัดจากผลการดำเนินงานของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในตำบลในช่วงปี พ.ศ.2530 ปรากฏว่า ได้ผลเป็นที่น่าพอใจและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ กรมการศึกษานอกโรงเรียนจึงได้ขยายครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนไปในทุกจังหวัดโดยจัดให้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนทุกตำบลอย่างน้อยจังหวัดละ 1 อำเภอ ในขณะเดียวกันเดือนพฤษภาคมปี พ.ศ.2531 กรมการศึกษานอกโรงเรียนโดยความร่วมมือและสนับสนุนของศูนย์อำนวยการร่วมกองบัญชาการทหารสูงสุด และหน่วยบรรเทาทุกข์ชายแดนแห่งสหประชาชาติ (United Nation Border Relief Operation : UNBRO) ได้ตระหนักถึงปัญหาความมั่นคงของประเทศไทยบริเวณชายแดนไทย กัมพูชา ซึ่งถูกคุกคามจากการปะทะและแทรกซึมจากภายนอกประเทศอันส่งผลกระทบต่อความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและขวัญกำลังใจ ตลอดจนการทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของประชาชนที่อาศัยอยู่ตามบริเวณดังกล่าวตกอยู่ในสภาพยากจนไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ จึงได้ดำเนินงานโครงการครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ และการพึ่งพาตนเองของราษฎรไทยบริเวณชายแดนไทย กัมพูชา โดยมุ่งให้การศึกษแก่ประชาชนด้วยรูปแบบการศึกษานอกโรงเรียนที่หลากหลาย เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับข่าวสารข้อมูลที่ทันต่อเหตุการณ์ และมีทักษะที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพที่เหมาะสม ตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล นอกจากนี้กรมการศึกษานอกโรงเรียนมีนโยบายที่จะจัดให้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนอื่นๆ รอบราชอาณาจักรไทย ได้แก่ พื้นที่ชายแดนไทย-พม่า พื้นที่ชายแดนไทย-ลาว พื้นที่ชายแดน

ไทย-มาเลเซีย รวมทั้งจัดให้มีครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในจังหวัดที่มีหมู่บ้านอาสาพัฒนา และป้องกันตนเองแห่งชาติ (อพป.) ด้วย

ในช่วงปี พ.ศ. 2532 ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนยังได้ร่วมเป็นกลไกที่สำคัญในการพัฒนาอาชีพและคุณภาพชีวิต ภายใต้โครงการจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ในพื้นที่ป่าสงวนเสื่อมโทรม หรือ คจก. ใน 17 จังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยดำเนินการร่วมกับกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในและหน่วยงานราชการต่างๆ เพื่อจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ ซึ่งเข้าอยู่อาศัยและทำกินก่อนวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2532 ได้สิทธิพื้นที่และอยู่อาศัยไม่เกิน 15 ไร่โดยถูกต้องตามกฎหมายควบคู่ไปกับการพัฒนาอาชีพอย่างครบวงจรและเพื่อป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้หรือพื้นที่อนุรักษ์ต้นน้ำ ลำธารเพื่อสร้างสมดุลธรรมชาติให้กลับคืนตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว นอกจากนี้ใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ได้แก่ นราธิวาส ยะลา ปัตตานี สตูล และสงขลา ซึ่งมีลักษณะเฉพาะพิเศษ ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนได้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามโครงการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในจังหวัดชายแดนภาคใต้จนถึงปัจจุบัน ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่องและผ่านประสบการณ์ที่สำคัญซึ่งทุกหน่วยงานยอมรับแล้วว่า ครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนเป็นกลไกที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของชุมชน มิได้จำกัดบทบาทเฉพาะงานการศึกษาอกโรงเรียนเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ดังจะเห็นได้จากการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดเกณฑ์และเงื่อนไขพิเศษในการสรรหา และการคัดเลือกครูอาสาสมัครการศึกษาอกโรงเรียนซึ่งมีฐานะเป็นลูกจ้างชั่วคราวของกรมการศึกษาอกโรงเรียนให้เป็นข้าราชการครู โดยการพิจารณาผลการปฏิบัติงานในพื้นที่ของครูอาสาสมัครการศึกษาอกโรงเรียนเป็นสำคัญ

ดังนั้น หากจะประมวลพัฒนาการของครูอาสาสมัครการศึกษาอกโรงเรียนตามลักษณะพื้นที่การปฏิบัติงานแล้ว อาจจะถูกกล่าวโดยสรุปเพื่อให้สามารถเห็นภาพรวมของครูอาสาสมัครการศึกษาอกโรงเรียน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. ครูอาสาสมัครการศึกษาอกโรงเรียนในพื้นที่ปกติ มีหน้าที่รับผิดชอบงานการศึกษาอกโรงเรียนในขอบเขตพื้นที่ 1 ตำบล ตามที่ศูนย์บริการการศึกษาอกโรงเรียนอำเภอ มอบหมายด้วยการส่งเสริมสนับสนุน ดำเนินการจัดและติดตามผลกิจกรรมการศึกษาอกโรงเรียนทุกรูปแบบตลอดจนขยายงานการศึกษาอกโรงเรียนให้กว้างขวาง และทั่วถึงตามแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาของรัฐรวมทั้งประสานความเข้าใจกับประชาชนและหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อใช้ทรัพยากรในพื้นที่จัดกิจกรรมการศึกษาอกโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด



## 2. ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในพื้นที่เฉพาะ ประกอบด้วย

2.1 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวง หรือครู ศศช. มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา และให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนในเขตภูเขาในรูปแบบการศึกษาออกโรงเรียนที่มีวิธีการเรียนการสอนและเนื้อหาซึ่งยืดหยุ่นไปตามสภาพความต้องการของชุมชน

2.2 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนเพื่อเสริมความมั่นคงของชาติ และการพึ่งพาตนเองของราษฎรไทยบริเวณชายแดน หรือ ครูอาสาสมัครชายแดน มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในพื้นที่ปกติ แต่ปฏิบัติงานในหมู่บ้านป้องกันตนเองชายแดน (ปชต.) ตลอดแนวชายแดนไทยรอบประเทศเป็นหมู่บ้านหลัก ในขณะเดียวกันครูอาสาสมัครชายแดน จะต้องมีการรวมกลุ่มเพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตามสาขาวิชาที่ตนถนัดด้วย

2.3 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในหมู่บ้านอาสาพัฒนา และป้องกันตนเองชายแดน หรือ ครูอาสาสมัคร อพป. มีหน้าที่รับผิดชอบเช่นเดียวกับครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในพื้นที่ปกติ แต่ปฏิบัติงานในหมู่บ้าน อพป. ที่ได้รับมอบหมายเป็นหมู่บ้านหลักและปฏิบัติงานในหมู่บ้านอื่นๆ ของตำบลนั้นๆ ด้วย

2.4 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในโครงการจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ในพื้นที่ป่าสงวนเสื่อมโทรมหรือครูอาสาสมัคร คจก. มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการศึกษา เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษา การพัฒนาอาชีพ การฟื้นฟูสภาพป่าไม้ในรูปแบบป่าไม้ชุมชน การจัดการบริการข่าวสารข้อมูลความรู้ในด้านต่างๆ การพัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน การพัฒนาคุณภาพชีวิต การแปรรูปผลผลิต และรายได้จากการเกษตรแต่ปัจจุบันโครงการจัดที่ทำกินให้กับราษฎรผู้ยากไร้ในพื้นที่ป่าสงวนเสื่อมโทรม (คจก.) มิได้ดำเนินการต่อเนื่องจึงทำให้การดำเนินงานของครูอาสาสมัคร คจก.ยุติไปด้วย

2.5 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในโครงการส่งเสริมการใช้ภาษาไทยในจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้เฉพาะตำบลที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้มีทักษะทางภาษาไทย (ความสามารถในการ ฟัง พูด อ่าน และเขียน) เป็นเป้าหมายหลัก และทำหน้าที่ในการประสานงานการศึกษาออกโรงเรียนทุกกิจกรรมเป็นเป้าหมายรอง

2.6 ครูอาสาสมัครการศึกษาออกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ มีบทบาทหน้าที่ 2 ส่วน คือ (1) จัดการเรียนการสอน และ (2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันศึกษาปอเนาะ

### 3.สถาบันศึกษาปอเนาะ

พื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ของไทยอันประกอบไปด้วย ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส มีประชากรส่วนใหญ่ที่นับถือศาสนาอิสลามกว่าร้อยละ 73 ในจำนวนนี้ร้อยละ 80 พูดภาษามลายู ท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้ประชากรมุสลิมในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ยังมีความเคร่งครัดในการนับถือศาสนาอิสลาม ซึ่งเรียกได้ว่า ลักษณะโครงสร้างของประเพณี วัฒนธรรม รวมถึงวิถีการดำรงชีวิตของคนพื้นที่นี้ได้ดำเนินไปตามวิถีทางของอิสลามเป็นหลัก รัฐบาลเกือบทุกสมัยนับแต่อดีตจนถึงปัจจุบันตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษาในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้มาโดยตลอด แต่ด้วยสภาพปัจจุบันของการจัดการศึกษาในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่มีความหลากหลาย ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมาก ด้วยความเชื่อค่านิยมตามวิถีชีวิตของมุสลิมในการเล่าเรียนศาสนา มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในพื้นที่ในทุกๆด้าน รวมถึงด้านการศึกษาซึ่งในทัศนะของอิสลาม มุสลิมที่ดีจะต้องยึดมั่นกับหลักคำสอนของอิสลาม เป็นวิถีในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องและการรู้จักศาสนาควรจะต้องผ่านกระบวนการศึกษา ซึ่งต้องเป็นการศึกษาด้านอิสลามที่มีความเข้มข้น มีคุณภาพ และเป็นการศึกษาจากสถาบันการศึกษาที่ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตตามวิถีทางศาสนาได้อย่างเคร่งครัด ประกอบกับความเชื่อของผู้ปกครองที่ว่า เป็นการไม่สมควรหากส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนของรัฐซึ่งมีการจัดการเรียนการสอนรวมกันระหว่างนักเรียนชายและหญิง มีการจัดกิจกรรมที่เป็นวัฒนธรรมของชาวพุทธ ไม่มีวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมุสลิมจะกระทบต่อความเชื่อทางศาสนาอิสลาม ด้วยเหตุนี้ผู้ปกครองจึงนิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม หรือกลุ่มหนึ่งจะเข้าเรียนเฉพาะที่เกี่ยวกับศาสนาที่เรียกกันว่า “ปอเนาะ”

