

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

DEVELOPING PRIVATE SCHOOL TEACHER COMPETENCIES IN
PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**DEVELOPING PRIVATE SCHOOL TEACHER COMPETENCIES IN
PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1**

PHONGSAK DUANGTHA



**มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY**

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM
IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2014
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

วิทยานิพนธ์เรื่อง	การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 DEVELOPING PRIVATE SCHOOL TEACHER COMPETENCIES IN PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
คำสำคัญ	โรงเรียนเอกชน สมรรถนะ ครู สมรรถนะวิชาชีพครู
นักศึกษา	นายพงษ์ศักดิ์ ด้วงทาร์หัสประจำตัว 52560286
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สิรินธร สิ้นจินดาวงศ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี
หลักสูตร	ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2557



การศึกษารื่องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 กลุ่มเป้าหมายเป็นครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พิษณุโลก เขต 1 จำนวน 860 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินสมรรถนะครูผู้สอนเพื่อใช้สำหรับการประเมินครูผู้สอน มีการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ด้านความตรงเชิงเนื้อหา (IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าเท่ากับ 0.98 และการตรวจสอบด้านความเที่ยง (Reliability) มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.99 และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นเนื้อหาโดยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาตัวชี้วัดสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือวิจัยเป็นแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 7 ด้าน สมรรถนะประจำสาขางาน 9 ด้าน และการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) (ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน) (S.D) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA)

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีสมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ลำดับที่ 2 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ลำดับที่ 3 การ

ทำงานเป็นทีม และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าสมรรถนะสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 3 ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา และลำดับสุดท้าย คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก จำนวน 7 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) จิตวิทยาสำหรับครู 2) ความเป็นครู 3) การพัฒนาตนเอง 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริการที่ดี 7) วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 9 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 4) วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา 6) ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 7) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 8) การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 1) การอบรม/สัมมนา 2) การประชุม การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างเครือข่ายทางความรู้ 4) Training on the job
2. ขั้นการสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย 1) กำหนดสถานการณ์/ออกแบบแนวทางการพัฒนาตนเอง 2) วิเคราะห์/ระดับความคิดเห็นโดยการสร้างความเข้าใจแบบการรวมกลุ่ม สร้างความเข้าใจแบบ Face to Face สร้างความเข้าใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) ระบุองค์ความรู้/วางแผนการพัฒนากระบวนการสร้างความเข้าใจ ควรยึดรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสำนักงาน เพื่อให้เชื่อมโยงความรู้ต่อบทบาทหน้าที่ โดยการสร้างกรอบความรู้ ความเข้าใจให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย
3. ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายความรู้ 2) กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง จะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ 3) การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผน การปฏิบัติงาน การประเมินผลและติดตามผล
4. ขั้นกำกับและติดตามผลงาน ประกอบด้วย 1) วางแผนการกำกับติดตามผลงาน 2) เลือกใช้เครื่องมือการกำกับติดตามผลงาน 3) ออกแบบการกำกับติดตามเน้นการมีส่วนร่วม

5.ขั้นตรวจสอบและประเมินผล โดยผู้ที่มีหน้าที่ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่ายทางการศึกษา ศิษยานิเทศก์ และการประเมินแบบ 360 องศาประกอบด้วย1) วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน2) สรุปผล/เปรียบเทียบ3) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ4) ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

TITLE	DEVELOPING PRIVATE SCHOOL TEACHER COMPETENCIES IN PHITSANULOK PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1
KEYWORD	PRIVATE SCHOOL, COMPETENCY, TEACHER, TEACHER COMPETENCY
STUDENT	PHONGSAK DUANGTHA
ADVISOR	ASST.PROF. DR. SIRINTHORN SINJINDAWONG
CO-ADVISOR	ASST.PROF. DR. JITTIMA WANNASRI
LEVEL OF STUDY	THE DEGREE OF DOCTOR OF PHILOSOPHY PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
FACULTY	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENTSRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR	2015



ABSTRACT

The purposes of the study of private schools teachers' competencies in Phitsanulok Primary Education Service Area Office 1 were 1) to evaluate the competencies of teachers in this area and, 2) to develop guidelines for the development of professional competencies in the Educational Service Area Office 1 of Phitsanulok. The sample of research data was collected from 860 teachers was to evaluate teachers' actual conditions and to receive the information on the performance of teachers to be used as a teacher's competency framework. A quality instrument was used by experts to determine the content validity (IOC) and to reliability. It was found that the alpha coefficient was 0.98 and 0.99 respectively. The statistical methods that were used were frequency, percentage, average, standard deviation and Confirmatory Factor Analysis (CFA).