ดังได้กล่าวมาแล้วว่าชาวไทยมุสลิมเคร่งครัดทางศาสนามาก เนื่องจากศาสนากำหนดให้มุสลิมทุกคนต้องแสวงหาความรู้ โดยเฉพาะความรู้ที่ทำให้ตนเองมี “จิตวิญญาณทางคุณธรรม จริยธรรมและความรู้เรื่องอาชีพให้สามารถดำรงครอบครัวตามอัตภาพ” โดยสามารถเรียนรู้ได้โดยผ่านการถ่ายทอดจากพ่อแม่ ผู้อาวุโส และผู้รู้ในชุมชน ประกอบด้วยศาสนาอิสลามนั้นเป็นวิถีชีวิตประจำวันของมุสลิมทุกคน การเรียนวิชาศาสนาอิสลามจึงเป็นความต้องการและเป็นความจำเป็นของมุสลิมทุกคน เพื่อให้สามารถปฏิบัติศาสนกิจในชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเองด้วยเหตุนี้ ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จึงมีสถาบันการศึกษาวิชาศาสนาอิสลามเกิดขึ้นโดยทั่วไป ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (1) การศึกษาศาสนาที่ไม่เป็นทางการเช่น การไปเรียนศาสนาในบ้านของผู้รู้ศาสนา ในเวลาเย็นหลังเลิกเรียนหรือเลิกงาน หรืออาจเป็นวันเสาร์ – อาทิตย์ ในบางชุมชนอาจมีการเรียนการสอนศาสนาที่มัสยิด ในการเรียนศาสนาเช่นนี้ไม่มีข้อจำกัดทางด้านอายุ ชาวมุสลิมคนใดมีความสนใจอยากไปเรียนรู้ศาสนาเพิ่มเติม สามารถไปเรียนรู้ได้ตลอดชีวิต ผู้สอนนั้นคือผู้ที่มีความรู้ทาง

ศาสนา ในการสอนส่วนใหญ่ยังไม่คิดค่าเรียนเนื่องจากการสอนศาสนานับเป็นกุศลอันยิ่งใหญ่

(2) การศึกษาศาสนาอย่างเป็นทางการ คือการเรียนการสอนในสถาบันศึกษาซึ่งมีแยกย่อยหลายแบบ คือ สถาบันฝึกท่องจำอัล-กรุอาน (ฮาฟิส) สถาบันการฝึกทักษะการอ่านอัล-กรุอาน ระบบกีรออาตี โรงเรียนตาดีกา และสถาบันศึกษาปอเนาะ

ในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะในส่วนที่จัดการศึกษานอกโรงเรียนคือ สถาบันศึกษาปอเนาะและโรงเรียนสอนศาสนาอิสลามจากระเบียบกระทรวง ข้อ 3 ว่าด้วยสถาบันศึกษาปอเนาะ พ.ศ. 2547 ได้ให้คำนิยาม คำว่า “สถาบันศึกษาปอเนาะ” ดังต่อไปนี้ สถาบันศึกษาปอเนาะ หมายความว่า สถาบันสังคมของชุมชนอิสลามที่เสริมสร้างการเรียนรู้ในทางศาสนาอิสลามและวัฒนธรรมอิสลาม เพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในชุมชนมีความรู้และความประพฤติที่ดีงาม ในการดำรงชีพออย่างสันติสุข และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ปอเนาะเป็นภาษามลายูตามสำเนียงของชาวไทยมุสลิมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ในประเทศมาเลเซียเรียกสถาบันลักษณะนี้ว่า “Pondok” ในอินโดนีเซียเรียกว่า “Pesantren” ซึ่งทั้งหมดมาจากรากศัพท์ของภาษาอาหรับ คือ Pondok ซึ่งมีความหมายว่า ที่พักคนเดินทาง สำหรับความหมายหรือความเข้าใจของผู้คนในแถบแหลมมลายู ทั้งในประเทศมาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ รวมทั้งไทยและกัมพูชา จะความหมายถึงกระท่อมหรือที่พักเล็กๆ การเรียนรู้ในลักษณะเดียวกับปอเนาะสันนิษฐานว่ามีมาแล้วกว่า 1,000 ปีและไม่ได้มีเฉพาะในแหลมมลายูเท่านั้น ในแถบเอเชียใต้ คือประเทศอินเดีย ปากีสถานบังคลาเทศ ก็มีลักษณะการเรียนรู้แบบนี้ แต่จะถูกเรียกว่า มัตรอชะฮฺ หรือ ดาร์ลุลูลูม ซึ่งมีเป็นหมื่น ๆ แห่ง ถึงแม้ว่าจะมีสถาบันที่ให้การศึกษาลักษณะนี้อยู่ทุกแห่งที่มีมุสลิม มีการเรียนการสอนในวิชาความรู้หลักการศาสนาเหมือนกัน แต่สิ่งที่ผู้เรียนได้รับนั้นจะมีความแตกต่างกันตรงแนวทางของวิถีชีวิตตามวัฒนธรรมของแต่และพื้นที่ จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์เป็นที่ยอมรับกันว่า ปอเนาะจัดขึ้นครั้งแรกที่จังหวัดปัตตานี และเป็นสถานศึกษาที่เก่าแก่ที่สุดของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ผู้นำทางศาสนาและนักศึกษาศาสนาคณสำคัญส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาศาสนาอิสลามจากผู้รู้ชาวปัตตานี นอกจากได้ศึกษาหาความรู้แล้วบุคคลเหล่านั้นได้จัดทำตำรา แนวทางในการสอนและการเผยแพร่ ซึ่งผลิตและคิดค้น โดยผู้รู้ชาวปัตตานี การจัดการศึกษาในลักษณะปอเนาะได้ดำเนินการสืบทอดเจตนารมณ์ของศาสนา และระบบการศึกษาเรื่อยมาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน บางช่วงผู้สอนอาจจะมีการเปลี่ยนแปลงในรายละเอียดของเนื้อหาหลักสูตรและวิธีการไปบ้าง แต่ไม่ได้แตกต่างไปจากเดิมมากนัก กล่าวคือ ยังคงรักษาระบบการศึกษาไว้เช่นเดิมเพียงแต่การเน้นหนักในเนื้อหาวิชาซึ่งต้องเน้นหนักไปตามความถนัดของผู้สอน

ปอเนาะเป็นสถาบันการศึกษาที่มีประวัติความเป็นมาตั้งแต่มีชุมชนมุสลิมเกิดขึ้น สถาบันศึกษาปอเนาะในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ที่มีชื่อเสียงในอดีตมี 2 แห่ง คือ ปัตตานีดารุสลาม และเมืองอาเจะห์ บนเกาะสุมาตรา ประเทศอินโดนีเซีย ปัจจุบันปอเนาะคือระบบการเรียนรู้และการถ่ายทอดคุณธรรมทางศาสนา ที่ยังคงดำรงอยู่อย่างมั่นคงในสังคมมุสลิม อาจจะกล่าวได้ว่ามีลักษณะรูปแบบ

บางอย่างที่คล้ายกับสำนักตักศิลา ในวิถีทางฮินดู พราหมณ์ หรือพุทธศาสนา เป็นกระบวนการเรียนรู้ในเชิงลึกในสาขาใดสาขาหนึ่ง คือเมื่อใดมีผู้รู้ในสังคม ผู้คนในและนอกชุมชนจะมาขอสมัครเป็นลูกศิษย์ (ดอเลาะเจ๊ะแต, 2547 )

ปอเนาะในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้แบ่งออกเป็น 2 แบบด้วยกัน คือ ปอเนาะดั้งเดิมที่สอนศาสนาอย่างเดียว และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามปอเนาะแบบดั้งเดิมแบ่งย่อยออกเป็น ปอเนาะดั้งเดิมที่ไม่ได้จดทะเบียน และปอเนาะดั้งเดิมที่จดทะเบียนกับรัฐ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม (ปอเนาะ) ที่จดทะเบียนกับรัฐและเปิดสอน วิชาสามัญควบคู่ไปกับวิชาศาสนา แบ่งออกเป็น โรงเรียนสอนวิชาสามัญและศาสนาทั่วไปที่ได้มาตรฐาน อาจแบ่งย่อยได้เป็น 3 ประเภทคือ โรงเรียนที่ได้รับอนุญาตบุคคลธรรมดา (จะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาล 40 %) โรงเรียนที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล (จะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาล 60 %) โรงเรียนที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลก่อนปี พ.ศ. 2539 (จะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐบาล 100 %) โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามอีกแบบคือ โรงเรียนที่สอนวิชาสามัญและศาสนาเช่นเดียวกันแต่อาจจะมีอุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ครบหรือไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งโรงเรียนดังกล่าวจะได้รับเงินอุดหนุนเป็นรายปี

ในที่นี้จะกล่าวถึงลักษณะของปอเนาะดั้งเดิมก่อนคือ ปอเนาะดั้งเดิม วิถีชีวิตในปอเนาะดั้งเดิม เป็นวิถีชีวิตมุสลิมตามหลักซุนนะห์ (หลักการดำเนินชีวิตของท่านศาสดามุฮัมมัด (ซ็อลฯ) ชีวิตมีแต่เรื่องศาสนาล้วน ๆ ศาสนานั้นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย เมื่อมีโต๊ะครูเข้ามาสอนให้ความรู้ศาสนา คนในปอเนาะจะเลือกเวลาเรียนเวลาไหนก็ได้แล้วแต่สะดวก คนในปอเนาะมีโต๊ะครูเป็นต้นแบบความประพฤติและจะเคารพนับถือ มีความกตัญญูกับโต๊ะครูมาก เพราะถือว่าโต๊ะครูนั้นเป็นผู้มีพระคุณ ให้ความรู้การศึกษา เด็กผู้ชายมีโต๊ะครูเป็นแบบอย่างความประพฤติ สำหรับเด็กผู้หญิงมีภรรยาของโต๊ะครู (มามา) เป็นต้นแบบเด็กปอเนาะจะอยู่แบบนักเรียนประจำ เรียกเด็กปอเนาะว่า “โต๊ะปาเก” (เด็กหอ) มีบ้านพักลักษณะเหมือนกระท่อมเล็ก ๆ หรือห้องแถว โดยจะปลูกไว้ใกล้บริเวณบ้านโต๊ะครูภายในห้องมีที่นอนและที่ทำกับข้าว โดยต้องหาอาหารหรือทำกับข้าวเอง ใช้ห้องนี้รวมการใช้ประโยชน์จากปอเนาะ ใช้เป็นที่พักผ่อน อ่านหนังสือ หรือหลับนอนในเวลากลางคืน เด็กปอเนาะใช้เวลาหลัง 21.00 น. ท่องอ่านหนังสือเพื่อค้นคว้าหาความรู้ และจะนอนประมาณเวลา 22.00 – 23.00 น. อุตุการณ์และหลักการสำคัญของปอเนาะ องค์อัลลอฮ์ (ช.บ.) ทรงมีพระประสงค์ให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติ และปฏิบัติศาสนกิจต่อพระองค์ คนจะทำอะไรได้ดีในทางศาสนาก็ต้องศึกษาศาสนาให้แตกฉานก่อน ปอเนาะจึงได้รับการจัดตั้งขึ้นด้วยจิตวิญญาณที่จะสืบทอดเจตนารมณ์ขององค์อัลเลาะห์ (ช.บ.) คือเพื่อให้มนุษย์รักดีและศรัทธาต่อพระองค์ สถาบันศาสนาเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างพระเจ้ากับมนุษย์ และสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์ด้วยกัน หลักการของปอเนาะจึงเพื่อปกป้องและดูแลรักษาศาสนา เผยแผ่ศาสนา พัฒนาและช่วยเหลือจิตวิญญาณของสังคม ให้เพื่อส่วนรวม ไม่บูชาเงินและวัตถุ เป้าหมายคือรับใช้