The result of the research shows that of the 7 core competencies, professional competency is the most important to achieving high performance. The study indicates that discipline and ethics is the next most important, and the lowest is teamwork. The results suggest that personal development is the least important of the 7 core competencies studied. The 9 functional competencies, learner management, and class management is the most important. Number 2 is a student centered and child

development centered philosophy Number 3 is knowledge of the subjects. The lowest is curriculum development

The results of the verification of the teachers' competencies model by Confirmatory Factor Analysis with empirical data showed that core competency has seven factors from high to low: 1) psychology for teachers, 2) teacher profession, 3) development, 4) aims of achievement 5) teamwork 6) good service, and 7) discipline, integrity and professional ethics, and the teacher's competencies of the work. The functional competencies were evaluated over nine factors: 1) leadership, 2) curriculum development, 3) creation of partnerships with communities, 4) analysis, synthesis, and educational research to develop learners, 5) measurement and evaluation, 6) studies, language technology and innovation, information technology, and teacher education, 7) knowledge of the subjects, 8) development of student-focused learning, and 9) learner management, and class management.

The development consists of five professional qualification stages.

1. Knowledge development stage, which includes: 1) Training/Seminars, 2) conferences, seminars, exchange of knowledge, 3) creating a network of knowledge, and 4) Training on the job.

2. Level of understanding stage, which includes: 1) determining the design /development manual, 2) analyzing by creating a level of understanding and integration. Using Face to Face as a comprehensive way of understanding the use of information technology, 3) gathering the knowledge/understanding of the development planning process by basing it on the model that corresponds to the needs of teachers and offices. This is achieved by linking knowledge to the role and by creating a framework of knowledge and understanding to meet the target.

3. The planned operation stage, which includes: 1) creating knowledge networks, 2) defining the prospects of developing cooperation between teachers, students and parents, 3) practicing, which planned operation: Evaluating and Monitoring.

4. Supervise and monitor a portfolio stage, which includes: 1) planning and monitoring performance, 2) using tools for monitoring performance, 3) focusing on the design, monitoring and participating.

5. Monitoring and evaluation of the people who are assessed (School principal, Supervisors, educational networks, and 360 degree assessments) stage, which includes: 1) analyzing the results of operations, 2) comparing results, 3) using Management Information Systems, and 4) ongoing improvement and development.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ ที่นี้ ดังต่อไปนี้

ผศ.ดร.สิรินทรสินจินดาวงศ์ และ ผศ.ดร.จิตติมา วรรณศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการและวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาช่วยชี้แนะแนวทางและคำแนะนำที่ดี รวมทั้งให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย ตั้งแต่การสอบวัดคุณลักษณะ การสอบ โครงร่างวิทยานิพนธ์ จวบจนการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

คณาจารย์สาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุมทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ผู้วิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ประธานกรรมการและคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่สละเวลาอันมีค่ามาเป็นกรรมการในการสอบ โครงร่างและสอบป้องกันวิทยานิพนธ์

ผู้บริหารและคณะครูผู้สอนในโรงเรียนที่ผู้วิจัยไปทำการสำรวจข้อมูลทุกท่าน ที่ได้สละเวลาและให้การร่วมมือในการวิจัยเป็นอย่างดี

ที่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ ทั้งในและนอกสาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีปทุม ยิ่ง เพื่อน ๆ ในสาขาบริหารการศึกษารุ่นที่ 4 ที่คอยให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา จนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณครอบครัว ได้แก่ นายบัญญัติ ค้วงทา นางยุพา ค้วงทานางสาวสุริภัสสร ค้วงทา นายอนันต์ ค้วงทา นายชยยุทธ ค้วงทา นางสาวศิริสา ค้วงทาและนางสาวมัทนา ค้วงทา ที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยตลอดมา จนผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษาจนสำเร็จถึงขั้นนี้

พงษ์ศักดิ์ ค้วงทา

กุมภาพันธ์ 2558

สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ.....	VII
สารบัญ	VIII
สารบัญตาราง	X
สารบัญภาพ.....	XIV

บทที่

1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
คำถามในการวิจัย/สมมติฐานในการวิจัย	9
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
ตัวแปรในการวิจัย	12
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	12
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	13
นิยามศัพท์.....	13
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง	17
ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน	17
ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู	20
ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู	66
ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	128
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	129
ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง	129
ขั้นตอนการดำเนินวิจัย	129
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	138
การรวบรวมข้อมูล	143

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	151
ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก.....	151
ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน	184
บทที่ 5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	206
สรุปผลการวิจัย	207
อภิปรายผล.....	209
ข้อเสนอแนะ	214
บรรณานุกรม.....	216
ภาคผนวก.....	223
ประวัติผู้วิจัย.....	274



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 สรุปความหมาย Competency	27
2.2 สรุปสมรรถนะครูในประเทศไทย	41
2.3 การกำหนดสมรรถนะครูในประเทศไทยและต่างประเทศ	41
2.4 การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะครูในประเทศและต่างประเทศ.....	54
2.5 สรุปแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ.....	66
2.6 ลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ	79
2.7 กรอบมาตรฐานสำหรับครูมืออาชีพ	125
3.1 กรอบดำเนินการวิจัย.....	129
3.2 รายชื่อกลุ่มที่ใช้ในการวิจัย	131
3.3 แบบประเมินความสอดคล้องสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน	133
3.4 โครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน	134
3.5 ผู้ประเมินความสอดคล้องสมรรถนะวิชาชีพครู.....	138
3.6 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	139
3.7 โครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน	141
3.8 ตารางเอกสารแนวทางการพัฒนา	145
3.9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)	146
3.10 รายชื่อผู้ประเมินคู่มือการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู	150
4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก.....	152
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	153
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	154
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก.....	155
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม.....	156
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	157
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านความเป็นครู.....	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (มีความรักและมีความศรัทธาในวิชาชีพ)	159
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (การมีวินัย ความรับผิดชอบในวิชาชีพ).....	160
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและเหมาะสม	161
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี.....	162
4.12 ตารางภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน	163
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้าน ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา.....	164
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านการ พัฒนาหลักสูตร	165
4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านการ จัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน	166
4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านการ วัดและประเมินผลการศึกษา.....	167
4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านการ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	168
4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านการ พัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.....	169
4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านการ สร้างความร่วมมือกับชุมชน.....	171
4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้าน ภาวะผู้นำครู	172
4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านความรู้ใน เนื้อหาวิชา.....	174

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก.....	176
4.23 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก.....	177
4.24 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะหลัก (n=860).....	178
4.25 ตาราง Peason Correlations of functional competency	181
4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะ ประจำสายงาน.....	181
4.27 ค่าดัชนีทดสอบ โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะประจำสายงาน (n=860).....	182
4.28 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์	186
4.29 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี	186
4.30 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง	187
4.31 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม.....	187
4.32 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก จิตวิทยาสำหรับครู	188
4.33 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก ความเป็นครู	188
4.34 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	189
4.35 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	192
4.36 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน การพัฒนาหลักสูตร	193
4.37 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ จัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน	194
4.38 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ วัดและการประเมินผลการศึกษา.....	195
4.39 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	197

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.40 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	198
4.41 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ สร้างร่วมมือกับชุมชน	200
4.42 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน ภาวะผู้นำครู.....	201
4.43 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน ความรู้ในเนื้อหาวิชา.....	203



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
2.1 ปัจจัยพื้นฐานการบริหารและสิ่งที่เกี่ยวข้อง	33
2.2 ขั้นตอนพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์.....	18
2.3 สภาพแวดล้อมองค์กร	19
2.4 แสดงกระบวนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์	41
2.5 กรอบการวิเคราะห์เชิงยุทธศาสตร์	43
2.6 โครงสร้างองค์ประกอบกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์.....	44
2.7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผนแม่บท แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการเน้นการนำBSC และ KRA มาใช้ประโยชน์.....	51
2.8 กรอบแนวคิดในการวิจัย	114
3.1 กรอบขั้นตอนดำเนินการวิจัย	115



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิดและความประพฤติและคุณภาพของบุคคลในสังคมและบ้านเมืองได้ การให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนพอเหมาะทุกด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพซึ่งสามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศได้และพัฒนาก้าวหน้าได้ตลอด (พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่พระราชทานแก่ครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิตดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2504)

พระบรมราโชวาทฯ ดังกล่าว แสดงถึงความสำคัญของการศึกษาในฐานะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญในการพัฒนาประเทศ นับแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 – 7 ที่ผ่านมามีการพัฒนาประเทศไทยมุ่งเน้นความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาตามมาอย่างมากมาย ทั้งปัญหาสังคม ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติอย่างรุนแรง เป็นต้น ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2545 – 2549) ประเทศไทยได้ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการพัฒนาประเทศใหม่ มุ่งเน้นในการพัฒนาคนและสังคมเป็นสิ่งสำคัญ รวมทั้งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545 – 2549) รัฐยังคงให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนอย่างต่อเนื่องตามแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คือการลงทุนที่คาดหวังผลสำเร็จในอนาคต ด้วยเหตุนี้จึงก่อให้เกิดการปฏิรูปครั้งใหญ่ในประเทศ ซึ่งเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 โดยมีบทบัญญัติในมาตรา 81 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ให้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งถือได้ว่าเป็นกฎหมายการศึกษาฉบับแรกของประเทศไทย ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาครั้งสำคัญทั้งโครงสร้างการบริหารการศึกษาที่มีการยุบรวมหน่วยงานระดับกระทรวง คือ กระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัยและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ แล้วจัดตั้งกระทรวงศึกษาธิการ ขึ้นมาทำหน้าที่แทนหน่วยงานดังกล่าวและมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใหม่ทั้งหมด รวมทั้งมีการนำนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้อย่างมากมายทั้งการกระจายอำนาจการบริหารด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไป ไปสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยมุ่งหวังให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา ในการปฏิรูปการศึกษา ดังกล่าวรัฐได้ระดมทั้งทรัพยากรและสรรพกำลังจากแหล่งต่าง ๆ อย่างมากมายในอันที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น