พระเจ้าการจัดการปอเนาะมักมีส่วนในการช่วยดูแลความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย โดยเน้นหลักของการให้อุดมการณ์ของการศึกษาในระบบปอเนาะมองว่า การศึกษาคือสาระของชีวิตเป็นการแสวงหาความรู้เพื่อให้เข้าใจชีวิต เข้าใจตนเอง มุ่งผลิตบุคคลเพื่อรับใช้สังคม ไม่ใช่เป็นการแสวงหาความรู้เพื่อให้ได้มาซึ่งอาชีพและรายได้เพียงอย่างเดียว (ดอเลาะ เจ๊ะแต, 2547)

บทบาทของสถาบันศึกษาปอเนาะต่อชุมชน

การจัดการศึกษาในระบบปอเนาะเกิดขึ้นด้วยแรงศรัทธา โดยมีโต๊ะครูเป็นตัวจักรสำคัญในการกำหนดทิศทาง การดำเนินการศึกษา และดำเนินชีวิตของชุมชน หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “โต๊ะครูคือปอเนาะและปอเนาะคือโต๊ะครู” โต๊ะครูนั้นเป็นผู้นำในสังคม มีบทบาททั้งในด้านศาสนาและการปกครอง นอกจากจะเป็นที่เคารพนับถือของผู้เรียนแล้ว ในขณะเดียวกันยังครอบคลุมไปถึงประชาชนทั่วไปด้วย โดยโต๊ะครูที่มีภูมิความรู้สูงและความสามารถจะได้รับความนิยมนอกจากรับสังคมมุสลิม ดังนั้นการกระทำใดๆหรือแนวคิดของโต๊ะครู จะมีอิทธิพลต่อผู้คนในท้องถิ่นและสังคมที่เกี่ยวข้องอาจจะกล่าวได้ว่าโต๊ะครูสามารถที่จะจูงใจประชาชน ให้หันเหไปในทิศทางที่พึงประสงค์ทั้งของชุมชนและรัฐได้ หากมองโต๊ะครูในแง่สร้างสรรค์แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้องมากในการขอความร่วมมือและการพัฒนา ซึ่งเป็นที่ประจักษ์มาแล้วเกี่ยวกับบทบาทของโต๊ะครู โมหัมมัด अबดุลกาเดร์ (มปป.) ได้กล่าวว่า งานของโต๊ะครูที่แท้จริงคือนักพัฒนาหรือครูใหญ่โรงเรียนชุมชน ท่านช่วยพัฒนาชีวิตคนอยู่ปออยู่เขา ในท้องถิ่นทุรกันดารให้ได้แสงธรรมช่วยคนที่ไม่มีโอกาสทางการศึกษา พอได้มีที่เรียนตามที่ตนสามารถทางด้านอาชีพแม้จะไม่เหมือนโรงเรียนอาชีวศึกษาในปัจจุบัน ท่านก็ได้สอนทักษะบางอย่างทางเกษตรให้ศิษย์ได้เห็นได้ทดลอง และด้านความสัมพันธ์กับชุมชน โต๊ะครูได้ร่วมและช่วยในพิธีกรรมต่างๆ งานศพ งานขึ้นบ้านใหม่ งานสร้างมัสยิด ตลอดจนงานร่วมแรงพัฒนา จึงมีความสัมพันธ์กับชาวบ้านใกล้เคียงอย่างสนิทสนมและเคารพนับถือกัน ปอเนาะนอกจากจะเป็นแหล่งวิทยาการทางศาสนาแล้วยังเป็นที่พึ่งพิงของชุมชนในด้านอื่นๆอีกด้วย อาทิเช่น ด้านข่าวสาร ที่ปรึกษาแก้ปัญหากรณีพิพาทและที่พักของผู้เดินทาง ฯลฯ เมื่อพิจารณาถึงบทบาทของปอเนาะที่มีต่อชุมชนแล้ว ส่วนใหญ่จะเน้นกิจกรรมทางศาสนาเป็นหลัก ดังนั้นแนวทางที่จะเสริมให้ปอเนาะมีบทบาทด้านอื่นๆด้วยก็อาจพิจารณาได้ดังนี้

1. ศาสนาเป็นกิจกรรมหลักที่โรงเรียนมีอยู่แล้ว ดังนั้น การที่จะทำให้มีบทบาทต่อชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ ทั้งภายในและนอกชุมชนได้มากขึ้นนั้น ก็คงจะต้องอาศัยองค์ประกอบของสถาบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโต๊ะครูและครูผู้สอนที่จะต้องให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ตลอดถึงทัศนคติที่ดีให้กับผู้เรียนและชุมชน

2. รัฐ บทบาทหน้าที่ที่พึงจะมีเพื่อเป็นการเสริมสร้างบทบาทของโรงเรียนปอเนาะให้มีต่อชุมชนมากขึ้นนั้นก็คือ ให้ความรู้ความเข้าใจแก่โต๊ะครูและครูผู้สอนทุกคนอย่าง

ถูกต้องถึงนโยบายของรัฐในอันที่จะไปถ่ายทอดให้กับผู้เรียน ตลอดจนถึงประชาชนในท้องถิ่นการ  
จัดส่งเจ้าหน้าที่ที่จะให้ความรู้ทางด้านวิชาชีพไปให้ความรู้แก่ผู้สอน ผู้เรียน เพื่อบุคคลดังกล่าวนี้จะได้  
ใช้ความรู้ที่ได้รับส่วนหนึ่งไปเผยแพร่ให้กับประชาชนในละแวกใกล้เคียงนอกเหนือจากที่ตนเองจะ  
ได้รับอันอาจจะนำไปประกอบอาชีพได้ แต่การกระทำดังกล่าวนี้ได้เน้นหน่วยงานรัฐจะต้องมีการ  
ประสานกันทั้งนโยบายและการปฏิบัติอย่างแท้จริง ไม่เช่นนั้นแล้วก็จะปรากฏอย่างที่เห็นในขณะนี้  
นั่นก็คือต่างฝ่ายต่างก็มีหลักการและเป้าหมายของตนเองแทนที่จะมีความเข้าใจกลับกลับจะยิ่งสับสน  
มากขึ้น

#### ลักษณะพิเศษของสถาบันศึกษาปอเนาะ

ปอเนาะนอกจากจะเป็นโรงเรียนสอนศาสนาโดยทั่วไปแล้ว ยังมีลักษณะพิเศษกว่า  
สถาบันการศึกษาอื่น ๆ โดยทั่วไป คือเป็นการศึกษาโดยไม่คิดค่าเล่าเรียน ผู้สอนสอนด้วยความบริสุทธิ์  
ใจ โดยมุ่งตรงต่อพระเจ้าเป็นสำคัญและไม่ได้หวังเป็นจำนวนเงิน นักเรียนทุกคนเรียนฟรี ไม่ต้องจ่าย  
ค่าเล่าเรียน ปอเนาะไม่มีการเก็บบำรุง ไม่ว่าจะรวยหรือจนก็สามารถเข้าเรียนปอเนาะได้ทั้งสิ้น การเรียน  
ในปอเนาะเป็นการศึกษาตลอดชีวิต ผู้ที่ศึกษาในปอเนาะนั้นจะมีทุกเพศทุกวัย โดยอาจเป็นคนใน  
ท้องถิ่น ในชุมชน จากต่างจังหวัดหรือประเทศใกล้เคียง ดังนั้นผู้ที่มาเล่าเรียนจึงมีหลายวัย ตั้งแต่วัย  
เด็กไปถึงวัยชรา (อายุระหว่าง 15 – 60 ปี โดยประมาณ) นอกจากนี้การศึกษาในปอเนาะยังเป็นการ  
การศึกษาตามอัธยาศัย ผู้เรียนสามารถเลือกวิชาเรียน ครูผู้สอนได้ที่ตามสนใจ โดยไม่ใช้ระบบเรียน  
แบบตายตัว มีความยืดหยุ่น ผู้เรียนสามารถประเมินตนเองได้ว่ามีความรู้ในระดับใด จากนั้นจึงเลือก  
เรียนตามระดับความสามารถของตน ปอเนาะเป็นสถานที่พอกคนให้เป็นคนดี ปอเนาะเปรียบเสมือน  
โรงงานผลิตคนดี ไร้ไซเคิลคนไม่ดี ให้อภัยกลับใจหันเข้าสู่ศาสนา สั่งสอนคนดีให้มีความรู้และเป็นคน  
ที่ดียิ่งขึ้นไป เน้นการปฏิบัติและอุทิศตนเพื่อศาสนาและสังคม ผู้ที่เรียนปอเนาะด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ  
จริง จะประสบความสำเร็จเป็นคนดีที่น่านับถือของสังคม ปอเนาะเป็นการจำลองสังคมมุสลิมตัวอย่าง  
การอยู่ในปอเนาะเป็นการฝึกการเป็นผู้นำที่ดี ผู้ตามที่ดี การให้ความเคารพผู้หลักผู้ใหญ่รักใคร่  
เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน อยู่กันอย่างพี่น้อง ใช้ชีวิตตามหลักศาสนา ห่างไกลจากสิ่ง มะอ์ซียัต  
(อบายมุข)

การบริหารจัดการเรียนตามที่ได้กล่าวข้างต้นว่า โรงเรียนปอเนาะเกิดจากการศรัทธา  
ในศาสนาของสมาชิกในชุมชน พลังศรัทธาทำให้เกิดการเสียสละ แรงกายแรงใจในการสืบสาน  
เจตนารมณ์ขององค์อัลเลาะห์ (ช.บ.) เป็นการให้ทานที่บริสุทธิ์ ไม่ต้องการผลตอบแทนใดๆ นับเป็น  
การยกระดับจิตวิญญาณของมนุษย์โดยแท้จริง ครูที่มาสอนจึงสอนโดยไม่หวังผลตอบแทนใดๆ โต้ะครู  
ส่วนใหญ่จะมีกิจการเป็นของตนเอง มีสวน ไร่ นา จึงสามารถเป็นต้นแบบการเสียสละในชุมชน และ  
เป็นผู้อุปถัมภ์ค้ำจุนศาสนาให้รุ่งเรืองสืบไป

### บุคลากรของสถาบันศึกษาปอเนาะ

ครูบาอาจารย์ส่วนหนึ่งมาจากเครือญาติ และครอบครัวเดียวกัน อีกส่วนหนึ่งเป็นผู้เรียนในปอเนาะที่ร่ำเรียนจนมีความรู้แตกฉาน สามารถ เป็นผู้สอนได้ ซึ่งมีความคิดที่จะเสียสละ เผยแผ่และสอนหนังสือ โดยทุกคนใช้เวลาว่างของตนเอง เข้าข้างเยินข้างมาช่วยสอนหนังสือให้กับนักเรียนปอเนาะ โดยใช้หลักพึ่งพาตนเอง ไม่หวังค่าตอบแทน ครูส่วนใหญ่เป็นศิษย์เก่าของปอเนาะ ซึ่งหลังจากศึกษาจบก็มีครอบครัว แล้วตั้งถิ่นฐานอยู่ในบริเวณอาณาเขตของปอเนาะ

#### หลักสูตรวิชาที่เรียน

หลักสูตรที่ทำการสอนมาตั้งแต่เดิม คือ

1. วิชาภาษามลายูและภาษาอาหรับ เช่น ไวยากรณ์อาหรับ

2. วิชาที่เกี่ยวกับศาสนาอิสลาม ได้แก่

2.1 วิชาฟิกห์ เป็นนิติศาสตร์อิสลาม เรียนกว้าง ๆ มีการเจาะลึกในระดับมหาวิทยาลัยหรือในการเรียนระดับสูงขึ้นไป และวิชาย่อยอื่น ๆ อีกมากที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของมุสลิมตั้งแต่ เข้า – คำ เป็นจริยวัตรของมุสลิม

2.2 วิชาตะเซอาอูฟ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณ

2.3 วิชาเตฮะอีด วิชาที่เกี่ยวกับหลักของการยึดมั่น และเชื่อถือนั่น ความเป็นเอกะ ความเป็นพระเจ้าองค์เดียวของเอกองค์อัลเลาะห์ (ช.บ.)

2.4 วิชาอรรถาธิบายอัล – กุรอาน และอัล – หะดิษ (วณะท่าน ศาสดา)

#### วิธีการเรียน

นักเรียนนั่งบนพื้น มีกระดานดำ ใช้หนังสือตำรา อาจารย์นั่งอ่านให้ฟังและให้ลูกศิษย์อ่าน แล้วอาจารย์จะอธิบายในจุดที่ไม่เข้าใจ นักเรียนก็จะจดความหมายหรือคำอธิบายไว้ตรงมุมใดมุมหนึ่งของหนังสือ เป็นการเรียนที่ใช้ตำราเป็นเกณฑ์ โดยใช้ตำราที่เป็นที่ยอมรับ ของนักวิชาการและผู้รู้ของสังคมมุสลิม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เช่น อิหม่ามฆอซาลี อิหม่ามนาววี เช็คดาวูดอะห์หมัด อัล – ฟาทอนี เป็นต้น บางปอเนาะอาจมีการสอนระบบโรงเรียน มีการใช้ระบบชั้นเรียน แบ่งเป็น 4 ชั้น หรือถึง 10 ชั้น แล้วแต่สภาพหรือขนาดของสถาบัน (ดอเลาะ เจ๊ะแต, 2547) ปอเนาะกับการเปลี่ยนแปลงจากอดีตสู่ปัจจุบันตลอดระยะเวลาที่ปอเนาะเกิดขึ้นในดินแดนฟาตอนี ดารุสลาม จนกระทั่งเปลี่ยนมาเป็นจังหวัดปัตตานีในปัจจุบัน การศึกษาหาความรู้ในวิถีชีวิตแบบอิสลามในสถาบันศึกษาปอเนาะได้ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะแผ่นดินแห่งนี้จะประสบภัยพิบัติใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็ภัยสงคราม การศึกษาหลักการอิสลามตามวิถีของคนมุสลิมใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ก็ยังคงมีอยู่ความเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อปอเนาะโดยตรงนั้นเกิดขึ้นในปี พ.ศ.2448 ซึ่งเป็นยุคการปกครองของจอมพล ป. พิบูลสงคราม จากนโยบายรัฐนิยมของจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้

ประกาศใช้ ไม่ว่าจะการแต่งกาย ภาษาพูด การใช้ชีวิต การศึกษา หรือแม้แต่ข้อกำหนดทางศาสนา ก็ถูกสั่งห้าม สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบทั้งโดยตรงและโดยอ้อมต่อสถาบันศึกษาปอเนาะและสังคมมุสลิม

พ.ศ. 2504 กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศระเบียบกระทรวงฯ ว่าด้วยการปรับปรุงส่งเสริมปอเนาะ สารสำคัญคือให้ปอเนาะยื่นเรื่องขอขึ้นทะเบียนต่อทางราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) เขตการศึกษา 2 แต่ก็ไม่ได้รับการขานรับเท่าใดนัก ปอเนาะ ต่าง ๆ ยังคงดำเนินการเรียนการสอนต่อไป ซึ่งในขณะนั้นมีปอเนาะจำนวนหนึ่งได้เลิกไปบ้างต่อมาในปี พ.ศ. 2508 รัฐบาลมีมติคณะรัฐมนตรีให้ปอเนาะที่ขึ้นทะเบียนแล้ว แปรสภาพเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ให้ปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ให้มีหลักสูตรการสอน มีชั้นเรียน โต๊ะ เก้าอี้ กระดานดำ มีระยะจบการศึกษาที่แน่นอน และให้เปิดสอนวิชาสามัญด้วย โดยทางราชการจะช่วยเหลือส่งเสริมโดยให้เงินอุดหนุนส่งครูไปช่วยสอน วิชาสามัญ และผ่อนปรนในเรื่องคุณสมบัติบางประการของเจ้าของผู้จัดการครูใหญ่ และครูผู้สอน โดยไม่ต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติโรงเรียนราษฎร์ พ.ศ. 2497 อย่างเคร่งครัด

พ.ศ. 2510 คณะรัฐมนตรีมีมติให้เร่งรัดปอเนาะที่ขึ้นทะเบียนแล้วทั้งหมดให้มาขอแปรสภาพจากปอเนาะเป็นโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลาม ให้เสร็จสิ้นภายในวันที่ 15 มิถุนายน 2514 ไม่เช่นนั้นให้ถือว่าปอเนาะนั้นล้มเลิกไป และหลังจากนั้นห้ามก่อตั้งปอเนาะขึ้นมาอีก หากจะตั้งต้องเปิดสอนในรูปแบบของโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามเท่านั้น

ปี พ.ศ. 2514 มีปอเนาะจำนวนมากถึง 426 แห่ง มายื่นความจำนงขอแปรสภาพกับทางการ แต่บางแห่งซึ่งเคยขึ้นทะเบียนเนื่องจากถูกบีบบังคับจากทางการก็ไม่ได้มีการแปรสภาพ อีกบางส่วนได้แปรสภาพจากปอเนาะไปสู่ระบบโรงเรียน แต่สอนเฉพาะวิชาศาสนาเท่านั้นตามหลักสูตรและแผนการสอนที่โรงเรียนปอเนาะแห่งนั้น ๆ กำหนดขึ้นเอง นอกจากนี้ยังมีปอเนาะ เกิดขึ้นตลอดเวลา

ในปี พ.ศ. 2526 ชื่อโรงเรียนราษฎร์สอนศาสนาอิสลามได้เปลี่ยนเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2525 และออกระเบียบการให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ที่สอนวิชาสามัญควบคู่วิชาศาสนาอิสลาม โดยฉบับแก้ไขล่าสุดออกมาเมื่อปี พ.ศ. 2548 ให้เงินอุดหนุนแก่โรงเรียน ที่ได้มาตรฐานตามมาตรา 15 (1) 100 เปอร์เซ็นต์ ส่วนโรงเรียนที่อยู่ในระยะเตรียมความพร้อม และโรงเรียนที่เพิ่งจดทะเบียนหลังวันออกระเบียบให้เงินอุดหนุน 60 เปอร์เซ็นต์แต่สำหรับโรงเรียนที่สอนเฉพาะวิชาศาสนาจะไม่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลช่วงตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 (ซึ่งเป็นช่วงเดียวกันกับเหตุการณ์ 14 ตุลา 2516) จนถึงปี พ.ศ. 2530 การปกครองในระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารประเทศและคณะรัฐบาลโดยตลอด การบริหารประเทศไม่มีความต่อเนื่อง การจัดระบบปอเนาะจึงยังไม่ชัดเจนการศึกษาร่ำเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะก็ยังเป็นที่นิยมของคนมุสลิมทั่วประเทศ มีการส่งลูกหลานเข้าเรียนจำนวนมาก โดยเฉพาะที่จังหวัดปัตตานี กระทั่งปี พ.ศ. 2533 ระเบียบต่าง ๆ ของ



กระทรวงศึกษาธิการก็เริ่มออกมาเพื่อให้สถาบันศึกษาปอเนาะปรับตัว และเปลี่ยนสภาพเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม โดยมีการโอนโลมในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อที่จะสามารถให้โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามได้มีโอกาสรับเงินอุดหนุน ซึ่งสถาบันศึกษาปอเนาะจำนวนมากได้มีการจดทะเบียนและปรับสภาพจากปอเนาะมาเป็นโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เพื่อให้ ตรงกับเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด

วันที่ 28 เมษายน 2547 ได้มีการออกระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยเรื่องสถาบันปอเนาะ พ.ศ. 2547 เพื่อส่งเสริมให้สถาบันศึกษาปอเนาะเป็นสถาบันสังคม เพื่อการสอนตามหลักศาสนาอิสลามให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตตามวัฒนธรรมอิสลาม และความต้องการของชุมชนในการศึกษาอย่างเหมาะสม หลังจากนั้นได้มีการดำเนินการจดทะเบียนปอเนาะทุกแห่งในประเทศไทย ในวันที่ 9 พฤษภาคม 2547 โดยบรรดาโต๊ะครูและผู้บริหารสถาบันศึกษาปอเนาะได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งเป็นนิมิตหมายที่ดีที่จะได้มีการร่วมมือกันระหว่างสถาบันศึกษาปอเนาะกับทางราชการในเรื่องอื่น ๆ ต่อไป (ดอเลาะ เจ๊ะแต, 2547)