ถึงแม้ทุกฝ่ายจะมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิรูปการศึกษาเพียงใดก็ตาม แต่ยังคงพบว่ามีข้อผิดพลาด ประการที่บ่งชี้ว่าคุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศยังมีปัญหา เช่น การทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2555 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ได้วิเคราะห์คะแนนการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-Net โดยนำ ค่าเฉลี่ยคะแนน O-Net ระดับประเทศมาลากเส้นแดงเพื่อดูว่า มีโรงเรียนที่อยู่บนเส้นและใต้เส้น จำนวนเท่าใด โดยเริ่มวิเคราะห์จากคะแนน O-Net ระดับชั้น ป.6 ซึ่งมีนักเรียนเข้าสอบ O-Net จำนวนทั้งสิ้น 28,290 คน ส่วนค่าเฉลี่ยคะแนน O-Net รวมทุกวิชาระดับ ป.6 อยู่ที่ 49.36 คะแนน

พบว่า มีโรงเรียนที่อยู่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยดังกล่าว จำนวน 16,294 โรงเรียน และโรงเรียนที่อยู่สูงกว่า ค่าเฉลี่ย จำนวน 11,995 โรงเรียน เมื่อแยกเป็นรายวิชา พบว่า วิชาภาษาอังกฤษ มีจำนวนโรงเรียนที่ได้ คะแนน O-Net ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมากที่สุด 18,681 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ยจำนวน 9,609 โรงเรียน ขณะที่ ค่าเฉลี่ยวิชานี้อยู่ที่ 38.37 คะแนน ส่วนวิชาภาษาไทย ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 50.04 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 16,290 โรงเรียน และโรงเรียนที่สูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 12,000 โรงเรียน, วิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ค่าเฉลี่ย 52.22 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 16,432 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 11,858 โรงเรียน วิชาคณิตศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 52.40 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 15,448 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 12,842 โรงเรียน, วิชาวิทยาศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 40.82 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 17,076 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 11,214 โรงเรียน, วิชาสุขศึกษาและพลศึกษา ค่าเฉลี่ย 58.87 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 14,780 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 13,509 โรงเรียน, วิชาศิลปะ ค่าเฉลี่ย 46.75 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 16,169 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 12,120 โรงเรียน และวิชาการงานอาชีพและเทคโนโลยี ค่าเฉลี่ย 55.38 มีโรงเรียนต่ำกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 15,478 โรงเรียน และสูงกว่าค่าเฉลี่ย จำนวน 12,811 โรงเรียนนอกจากนี้ เมื่อวิเคราะห์ผล คะแนนแยกตามเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า 10 เขตพื้นที่การศึกษาที่มีคะแนน O-Net สูงสุด 10 อันดับ ดังนี้ อันดับ 1 กาฬสินธุ์ เขต 1 ค่าเฉลี่ย 57.41 อันดับ 2 ยโสธร เขต 1 ค่าเฉลี่ย 57.00 คะแนน อันดับ 3 ขอนแก่น เขต 5 ค่าเฉลี่ย 56.86 คะแนน อันดับ 4 ร้อยเอ็ด เขต 2 ค่าเฉลี่ย 56.55 คะแนน อันดับ 5 ศรีสะเกษ เขต 2 ค่าเฉลี่ย 59.95 คะแนน อันดับ 6 ศรีสะเกษ เขต 1 ค่าเฉลี่ย 55.86 คะแนน อันดับ 7 หนองคาย เขต 1 คะแนน 55.85 คะแนน อันดับ 8 ชัยนาท เขต 1 ค่าเฉลี่ย 55.37 คะแนน อันดับ 9 อุดรธานี เขต 4 ค่าเฉลี่ย 55.32 คะแนน และอันดับที่ 10 พิจิตร เขต 1 ค่าเฉลี่ย 55.19 คะแนน ส่วนเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้คะแนน O-Net ต่ำสุดนั้น ส่วนใหญ่เป็นเขต พื้นที่การศึกษาใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และเขตพื้นที่การศึกษาในภาคเหนือ ดังนี้ แม่ฮ่องสอน เขต 1 ค่าเฉลี่ย 40.65 นราธิวาส เขต 3 ค่าเฉลี่ย 40.49 คะแนน เชียงใหม่ เขต 6 ค่าเฉลี่ย 39.97 คะแนน เขต 2 ค่าเฉลี่ย 39.93 คะแนน เชียงใหม่ เขต 5 ค่าเฉลี่ย 39.04 คะแนน ตาก เขต 2 ค่าเฉลี่ย 38.97

คะแนน แม่ฮ่องสอน เขต 2 คะแนน 38.75 คะแนน ยะลา เขต 2 ค่าเฉลี่ย 37.98คะแนน ปัตตานี เขต 1 ค่าเฉลี่ย 37.34 คะแนน และ ยะลา เขต 3 ค่าเฉลี่ย 36.51 คะแนน

จากการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ หรือ PISA ตั้งแต่ปี 2543 ซึ่งในกลุ่มอาเซียนมีประเทศที่เข้าร่วม 3 ประเทศ คือ ไทย อินโดนีเซีย และ สิงคโปร์ โดยมีจุดมุ่งหมายสำคัญ คือ ตรวจสอบว่า เยาวชนที่จบการศึกษาภาคบังคับ หรืออายุ 15 ปี ของประเทศต่างๆ มีศักยภาพ หรือ ความสามารถพื้นฐานที่จะเป็นต่อการดำรงชีวิตในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงหรือไม่สำหรับผลประเมิน PISA ครั้งที่ 4 เมื่อปี 2552 พบว่า นักเรียนไทยมีผลประเมินค่อนข้างต่ำ คะแนนไทยสูงกว่า อินโดนีเซีย เพียงประเทศเดียว และต่ำกว่าประเทศสิงคโปร์ ค่อนข้างมาก ขณะที่ค่าเฉลี่ยของนักเรียนไทยก็ต่ำกว่านานาชาติ และมีแนวโน้มจะลดลงอย่างต่อเนื่อง สำหรับการประเมินในครั้งที่ 5 นั้น PISA จะเริ่มเก็บข้อมูลในเดือนสิงหาคม 2555 จะมีประเทศที่เข้าร่วมอีกสองประเทศ คือ เวียดนาม และมาเลเซีย ซึ่งหากผลการประเมินของไทยยังอยู่เท่าเดิม ไม่พัฒนาขึ้น ต่างประเทศก็จะมองประเทศไทยไม่ดีการที่ประเทศไทยมีผลคะแนน PISA ต่ำนั้น มีผลกระทบต่อการศึกษา ศักยภาพและการลงทุนทางเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก เพราะคะแนนจะถูกเผยแพร่ไปทั่วโลกที่มีการนำผล PISA ไปใช้ในการจัดลำดับการแข่งขันของประเทศ และใช้เป็นเกณฑ์หนึ่งในการพิจารณาความน่าลงทุนด้วย และผลการประเมิน PISA ที่ผ่านมา สะท้อนว่า คุณภาพ หรือศักยภาพของคนไทยยังต่ำเมื่อเปรียบเทียบกับนานาชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) จึงเห็นความสำคัญ และส่งเสริมให้โรงเรียนจัดกิจกรรมที่เน้นกระบวนการคิด และแก้ปัญหาให้มากขึ้น รวมถึงพัฒนาครูให้เข้าใจแนวข้อสอบของ PISA และสามารถนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการวัดผลประเมินผลได้ และต้องเริ่มกระตุ้นให้ครูฝึกตั้งคำถามปลายเปิดที่让孩子ได้คิดวิเคราะห์ และแก้ปัญหา และต่อไปมีแนวคิดว่าจะเอาข้อสอบ PISA ที่สามารถเปิดเผยได้ไปใส่ไว้เป็นแบบฝึกหัดให้ครูใช้สอนนักเรียนดังนั้นจากผลสอบที่ผ่านมาหากเราอยู่เท่าเดิมไม่พัฒนาขึ้น ต่างประเทศก็จะมองประเทศไทยไม่ดี(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเรียนรู้ที่ สสวท. ได้วิเคราะห์จากตัวแปรต่างๆ ได้แก่ การขาดแคลนครูที่มีคุณวุฒิ ไทยขาดแคลนครูเพิ่มทุกวิชา การกวดวิชานอกโรงเรียนได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนรู้ ทำให้การคิดวิเคราะห์ของนักเรียน มีคะแนนลดลง และการใช้ ICT ที่ไม่ส่งเสริมการเรียนรู้ นักเรียนที่ใช้ ICT มากที่สุดไม่ได้มีคะแนนสูงอย่างที่คาดไว้ ส่วนตัวแปรที่ส่งผลทางบวกก็คือ โรงเรียนที่มีทรัพยากรที่มีคุณภาพ มีห้องวิทยาศาสตร์ ห้องสมุด มีครูที่พร้อม มีผลต่อคะแนนสูงขึ้น รวมถึงโรงเรียนที่มีอำนาจอิสระด้านการเงิน บริหารจัดการ ทำให้นักเรียนมีคะแนนสูงขึ้น นอกจากนี้การสนับสนุนกลุ่มโรงเรียนที่อ่อน หรือกลุ่มโรงเรียนที่ค่อนข้างจะไปทางอ่อน ซึ่งเป็น

กลุ่มใหญ่ของประเทศ การสนับสนุนทรัพยากรแก่นักเรียนทุกคน ที่เท่าเทียมกันก็อาจไม่ใช่คำตอบทั้งหมด(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555)