กล่าวโดยสรุป การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในปอเนาะที่เป็นการศึกษาศาสนาตามวิถีชีวิตของชุมชนชาวไทยเชื้อสายมลายูจำแนกออกได้เป็น 3 ประเภท คือ ปอเนาะแบบดั้งเดิมที่ให้การศึกษาด้านศาสนาตามวิถีชีวิตชุมชนมุสลิมแบบดั้งเดิม โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่สอนวิชาศาสนาเพียงอย่างเดียว (ปอเนาะแบบโรงเรียน) และโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่สอนศาสนาควบคู่กับวิชาสามัญ ในปีพ.ศ. 2547 รัฐบาลพยายามที่จะให้ปอเนาะแบบดั้งเดิมจดทะเบียนและให้การอุดหนุนอย่างเป็นรูปธรรม โดยได้มีการประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยสถาบันศึกษาปอเนาะ เมื่อวันที่ 28 เมษายน 2547 เปิดโอกาสให้ปอเนาะต่างๆ มาจดทะเบียนขึ้นเป็นสถาบันศึกษาปอเนาะซึ่งเรียกว่า “สถาบันศึกษาปอเนาะ” โดยให้ความหมายว่าเป็นสถาบันสังคมของชุมชนอิสลามที่เสริมสร้างการเรียนรู้ในทางศาสนาอิสลามและวัฒนธรรมอิสลามเพื่อเสริมสร้างให้สมาชิกในชุมชนมีความรู้และความประพฤติที่ดีงามในการดำรงชีพอย่างสันติสุขและมีความรับผิดชอบต่อสังคมประเทศชาติ อย่างไรก็ตามหลังจากส่งเสริมให้ปอเนาะดั้งเดิมมีการจดทะเบียนเป็นสถาบันศึกษาปอเนาะแล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการให้เป็นรูปธรรมโดยส่งเสริมให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสนับสนุนสถาบันศึกษาปอเนาะที่เป็นรูปธรรม และที่สำคัญคือ เมื่อวันที่ 8 พฤษภาคม 2550 คณะรัฐมนตรีมีมติอนุมัติกรอบอัตราค่าจ้างให้ครูประจำศูนย์การเรียนชุมชนเป็นพนักงานราชการ โดยส่งเข้าไปจัดการเรียนการสอนในสถาบันศึกษาปอเนาะจำนวน 173 แห่ง ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส และ ขยายเป็น 310 แห่ง ในปี พ.ศ.2552 ครอบคลุม 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบไปด้วย ปัตตานี ยะลา นราธิวาส สงขลา และ สตูล

## 4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 4.1 งานวิจัยในประเทศ

พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน ( 2550 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลงประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 14 ด้าน ได้แก่ (1) การสื่อสารและการใช้ภาษา (2) การพัฒนาหลักสูตร (3) ความรู้ในวิชาที่สอนและวิชาที่เกี่ยวข้อง (4) การจัดการกระบวนการเรียนรู้ (5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (6) การบริหารและการจัดการชั้นเรียน (7) การใช้นวัตกรรม สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ (8) การวัดและประเมินผล (9) การวิจัยในชั้นเรียน (10) จิตวิทยาสำหรับครู (11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (12) คุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ (13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และ (14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง 2.1 แนวทางการกำหนดสมรรถนะครู การกำหนดสมรรถนะครู ควรจัดทำสมรรถนะต้นแบบมีลักษณะเฉพาะตามความแตกต่างของบริบทในแต่ละท้องถิ่นหรือเขตพื้นที่การศึกษา และควรกำหนดสมรรถนะครูเฉพาะเรื่องหรือ เฉพาะสาขา เพื่อให้ประเมินสมรรถนะได้สอดคล้องกับความสามารถของครู 2.2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู 1) แนวทางพัฒนาสมรรถนะครูก่อนประจำการ สถาบันครุศึกษาควรคัดเลือกนักศึกษาครูโดยใช้แบบทดสอบวัดแววความเป็นครู พัฒนาหลักสูตรแบบเน้นสมรรถนะ จัดให้มีโครงสร้างหมวดวิชาชีพครูไม่น้อยกว่า 50 หน่วยกิต พัฒนาแบบประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และประสานงานกับสถานศึกษาให้คณะผู้ประเมินการปฏิบัติการสอนของนักศึกษาครู 2) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสนับสนุนและส่งเสริมให้ครูพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานที่กำหนด โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ควรพัฒนาสมรรถนะครูภายในสถานศึกษา จัดหลักสูตรพัฒนาสมรรถนะครู ควรวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของครูแต่ละคน เพื่อจำแนกประเภทของครูตามสมรรถนะที่เป็นจริง จัดตั้งองค์กรที่เข้มแข็งในการกำกับนโยบาย ติดตาม และประเมินการพัฒนาสมรรถนะครู และควรรักษาครูที่มีสมรรถนะสูงให้สามารถอยู่ในวิชาชีพได้ต่อไป ในส่วนสถานศึกษาหรือโรงเรียน ควรจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียนและชุมชน รวมทั้งมีกระบวนการนิเทศภายในที่มีประสิทธิภาพ ครูจะต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านเนื้อหา และการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย 2.3 แนวทางการประเมินสมรรถนะครู ต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ตรวจสอบและเชื่อถือได้ และนำผลการประเมินมาใช้พัฒนาสมรรถนะให้เหมาะสมกับครูแต่ละคนโดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย และกำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ส่วนสถานศึกษา ควรพิจารณาให้ครูที่มีผลการประเมินสมรรถนะสูงขึ้น และได้รับผลตอบแทน

ชูลีพร ไขปัญญา ( 2550 ) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูสุขศึกษาที่สอนระดับ ประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1.) ครูสุขศึกษาที่สอน ระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครู สุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ในสมรรถนะด้านต่างๆ 4 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและ จิตวิญญาณ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ สมรรถนะด้านบริการที่ดีในระดับดี 2.) ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาใน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3.) ครูสุขศึกษาที่ สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ได้แก่ สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิต วิญญาณ 4.) ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านบริการที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 5.) ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษาโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่ จบการศึกษาในสาขาวิชาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของครูสุขศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ 6.) ครูสุขศึกษาที่สอนระดับประถมศึกษา โรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะของครูสุขศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สมรรถนะด้านความประพฤติ วินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและจิตวิญญาณ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะด้านบริการที่ดี ไม่แตกต่างกัน

สุรวุฒิ ัญญลักษณ์ ( 2550 ) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพขององค์กรข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า (1) ตัวแบบสมรรถนะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ สมรรถนะในงาน หรือสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 20 สมรรถนะ โดยมีสมรรถนะในงานร่วมของทุกกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ (2) ความแตกต่างของ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่คาดหวังกับที่เป็นจริงก่อนการพัฒนาตามแผนพัฒนา บุคลากรมีสมรรถนะหลัก 3 สมรรถนะ และสมรรถนะในงานทุกสมรรถนะที่กลุ่มงานส่วนใหญ่มี

ค่าเฉลี่ยตามที่เป็นจริงต่ำกว่าระดับความคาดหวัง ส่วนภายหลังการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานของทุกกลุ่มงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ และสูงกว่าระดับความคาดหวัง (3) ความแตกต่างของสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานตามที่เป็นจริงภายหลังการพัฒนาเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ประสิทธิภาพขององค์กรมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และผลการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน และรายด้านสูงขึ้น และ (4) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก และสมรรถนะในงานภายหลังการพัฒนารวมทุกด้าน และรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร (5) ไม่มีตัวพยากรณ์ที่ดีพอที่สามารถนำไปสร้างสมการพยากรณ์สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้

เขาวนีน นาโควงศ์ ( 2551 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า

1. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ ได้ตัวบ่งชี้ทั้งหมด 97 ตัวบ่งชี้
2. การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบเชิงสำรวจสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนได้ 11 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านความรู้ความสามารถการจัดการเรียนรู้ ด้านจรรยาบรรณ ด้านการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาการศึกษาพิเศษ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาการสอน มีน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.30-0.75 องค์ประกอบทั้งหมดสามารถอธิบายสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้ร้อยละ 63.12
3. ครูผู้สอนในโรงเรียนการศึกษาพิเศษ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานแตกต่างจากครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม สังกัดสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งหมด 10 องค์ประกอบ ยกเว้นด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันโดยสรุป สมรรถนะการปฏิบัติงานทั้ง 11 องค์ประกอบ 97 ตัวบ่งชี้นี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียนเรียนร่วม และโรงเรียนการศึกษาพิเศษได้เพื่อให้มีสมรรถนะในการพัฒนาผู้เรียนที่มีความบกพร่องให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีต่อไป

มะหัดดี มะดีอราแวง ( 2551 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี ผลการศึกษาพบว่า 1. ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการจัดการเรียนรู้และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี เกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

ครู มีรายละเอียดดังนี้ 2.1 ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และด้านความร่วมมือกับชุมชนไม่แตกต่างกัน 2.2 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.3 ครูผู้สอนที่มีประเภทการสอนต่างกัน คือสอนศาสนากับสอนสามัญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 ส่วนด้านการพัฒนาหลักสูตรพบว่าไม่แตกต่างกัน 2.4 ครูผู้สอนจากโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้าน ด้านภาษาและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ด้านบริหารจัดการห้องเรียนและด้านปฏิบัติกิจกรรมวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยที่ครูสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีสมรรถนะสูงกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง 3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานีเกี่ยวกับสมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

รัศมี สีหะนันท์ ( 2551 ) ศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. ตัวชี้วัดของสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 79 ตัวชี้วัด ซึ่งจำแนกตามสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1.1) ความรัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียนมีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 8 ตัวชี้วัด 1.2) ความอดทนและรับผิดชอบ ตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 5 ตัวชี้วัด 1.3) เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ ตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 12 ตัวชี้วัด 1.4) มีวิสัยทัศน์ มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 6 ตัวชี้วัด 1.5) ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 13 ตัวชี้วัด 1.6) ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีตัวชี้วัดสมรรถนะย่อยทั้งสิ้น 35 ตัวชี้วัด 2. สมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การประเมินพบว่าด้านความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน ด้านความอดทนและรับผิดชอบ ด้านความเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านศรัทธาในวิชาชีพครู และด้านปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายตัวชี้วัดย่อย พบว่าอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด

มิ่งขวัญ คอยชื่น ( 2552 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีสมรรถนะที่สำคัญสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ (1) ความเสียสละและอุทิศตนในการ

ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี (4) ซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน และลำดับสุดท้าย ได้แก่ ความสามารถด้านภาษาในระดับสากล การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร วิทยาลัยชุมชน ระหว่างผู้บริหาร กรรมการสภาวิทยาลัย กับกลุ่มครู บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัย ชุมชน พบว่า กลุ่มผู้บริหาร กรรมการสภาวิทยาลัยให้ความสำคัญสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร วิทยาลัยชุมชน ได้แก่ (1) มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ (2) ความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่วนกลุ่มครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนให้ความสำคัญ สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ (1) ความเสียสละ และอุทิศตนในการ ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม (2) ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี สมรรถนะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ได้แก่ การแสวงหา ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีภูมิรู้ทางวิชาการ มีทุนทางสังคมในชุมชนที่ดี และพยายามสร้างทีมงานให้ เข้มแข็ง

สาวิตรี เกตุเสโร ( 2552 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพปัญหาและความต้องการสมรรถนะ ครูฝึกฝีมือแรงงาน กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า สภาพปัญหา สมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ ทักษะ และด้านเจตคติมีปัญหาระดับปานกลาง ส่วนระดับ ความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ ทักษะ และด้านเจตคติมีความต้องการระดับ มาก เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับสภาพปัญหา และระดับความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ ทักษะ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 ด้านเจตคติพบว่าไม่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ต่อสภาพปัญหาสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ทักษะพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 05 ส่วนด้านเจตคติพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริการที่ดี ด้านจริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน ต่อระดับ ความต้องการสมรรถนะครูฝึกฝีมือแรงงาน ด้านความรู้ ทักษะ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่ง งานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านเทคนิคการ สอน และนวัตกรรมฝึก สือประกอบการฝึก ส่วนด้านเจตคติพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการบริการที่ดี

ไพโรบูรณ์ จาริต ( 2553 ) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1. สมรรถนะของข้าราชการครู กรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านพบว่า มี 3 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้แก่ 1) ด้านการ-พัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 2) ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ในวิชาชีพ และ 3) ด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม ส่วนที่เหลืออีก 13 ด้านอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของข้าราชการครูกรุงเทพมหานคร เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพแตกต่างกันด้านเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ในด้านตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันและรายด้านพบว่าแตกต่างกัน จำนวน 10 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การจัดการเรียนรู้ 4) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 5) การบริหารจัดการชั้นเรียน 6) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 7) การวัดและประเมินผล 8) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 9) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม และ 10) การคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ในด้านประสพการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 2) จิตวิทยาสำหรับครู 3) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 4) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 5) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพและ 6) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 3. แนวทางในการพัฒนาที่ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีดังนี้ 3.1 การพัฒนาด้านความรู้ความสามารถควรมีการจัดให้มีและส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้ไปเรียนรู้ อบรม สัมมนา ให้เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาตนเอง มีการสรุปและติดตามผลอย่างต่อเนื่อง มีการนิเทศภายในโดยผู้บริหาร ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3.2 การพัฒนาทักษะและประสพการณ์ในการทำงานควรมีแหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยจากอินเทอร์เน็ต อบรมความรู้พัฒนาเทคนิคการทำงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านวิชาการกับโรงเรียนเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง จัดอบรมด้านการวัดและประเมินผลตลอดจนการศึกษาดูงาน 3.3 ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาเช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ สัมมนาและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาผลงานและการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม

อาลิษา ทองทวี ( 2553 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า (1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยปรากฏดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์ สุจริตต่อหน้าที่ ไม่เห็นประโยชน์ส่วนตน ถือว่าเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม 2) การกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ ถือได้ว่าเป็นผู้มีสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ (2) การนำสมรรถนะไปใช้ใน

โรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ได้แก่ 1) การนำสมรรถนะไปใช้ในการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา 2) ด้านการสอนงาน การฝึกงาน และการให้คำปรึกษาแนะนำ และ 3) ด้านการวัดผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน

(3) สภาพปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ระดับมากที่สุดคือ ประเด็นปัญหาการนำสมรรถนะมาใช้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีภาระงานมาก ทำให้ไม่มีเวลาไปฝึกอบรมพัฒนาตนเองตามสมรรถนะ ปัญหาข้าราชการครูต้องเสียค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพัฒนางานตามสมรรถนะมีค่าใช้จ่ายสูงเกินไป การศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน มี 18 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 4) ด้านการทำงานเป็นทีม 5) ด้านการจัดการเรียนรู้ 6) ด้านพัฒนาผู้เรียน 7) ด้านภาวะผู้นำ 8) ด้านความสามารถทางวิชาการ 9) ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 10) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 11) ด้านการบริหารทรัพยากรคุ้มค่า 12) ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหา 13) ด้านความเป็นครูมืออาชีพ 14) ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การวิจัย 15) ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน 16) ด้านทักษะในการสื่อสาร 17) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 18) ด้านการเสียสละ อุทิศตนเพื่องาน ข้อเสนอแนะเชิงพัฒนาของผู้เชี่ยวชาญพบว่าเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 คือ (1) การพัฒนาความรู้ ความสามารถของครูสายผู้สอนให้มีความเหมาะสม ได้แก่การจัดการอบรมสัมมนา การเขียนแผนการสอน การสร้างสื่อและนวัตกรรม การเขียนผลงานทางวิชาการเชิงประจักษ์ การวิจัยในชั้นเรียน และการศึกษาดูงาน (2) การพัฒนาทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การจัดอบรมสัมมนา การสร้างสื่อและนวัตกรรมคู่มือการสอน การเขียนผลงานทางวิชาการ การวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน (3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครูสายงานการสอน คือ การได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งด้านนโยบายและการปฏิบัติ มีเงินงบประมาณสนับสนุนในการสร้างสื่อและนวัตกรรมทางการสอน และ (4) การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะปัญหาครุมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาไปฝึกอบรมพัฒนาตนเอง เห็นควรให้ข้าราชการครูสอนตามสาขาวิชาเอกที่จบการศึกษาและลดชั่วโมงสอนให้น้อยลง

อับดุลกาดี สาเมาะ ( 2553 ) ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและราย



ด้านไม่แตกต่างกัน 3. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 4. ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะต่อสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีทัศนะต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

วรรณชัย จองแก ( 2554 ) ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโรงเรียนวังเหนือวิทยา อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ข้อมูลว่า การปฏิบัติตาม สมรรถนะด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ครูมีการสร้าง และนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียน ครูมีการสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูมีการพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน สมรรถนะด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ครูมีการจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ สมรรถนะ ด้านภาวะผู้นำครู ครูเห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในระดับชั้นเรียน ปัญหาที่สำคัญคือ ผู้ปกครอง ชุมชนยังมีโอกาส เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้น้อย ไม่เข้าใจหลักสูตร และขาดการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนด้านบุคลากร ด้านสื่อการเรียนการสอน ไอซีที เพื่อพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่สำคัญส่วนข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอว่า สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ด้านการบรรจุบุคลากรเพิ่ม ด้านไอซีที การใช้สื่อ และเทคโนโลยีที่หลากหลาย ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรให้สถาบันการศึกษาต่าง ๆ มาร่วมจัดฝึกอบรมครู ด้านการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและมีการนิเทศติดตามการใช้หลักสูตร และในระดับสถานศึกษาควรสนับสนุนครูให้ครูในการใช้ เทคโนโลยีสำหรับผลิตสื่อและพัฒนานวัตกรรม

#### 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

British Columbia College of Teacher(อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน, 2550) ได้กำหนดมาตรฐานของครู แต่ละมาตรฐานประกอบด้วยสมรรถนะดังนี้

1. มีความห่วงใยและให้ความสนใจนักเรียนทุกคน (1) ดูแลนักเรียนทุกคนทั้งในเรื่องร่างกาย สติปัญญา และอารมณ์ (2) ปฏิบัติต่อนักเรียนทุกคนโดยให้ความเอาใจใส่ ความอบอุ่น และความอิสระจากอิทธิพลต่างๆ (3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยจริยธรรมและอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย (4) ปฏิบัติต่อนักเรียนอย่างถูกต้องยุติธรรม (5) เข้ามามีบทบาทในกรณีที่มีผู้ไม่ใส่ใจต่อนักเรียน
2. มีความเข้าใจผู้ปกครองและวิถีชีวิตของนักเรียน (1) เห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อมที่บ้านและค่านิยมของครอบครัวซึ่งมีความแตกต่างกัน (2) ยอมรับบทบาทของผู้ปกครองที่เป็นเสมือนครูผู้ร่วมสอน และจัดสิ่งแวดล้อมทางการศึกษาซึ่งช่วยสนับสนุนบทบาทนั้น (3) ใช้วิธีการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีประสิทธิภาพกับผู้ปกครองของนักเรียน (4) สนับสนุนให้ผู้ปกครองมีบทบาทในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
3. มีความรู้กว้างขวางและมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง (1) มีความเชี่ยวชาญในการอ่านเขียน การคิดคำนวณ และมีความสามารถทางภาษา ทั้งภาษาอังกฤษหรือภาษาฝรั่งเศส (2) เข้าใจแก่นทศน์และโครงสร้างของวิชาที่สอน (3) เข้าใจองค์ประกอบของวิชาที่สอนและสามารถจัดความสัมพันธ์ในลักษณะบูรณาการกับสาขาวิชาอื่นได้ (4) สามารถสอนเนื้อหาความรู้ที่ลึกซึ้งในหลักสูตรพิเศษได้ (5) สามารถอธิบายเนื้อหาความรู้ในวิชาที่สอน และเชื่อมโยงไปสู่ชีวิตจริงและโลก
4. มีความรู้เกี่ยวกับประเทศแคนาดาและโลก (1) มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของแคนาดา ลักษณะทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรม (2) มีความเข้าใจ สนับสนุนและยึดถือปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย (3) มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและการปฏิบัติเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยของแคนาดา (4) เข้าใจเรื่องการขับเคลื่อนวัฒนธรรมสู่สังคมแคนาดา (5) มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ของโลก ลักษณะทางภูมิศาสตร์และวัฒนธรรมของโลก
5. มีความรู้เกี่ยวกับระบบการศึกษาของมลรัฐ (1) เข้าใจหลักการของระบบการศึกษาในมลรัฐบริติชโคลัมเบีย (2) มีความรู้ในเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา (3) เข้าใจมุมมองที่แตกต่างกันเกี่ยวกับจุดมุ่งหมายทางการศึกษา (4) เข้าใจประวัติศาสตร์และบริบทของการศึกษาในมลรัฐบริติชโคลัมเบียและแคนาดา (5) สนใจเกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางการศึกษาในปัจจุบัน (6) เข้าใจบทบาทของการศึกษาที่มีต่อการพัฒนาประชากรในระบอบประชาธิปไตย
6. มีความเข้าใจพัฒนาการของนักเรียน (1) เข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีพัฒนาการของมนุษย์ (2) เข้าใจและประยุกต์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่สามารถนำไปอธิบายพฤติกรรมของนักเรียนได้ (3) สนใจการพัฒนาศักยภาพและการพัฒนาความรักในการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคน (4) สามารถแก้ไขสถานการณ์เฉพาะด้วยวิธีการที่แสดงให้เห็นความใส่ใจในศักดิ์ศรีของนักเรียนทุกคน
7. สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (1) สร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้นักเรียนทุกคนเกิดการเรียนรู้ (2) ออกแบบและตรวจสอบการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มี