สถานการณ์ของสังคมไทยกำลังมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ตลอดจนระบบการศึกษา เมื่อสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป นั้นหมายความว่าองค์ความรู้ได้เปลี่ยนแปลงไปด้วยและในขณะเดียวกันก็เกิดองค์ความรู้ใหม่ตามมาด้วย สถานการณ์ทางการศึกษาในปัจจุบันคงเป็นที่ทราบกันดีว่า โดยเฉพาะบุคคลที่อยู่ในแวดวงวิชาการด้านการศึกษาคงได้รับทราบถึงปัญหาต่างๆเกี่ยวกับระบบการจัดการศึกษาในประเทศไทยเป็นอย่างดี ทั้งปัญหาาระดับเชิงนโยบาย และระดับปฏิบัติ ปัญหาทางการศึกษาประการหนึ่งซึ่งถือว่าเป็นปัญหาที่สำคัญ นั่นก็คือ ปัญหาเกี่ยวกับครูผู้สอน ซึ่งครูถือว่าเป็นบทบาทสำคัญมากในการจัดการเรียนการสอนที่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาที่เรียนได้อย่างถูกต้อง แต่ในขณะเดียวกันปัญหาทางการศึกษาก็มีสาเหตุมาจากครูด้วยเช่นกันที่การศึกษาไม่พัฒนาหรือมีคุณภาพ ซึ่งอาจจะมีหลายสาเหตุที่ปัญหาทางการศึกษาก็คงเกิดจากครู อาทิ ครูมีภาระการสอนมากเกินไป ความสามารถที่จะรับผิดชอบ ครูต้องใช้เวลาส่วนมากไปกับการรายงานเอกสาร ครูบางส่วนไม่ยอมปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ครูไม่พัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย ครูสอนไม่ตรงตามสาขาที่ตนเองมีความรู้ เป็นต้น

ในสภาพปัจจุบันที่มีการปฏิรูปการศึกษา เรื่องคุณภาพของการศึกษาได้รับการหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นปัญหาของการวิพากษ์วิจารณ์ อย่างต่อเนื่องในทุกระดับ แสดงให้เห็นถึงความอ่อนแอของการจัดการศึกษาได้รับการวิพากษ์วิจารณ์ จากสังคมว่าเป็นสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ตกทอดกันมาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

เมื่อปัญหาการจัดการศึกษามีสาเหตุมาจากครูส่วนหนึ่ง ซึ่งส่งผลให้การศึกษามีคุณภาพ เมื่อไม่มีคุณภาพ นั้นแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่ นายแพทย์ประเวศ วะสี ราษฎรอาวุโส เรียกว่า วิฤตทางปัญญาของสังคมไทยเพราะการเรียนการสอนในอดีตจนถึงปัจจุบัน เป็นการจัดการเรียนการสอนที่ครู สอนแบบแยกส่วนระหว่าง ชีวิต กับ วิชา ปัญหาคือสังคมไทยเอาวิชาเป็นตัวตั้ง จินตภาพของห้องเรียนคือ ครูถ่ายทอดความรู้ นักเรียนนั่งฟัง เป็นการจัดการเรียนการสอนเพียงมิติเดียว (One-Way) เน้นแต่ให้ผู้เรียนจำบทเรียนอย่างเดียว ขาดการเรียนการสอนที่ให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดในการศึกษาและการดำเนินชีวิต เพราะในความเป็นจริงมนุษย์เรามีศักยภาพเป็นพหุมิติ ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่หลากหลาย(ชัชชัย สุนทรสวัสดิ์, 2553)

จากเหตุผลดังกล่าวอาจสอดคล้องกับช่วงที่กำลังมีการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 และนำไปสู่การปฏิรูปทางปัญญาในที่สุด ปัจจุบันรัฐบาลโดยกระทรวงศึกษาธิการซึ่งเป็นตัวหลักในการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศได้พัฒนาทางการศึกษา เรียกว่า การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่

2 โดยได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาต่างๆ อาทิ โครงการเรียนฟรี 15 ปีอย่างมีคุณภาพ โครงการพัฒนาครูให้มีมาตรฐานวิชาชีพ เป็นต้น โครงการต่างๆเหล่านี้อย่างน้อยก็เป็นตัวชี้วัดได้ว่ารัฐบาลได้ตระหนักเห็นความสำคัญของการศึกษาที่ต้องการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังคมไทย(ชวัชชัย สุนทรสวัสดิ์, 2553)

ผู้วิจัยในฐานะศึกษาอยู่หลักสูตรบริหารการศึกษาค้นคว้าเห็นว่าถ้าครูมีสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานดีขึ้น สามารถแก้ปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการสอนของนักเรียนและสามารถแก้ปัญหาพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียนและจะสามารถพัฒนาวิชาชีพครูให้กลับมาเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

ดังนั้น ครูเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการศึกษา การพัฒนาครูจึงจำเป็นอย่างยิ่งในโลกยุคปัจจุบันที่กระแสความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและข้อมูลข่าวสารข้ามพรมแดนมาถึงกันอย่างรวดเร็วความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการเรียนการสอนและวิธีการแสวงหาความรู้กำลังเปลี่ยนแปลงไปจากระบบการศึกษาเดิม ที่มีครูเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้สู่ผู้เรียนเพียงฝ่ายเดียว ไปสู่ระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองที่นักเรียนสามารถแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองเพิ่มมากขึ้น ท่ามกลางสถานะเช่นนี้ จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับครูในการจัดการองค์ความรู้ให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมในวิชาชีพครูได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการขององค์การบริหารการศึกษา ตั้งแต่โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาและกระทรวงศึกษาธิการ

การพัฒนาแบบสมรรถนะ (competency-based development) กำลังเป็นที่นิยมนกันอย่างแพร่หลายในปัจจุบัน นักวิชาการส่วนใหญ่ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะ นิยามอ้างอิงนิยามของ McClelland (1975) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ที่ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า และพบว่าสิ่งที่แยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (competency) ซึ่งประกอบด้วยความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และทัศนคติหรือแรงจูงใจ (attitude/motive) McClelland (1975) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะพื้นฐานหมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีระดับสมรรถนะพื้นฐานนี้ไม่ทำให้บุคคลแตกต่างจากเพื่อนร่วมงานในองค์การ ส่วนสมรรถนะอีกอย่างหนึ่งคือ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น ได้แก่พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง(ค่านิยม แรงจูงใจ และทัศนคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และเป็น

สมรรถนะที่องค์การให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549)

สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ (2548) ได้เสนอเอกสารเกี่ยวกับสมรรถนะของครูในศตวรรษที่ 21 โดยแปลจากมาตรฐานครุฑพลริดา สรุปได้ว่า ครูต้องมีสมรรถนะดังนี้ (1) สามารถใช้ยุทธศาสตร์การประเมินอย่างหลากหลาย (2) สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเองและสถานศึกษา (4) สามารถใช้เทคโนโลยีและยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการส่งเสริมให้นักเรียนคิด (5) สามารถใช้ยุทธศาสตร์การเรียนการสอนที่หลากหลาย (6) มีจรรยาบรรณวิชาชีพครู (7) สามารถจัดสภาพแวดล้อมเพื่อนส่งเสริมและพัฒนาการเรียนรู้อื่นๆ (8) มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชา (9) สามารถสร้างบรรยากาศทางการเรียนรู้ (10) สามารถวางแผนการเรียนการสอนและดำเนินการตามแผนได้อย่างหลากหลาย (11) สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนครู ผู้ปกครองและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และ (12) สามารถใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ได้ศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อนำไปกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549-2551 พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาเรียนตามลำดับ ดังนี้ (1) สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย (2) สามารถจัดทำหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (3) สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน (4) สามารถเลือกใช้สื่อ พัฒนาสื่อและสร้างสื่อหรืออุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนการสอนของผู้เรียน (5) สามารถใช้ทักษะในการ ฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาไทยเพื่อสื่อสารความหมายได้อย่างถูกต้อง (6) สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ (7) สามารถเลือกใช้ออกแบบ สร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี (8) สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน (9) สามารถทำวิจัยเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน และ (10) สามารถนำผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร ครูแสดงความต้องการพัฒนาสมรรถนะเรียงตามลำดับดังนี้ (1)เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับครู (2)พัฒนาหลักสูตรการศึกษา (3) การใช้สื่อ การผลิตสื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ (4)การออกแบบและการจัดประสบการณ์เรียนรู้ (5)ภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่นสำหรับครู (6) มาตรฐานการเรียนรู้ ช่วงชั้นของหลักสูตร (7) การทำวิจัยในชั้นเรียน (8) การฝึกปฏิบัติการวิจัย (9) การสร้างและใช้เครื่องมือวัดและประเมินผลการศึกษา และ (10) การออกแบบ การสร้าง การนำไปใช้ การประเมินผลและการปรับปรุงนวัตกรรม

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีแห่งควีนส์แลนด์ประเทศออสเตรเลียพบว่าครูส่วนใหญ่ยังไม่ยอมรับ การปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน จำเป็นต้องมีปัจจัยผลักดันให้ครู