ประสิทธิผล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักเรียนทุกคน (3) เตรียมประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่พัฒนาบทบาทและความรับผิดชอบของนักเรียนในฐานะบุคคลแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับครู นักการศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ เช่นผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปกครอง เพื่อสามารถช่วยพัฒนาความสำเร็จของนักเรียน (5) สนับสนุนและทำงานร่วมกัน โดยใช้ความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน 8. สามารถประยุกต์ใช้หลักของการประเมินและการรายงานผล (1) เข้าใจจุดแข็งและขีดจำกัดของการประเมินลักษณะต่างๆและเครื่องมือในการรายงานผล (2) ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางสติปัญญาและพัฒนาการด้านสังคมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ (3) ใช้ผลการประเมินนักเรียนเพื่อวางแผนการสอนและประสบการณ์การเรียนรู้ครั้งต่อไป (4) ทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อตรวจสอบและตัดสินผลการเรียนรู้ของนักเรียน (5) เก็บรักษา บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินนักเรียน (6) รายงานผลการประเมินแก่ครอบครัวของนักเรียนเป็นประจำ โดยแจ้งให้ผู้ปกครองทราบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการด้านสังคมของนักเรียน 9. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำการศึกษาและจริยธรรม (1) ปฏิบัติตนให้อยู่ภายในขอบเขตที่จะก่อประโยชน์ให้แก่นักเรียน ระบบการศึกษาและสังคม (2) สร้างและรักษาความสัมพันธ์ในวิชาชีพ ทั้งกับนักเรียน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครองและบุคคลอื่นๆ (3) สอนหรือปฏิบัติงานในตำแหน่งอย่างเหมาะสม และใช้ความรู้และทักษะให้สัมพันธ์กัน (4) มีความรับผิดชอบต่อนักเรียน ครอบครัว ผู้บังคับบัญชา วิชาชีพ และสาธารณชน (5) สามารถพัฒนาและขัดเกลาบุคคลให้สอดคล้องกับปรัชญาการศึกษา (6) สามารถทำงานร่วมมือกับครูอื่นๆ บุคลากรสนับสนุนการสอน ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ปกครองเพื่อพัฒนาปรับปรุงภารกิจของโรงเรียนและเขตพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพ (7) สนับสนุนการทำงานร่วมมือกันระหว่างครอบครัว ชุมชน มหาวิทยาลัย รัฐบาล สังคมและกลุ่มผู้แทนทางธุรกิจเพื่อประโยชน์สำหรับนักเรียน 10. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต (1) สร้างรูปแบบการเรียนรู้ตามความสนใจ (2) ค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัยเกี่ยวกับวิชาที่สอน รวมทั้งความรู้ด้านศาสตร์การสอนและทักษะ (3) แลกเปลี่ยนความรู้ในวิชาชีพและทักษะกับผู้เชี่ยวชาญ หรือบุคลากรอื่นๆในชุมชน (4) พิจารณาไตร่ตรองผลการปฏิบัติเพื่อพัฒนาความเข้าใจและทักษะของตนเอง

Hawaii' Teacher Standards Board (อ้างถึงใน พิมพันธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แข็งขัน , 2550) ได้นำเสนอสมรรถนะครูภายใต้มาตรฐาน 10 ประการ ดังนี้ มาตรฐานที่ 1 การจัดการประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อพัฒนาการของนักเรียนรายบุคคล ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) ส่งเสริมให้นักเรียนรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนตามจุดมุ่งหมายและความปรารถนาของแต่ละคน (2) ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ (3) ให้ความสำคัญกับนักเรียน (4) นำประสบการณ์ของนักเรียนมาจัดการเรียนรู้ (5) จัดการเรียนรู้โดยพัฒนาด้านต่างๆของนักเรียนได้แก่ ร่างกาย สังคม อารมณ์ และสติปัญญา มาตรฐานที่ 2 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ให้ความรู้สึกปลอดภัย เพื่อส่งเสริมปฏิภิกิริยาทางสังคม ความรับผิดชอบต่อองค์กร การเรียนรู้เชิงรุก และ

แรงจูงใจภายใน ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) สร้างความรู้สึกเห็นใจและการยอมรับระหว่างนักเรียนด้วยกัน (2) ใช้เทคนิคการจัดการชั้นเรียนที่มีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนานักเรียนให้รู้จักควบคุมตนเอง มีวินัยในตนเอง และรับผิดชอบต่อผู้อื่น (3) สร้างทัศนคติแห่งความเอื้ออาทรและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล (4) พัฒนาแรงจูงใจภายในของนักเรียนโดยการใช้ประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายและนำนักเรียนไปสู่ความสำเร็จในการเรียนรู้ (5) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่พัฒนานักเรียนทั้งแบบรายบุคคลและแบบกลุ่ม (6) จัดชั้นเรียนให้เป็นสถานที่ที่สามารถสะท้อนความคิด แสดงความสนใจ สร้างทางเลือก กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผนการจัดการและประเมินตนเองในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพ มาตรฐานที่ 3 การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้แก่นักเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) พัฒนาความสัมพันธ์กับนักเรียนทุกคน (2) มีความชื่นชมในความแตกต่างของบุคคล และแสดงความแตกต่างทางวัฒนธรรม (3) ช่วยเหลือนักเรียนทุกคนให้ประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ (4) ปรับวิธีการสอนตามความแตกต่างของนักเรียน (5) แสวงหาแหล่งทรัพยากรเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับนักเรียน (6) สร้างความรู้สึกรัก ไว้วางใจและเห็นอกเห็นใจระหว่างนักเรียนด้วยกัน มาตรฐานที่ 4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในบริบทแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) สื่อสารอย่างจริงใจกับนักเรียนทุกคนและผู้ร่วมงานคนอื่นๆ (2) พัฒนาทักษะการสืบค้นข้อมูล การร่วมมือ และปฏิสัมพันธ์ที่ดี มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็น (3) คิดไตร่ตรองและประเมินตนเอง (4) แสดงออกทางวาจาอย่างชัดเจนและมีเหตุผล (5) ประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้ภาษาและพัฒนาการทางภาษาในการสอนทักษะการสื่อสาร (6) สามารถใช้การสื่อสารทั้งโดย วจนภาษา และอวจนภาษา (7) ส่งเสริมนักเรียนให้รู้จักวิธีการสื่อสารรูปแบบต่างๆ (8) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย พัฒนาความสามารถในการรู้หนังสือของนักเรียน มาตรฐานที่ 5 การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) จัดลำดับเนื้อหาในการสอนให้เป็นเรื่องเดียวกัน (2) สอนกระบวนการ มโนทัศน์ และหลักการในรายวิชาอย่างถูกต้องชัดเจน (3) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ (4) เชื่อมโยงเนื้อหาที่สอนกับประสบการณ์ของนักเรียน ความสนใจของนักเรียน และสถานการณ์ในชีวิตจริง (5) ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์ช่วยสอน มาตรฐานที่ 6 การวางแผนการสอนและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับนักเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) วางแผนการสอนตามลำดับโดยปรับกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน (2) จัดประสบการณ์การเรียนรู้และสื่อการสอนที่สอดคล้องกับผลการเรียนรู้และจุดประสงค์ของหลักสูตร (3) ใช้ผลการประเมินเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนการสอน (4) เชื่อมโยงมโนทัศน์และความคิดสำคัญกับประสบการณ์เดิมของนักเรียนโดยใช้การยกตัวอย่างและการอธิบาย (5) สร้างความเข้าใจมโนทัศน์โดยให้นักเรียนเชื่อมโยงกับชีวิตจริง (6) จัดการเรียนรู้ในลักษณะบูรณาการระหว่างวิชา (7) ให้ความรู้และประสบการณ์เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจเลือกอาชีพของนักเรียน (8) จัดหาสื่อการสอนเพื่อสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 7 การใช้กลยุทธ์ที่

หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการคิดและแก้ปัญหา และทักษะการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) ส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดประสงค์และมาตรฐานการเรียนรู้ เลือกทำงาน วางแผนและประเมินผลงานของตนเอง (2) ให้นักเรียนรู้จักการตั้งคำถาม แก้ปัญหา รู้จักใช้แหล่งข้อมูลและพัฒนาความรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง (3) จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทายความคิดเพื่อพัฒนาทักษะการคิดขั้นสูงของนักเรียน (4) มีบทบาทหลากหลายในการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเนื้อหา วิธีสอนและความสนใจของนักเรียน เช่น เป็นผู้สอน เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้แนะนำ เป็นผู้ร่วมเรียน เป็นผู้นำ เป็นต้น (5) ส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้โดยเน้นปัญหาเป็นหลัก ใฝ่รู้ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีใจกว้างและมีประสบการณ์ (6) ให้โอกาสนักเรียนในการปฏิบัติและประยุกต์ใช้ความรู้ที่เรียนมา (7) ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสอนและการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 8 การใช้กลยุทธ์ในการประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียน เช่น ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ และสังคม ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) ประเมินผลงานและความสามารถของนักเรียนอย่างเป็นปรนัยและยุติธรรม (2) ใช้กลยุทธ์การประเมินเพื่อส่งเสริมความรู้ของนักเรียน (3) ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน (4) ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักประเมินตนเอง และกำหนดเป้าหมายทางการเรียนรู้ของตน (5) นำข้อมูลจากการประเมินมาพิจารณาความก้าวหน้าในการเรียนรู้ของนักเรียน (6) บันทึกผลการประเมินและแจ้งให้นักเรียน ผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องทราบ มาตรฐานที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่น ลงทะเบียนเรียนรายวิชาของมหาวิทยาลัย หรือรายวิชาที่องค์กรจัดให้ (2) คิดไตร่ตรองเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนและตัดสินใจปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน (3) ยอมรับผลการประเมินที่หน่วยงานจัดทำขึ้น (4) ใช้การเรียนรู้แบบนำตนเองในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพอย่างมีจริยธรรม (5) เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความซื่อสัตย์ ความยุติธรรมและได้รับการยอมรับทั้งจากบุคคลและสังคม (6) มีนิสัยที่ดีในการทำงาน มีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ ตรงต่อเวลา และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย (7) มีความสนใจความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวกับประเด็นและแนวโน้มทางการศึกษา (8) มีทักษะการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ไขปัญหาข้อขัดแย้ง และมีทักษะการทำงานกลุ่ม (9) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นในวิชาชีพเดียวกันได้ (10) มีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในกิจกรรมที่โรงเรียนจัดขึ้น มาตรฐานที่ 10 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน ประกอบด้วยสมรรถนะ (1) ร่วมมือกับผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน (2) แสวงหาโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน (3) สนับสนุนกิจกรรมที่โรงเรียนและชุมชนร่วมกันจัดขึ้น (4) ติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองอย่างเปิดเผยและจริงใจ (5) นำทรัพยากรในชุมชนมาใช้ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน

SEAMEO INNOTECH (อ้างอิงใน กระทรวงศึกษาธิการ, 2552 สื่อบนออนไลน์)

ศึกษาวิจัยเรื่องกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน และภาระงาน / ความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 1. การเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียนประกอบด้วยภาระงาน และความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 1.1 ประเมินความต้องการในการเรียนรู้ที่มีอยู่จริง 1.2 จัดระบบของวัตถุประสงค์การเรียนรู้ให้ครอบคลุมถึงความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม 1.3 จัดเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและระยะเวลา 1.4 จัดเตรียมแผนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน 1.5 เลือกวิธีสอนที่เหมาะสมกับรายวิชาและระดับผู้เรียน 1.6 เลือกอุปกรณ์ ประกอบการเรียนการสอนอย่างเหมาะสม 1.7 กำหนดมาตรการการประเมินผลที่เหมาะสม 1.8 นำผลการประเมินผู้เรียนและข้อคิดเห็นของผู้สอนมาพัฒนาแผนการสอน

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะดังนี้ 2.1 สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ปลอดภัย สะอาดเป็นระเบียบ 2.2 ส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้ออาทรและเรียนรู้อย่างเป็นมิตร 2.3 จงใจให้เกิดการเรียนรู้อย่างกระตือรือร้น 2.4 ส่งเสริมการรักษามาตรฐานระดับสูงของสมรรถนะการเรียนรู้ 2.5 เคารพในความหลากหลายของผู้เรียน 2.6 คงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้แบบร่วมมือกัน 3. การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอนประกอบด้วยภาระงาน และความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 3.1 แสวงหาความรู้และทักษะการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน 3.2 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน 3.3 ใช้สื่อระหว่างจัดการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ 3.4 บูรณาการ ICT กับการเรียนการสอน 3.5 ติดตามและประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอน 4. การพัฒนาทักษะการจัดลำดับความคิดในระดับสูง ประกอบด้วยภาระงาน และความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 4.1 เตรียมสร้างทักษะและยุทธศาสตร์ HOTS (Higher order thinking skills) 4.2 พัฒนาทักษะ HOTS แก่ผู้เรียน 4.2.1 พัฒนาคณิตศาสตร์สร้างสรรค์ 4.2.2 พัฒนาทักษะ การคิดแบบพินิจพิเคราะห์ 4.2.3 พัฒนาทักษะการคิดเหตุผลตรรกะ 4.2.4 พัฒนาทักษะแก้ปัญหาและตัดสินใจ 4.3 เสริมสร้าง HOTS ในผู้เรียน 4.4 ประเมิน HOTS ของผู้เรียน 5. การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 5.1 สร้างความรอบรู้ในสาระวิชา 5.2 กำหนดยุทธศาสตร์การสอนที่สอดคล้องกับรูปแบบ และเอื้อต่อการเรียนรู้ของกระตือรือร้นของผู้เรียน 5.3 สื่อสารอย่างสอดคล้องกับระดับของผู้เรียน 5.4 ส่งเสริมให้ผู้เรียนร่วมมือ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ 5.5 ใช้การตั้งคำถาม และทักษะการปฏิสัมพันธ์ 5.6 บูรณาการ HOTS กับบทเรียน 5.7 สร้างวิธีสอนในบริบทของท้องถิ่น 5.8 บริหารจัดการกิจกรรมในชั้นเรียน 6. การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรมประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 6.1 กำหนดหลักเกณฑ์ จริยธรรมวิชาชีพของครูในแต่ละประเทศ 6.2 ยกย่องและสร้างหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรมวิชาชีพครู 6.3 ให้

ความรู้แก่ผู้เรียนและครูผู้ช่วยสอนในเรื่องค่านิยมจริยธรรม และศีลธรรม 7. ส่งเสริมการพัฒนาชีวิต และทักษะวิชาชีพแก่ผู้เรียนประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 7.1 ให้ความรู้ สร้าง ทักษะ และความถนัด รวมถึง ค่านิยมของศตวรรษที่ 21 7.2 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนในด้ว การเรียนเพื่อให้รู้จักความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม 7.3 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนใน ด้านการเรียนเพื่อใช้ความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม 7.4 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนเพื่อ เป็นผู้มีความรู้ ทักษะ ความถนัดและค่านิยม 7.5 ส่งเสริมพัฒนาการของนักเรียนให้อยู่อย่างมีความรู้ ทักษะ ความถนัด และค่านิยม (ความฉลาดทางอารมณ์) 7.6 ประเมินนักเรียน ในด้านความรู้ ทักษะ ค่านิยม และความถนัดทางการศึกษา 4 ด้าน 8. การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน ประกอบด้วยภาระงาน และความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 8.1 ค้นคว้า ความรู้/ทักษะ เกี่ยวกับการ ทดสอบ และประเมินผล 8.2 พัฒนาความรู้ และรวบรวมเครื่องมือสำหรับการประเมิน 8.3 ประเมิน การเรียนรู้ของนักเรียนโดยใช้เครื่องมือวัดที่เหมาะสม 8.4 นำผลที่ได้จากการประเมินไปใช้ 9. การ พัฒนาด้านวิชาชีพประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะดังนี้ 9.1 วิเคราะห์เพื่อให้ทราบ ความต้องการในการพัฒนา 9.2 จัดเตรียมแผนการพัฒนาด้านวิชาชีพของแต่ละคน 9.3 จัดกิจกรรม การพัฒนาด้านวิชาชีพ 9.4 พิจารณาถึงความสอดคล้องของกิจกรรมการพัฒนาที่จัดขึ้นกับความ ต้องการ 9.5 มีการนำไปใช้ แบ่งปัน และเผยแพร่องค์ความรู้ และทักษะที่ได้รับจากกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพและการศึกษาดูงานฯลฯ 9.6 ทำหน้าที่พี่เลี้ยงแก่นักเรียน/ครูใหม่ 9.7 ประเมินผลกระทบของ กิจกรรมการพัฒนาด้านวิชาชีพที่จัดขึ้น 10. การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้องโดยเฉพาะผู้ปกครอง นักเรียนประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะดังนี้ 10.1 ส่งเสริมทักษะด้านการ ประชาสัมพันธ์ 10.2 พัฒนาความเป็นหุ้นส่วนกับผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้อง 10.3 แบ่งปันความ รับผิดชอบแก่ชุมชนในการจัดการศึกษาแก่นักเรียน 10.4 เข้าร่วมกิจกรรมด้านสังคม กับชุมชน 11. การจัดสวัสดิการ และภารกิจแก่นักเรียนประกอบด้วยภาระงานและความสามารถเฉพาะ ดังนี้ 11.1 แนะนำและให้คำปรึกษาแก่นักเรียน 11.2 พัฒนาการให้คำปรึกษาและทักษะอื่นในแบบ บุรณาการ 11.3 จัดและสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและหลักสูตรเสริม 11.4 ช่วยเหลือผู้เรียนในกรณี เกิดเหตุฉุกเฉิน 11.5 ดำเนินการบริหารจัดการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

Selvi (2010) ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของครูมืออาชีพในประเทศตุรกี ผลการศึกษาพบว่า การเป็นครูมืออาชีพนั้นต้องมีสมรรถนะครบทั้ง 9 ด้านต่อไปนี้ คือ (1) สมรรถนะประจำสายงาน (2) สมรรถนะการวิจัย (3) สมรรถนะการทำหลักสูตร (4) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต (5) สมรรถนะทางสังคมและวัฒนธรรม (6) สมรรถนะทางอารมณ์ (7) สมรรถนะทางการสื่อสาร (8) สมรรถนะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ (9) สมรรถนะทางด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ ก่อให้เกิดสมรรถนะเหล่านี้คือ ความตระหนักในคุณค่าของอาชีพครู พฤติกรรม การมีปฏิสัมพันธ์

เป้าหมาย และการฝึกปฏิบัติในโรงเรียน แต่ปัจจัยที่สำคัญมากที่สุด คือ การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน

Szillagyi and Szecsi (2011) ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิรูปการศึกษาของครูใน  
 อังกฤษ: สมรรถนะสำหรับครูประถม ผลการศึกษาพบว่า สมรรถภาพสำหรับครูประถมศึกษาใน  
 อังกฤษ ประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ ความสามารถ ซึ่งครูต้องมีความรู้ความสามารถด้านต่างๆดังนี้  
 1. ประวัติของการศึกษาในอังกฤษและทั่วโลก 2. การพัฒนาเด็กและจิตวิทยา 3. ประเด็นทาง  
 ประวัติศาสตร์และสังคมปัจจุบันในอังกฤษ 4. ไอซีที 5. งานและกลยุทธ์ของการศึกษาของประชาชน  
 อังกฤษ 6. เนื้อหาและวิธีการสำหรับการสอนภาษาอังกฤษและวรรณกรรม คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์  
 ดนตรี และทัศนศิลป์ คหกรรมศาสตร์ สุขภาพ และการศึกษาทางกายภาพ (2) ด้านทักษะ ซึ่ง  
 สมรรถภาพสำหรับครูประถมศึกษาในอังกฤษด้านทักษะมีดังต่อไปนี้ คือ 1. การคิดเชิงวิพากษ์  
 2. การทำความเข้าใจและตีความในสิ่งพิมพ์และแหล่งข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (ข้อความ, สัญลักษณ์  
 ข้อมูล แผนภาพ) 3. การสื่อสารในภาษาต่างประเทศใดประเทศหนึ่ง 4. การวิเคราะห์ห้อย่างมี  
 วิจารณ์ฐานของสถานการณ์การศึกษาและสภาพปัญหา การแก้ไขความขัดแย้ง และการแก้ปัญหา  
 5. การวางแผนและการจัดการศึกษา 6. ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับแบบองค์รวมและการพัฒนาของเด็กที่  
 แตกต่าง 7. มีส่วนร่วมในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและการศึกษาระหว่างวัฒนธรรม  
 8. บรรลุกิจกรรมนอกหลักสูตร 9. การทำงานร่วมกันกับครอบครัวของเด็กและสภาพแวดล้อม  
 10. เรียนรู้ตลอดชีวิต การมีส่วนร่วมในงานให้บริการทุกโอกาส (3) ด้านการจัดการ/ลักษณะนิสัย  
 ประกอบด้วย 1. อุทิศตนสำหรับการสอนและการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2. เคารพในความเป็นมนุษย์ ชาติ  
 และค่านิยมทางจริยธรรม และเคารพสภาพแวดล้อม 3. มีความรับผิดชอบ 4. สุขภาพแข็งแรง  
 5. มีทัศนคติด้านบวก มุ่งสู่ความสำเร็จ และความสมบูรณ์ทางปัญญา 6. ทำงานเป็นทีม มีภาวะผู้นำ  
 7. มีความอดทน 8. มีความตระหนักในตนเอง การทำงานร่วมกัน และการสื่อสาร 9. การเอาใจใส่



### กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการกำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของครูอาสาสมัครการศึกษานอกโรงเรียนในสถาบันศึกษาปอเนาะ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