เปลี่ยนแนวความคิดในการจัดการเรียนการสอนจากครูเป็นศูนย์กลางมาสู่นักเรียนเป็นศูนย์กลาง สมรรถนะที่ต้องพัฒนาให้กับครู ได้แก่ ความรู้ที่ทันสมัยในรายวิชาที่สอน กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การสอนแบบบูรณาการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ บทบาทการเป็นผู้นำการเรียนรู้และการทำวิจัยในชั้นเรียน ผลการวิจัยมีข้อค้นพบบางประการสอดคล้องกับการศึกษาความต้องการของครูในการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อนำไปกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2549-2551 ของสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) ที่พบว่าครูมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้การเลือกใช้สื่อและพัฒนาสื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ทักษะการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ การพัฒนาและใช้นวัตกรรม การทำวิจัยในชั้นเรียน การนำผลการวิจัยและผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนาครูนอกจากจะต้องพิจารณาบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงแล้วจะต้องพิจารณาสมรรถนะครูด้วย (Young, 1998) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในปัจจุบันทำให้ครูจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะสูงขึ้น แต่การพัฒนาครูที่เคยดำเนินการมาแต่เดิมในประเทศไทยก็ยังประสบปัญหาบางประการ ดังที่ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) พบว่า ขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ เพราะงบประมาณจำกัด ไม่ตรงกับความต้องการของครู และขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนา และพลุฑี ศิริบรรณพิทักษ์ (2546) พบว่า การพัฒนาครูในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย และมาตรฐานที่ชัดเจน แม้ว่าหน่วยงานต่างๆ จะจัดโครงการพัฒนาครูเป็นจำนวนมาก แต่ก็ยังซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบขาดประสิทธิภาพและขาดความต่อเนื่อง ดังที่พบว่าส่วนใหญ่หน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู วิธีการฝึกอบรมส่วนใหญ่ใช้การบรรยาย ประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความคิดเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ ทั้งยังมีจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมค่อนข้างมาก ทำให้ผู้ให้และผู้รับการฝึกอบรมไม่สามารถติดต่อสื่อสารกันเป็นรายบุคคลได้อย่างใกล้ชิดและทั่วถึง และที่สำคัญที่สุด คือ ครูต้องละทิ้งการสอนมาเข้ารับการอบรมจึงมีค่าใช้จ่ายสูงในการเดินทางและไม่มีติดตามผลการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่เห็นผลการนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และไม่สามารถแก้ไขปัญหาของโรงเรียนหรือครูได้ตรงประเด็น ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูจึงจำเป็นต้องกำหนดสมรรถนะของครูให้เหมาะสมกับยุคสมัยและการปฏิรูปการศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานครู ซึ่งจะทำให้ครูสามารถนำผู้เรียนไปสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ในท่ามกลางเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม และต้องแสวงหาแนวทางใหม่ในการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่ากับงบประมาณการลงทุน โดยมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการ

พัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา เพราะกระบวนการปฏิรูปการศึกษาต้องเริ่มต้นที่การพัฒนาครู

สภาพปัจจุบันของการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

สภาพปัจจุบันของการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

1. สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน สรุปได้ดังนี้

1) การพัฒนาครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน พบว่า โรงเรียนเอกชนมีการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เรียงตามลำดับกิจกรรมการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของโรงเรียนเอกชนจากกิจกรรมที่จัดมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1.1) การจัดอบรมครูโดยใช้วิทยากรภายนอก
- 1.2) การส่งครูเข้าอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ
- 1.3) การศึกษาคูงาน
- 1.4) การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ
- 1.5) การอบรมครูโดยใช้วิทยากรภายใน
- 1.6) การติดตามนิเทศการสอน

ปัญหาของการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน มีดังนี้

2.1 ปัญหาระดับองค์การ พบว่า 1) การนิเทศการสอนของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ ไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู 2) การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงาน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน 3) การขาดงบประมาณสนับสนุนจากโรงเรียน

2.2 ปัญหาระดับบุคคล พบว่า 1) ครูขาดทักษะการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงาน 2) การจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องเนื่องจากภาระงานของครูมากทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นและไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง 3) ครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูหรือมหาวิทยาลัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

จากปัจจัยดังกล่าวทำให้ทราบว่า ครูในโรงเรียนเอกชนจำเป็นต้องมีการพัฒนาในส่วนของสมรรถนะในวิชาชีพครูให้เป็นมาตรฐานมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันมีการขยายตัวของโรงเรียนเอกชนเพิ่มมากขึ้นในจังหวัดพิษณุโลก และกระแสการตอบรับของผู้ปกครองในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพิษณุโลกในการนำบุตร หลาน เข้าเรียนในสถานศึกษาเอกชนมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น และมีแนวโน้มขยายตัวอย่างต่อเนื่อง มีปัจจัยมาจากการพัฒนาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก ในส่วนของการอำนวยความสะดวกต่อการเรียน เช่น เครื่องมือที่ทันสมัย อุปกรณ์การเรียน สถาน

ที่ตั้งของโรงเรียน รวมถึงแนวคิดในการพัฒนาของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนเพื่อสามารถจัดการแข่งขันกับโรงเรียนของรัฐบาลรวมถึงความสามารถที่จะแข่งขันกับโรงเรียนในกลุ่มเอกชนด้วยกัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ ดร. บุญรักษ์ ยอดเพชร ผอ.สพป.พิษณุโลก เขต 1 ทำให้ทราบว่ากลุ่มของโรงเรียนเอกชนมีการขยายตัวขึ้นทุก ๆ ปี ในส่วนของการรับเด็กเข้ามาเรียนในสถานศึกษาเอกชน ดูจากข้อมูลที่ผู้อำนวยการศึกษาโรงเรียนเอกชนมาจัดทำหนังสือขออนุญาตเปิดห้องเรียนเพิ่ม ซึ่งจะเพิ่มขึ้น 5% ในทุก ๆ ปี จากข้อมูลดังกล่าวจึงตระหนักว่าการที่โรงเรียนเอกชนมีจำนวนนักเรียนมากขึ้นอาจจะเป็นปัจจัยในการบริหารโรงเรียนที่ดีขึ้นในหลาย ๆ ส่วน จึงทำให้ผู้ปกครองสนใจที่จะนำบุตร หลานเข้าเรียนในโรงเรียนเอกชน แต่ทั้งนี้ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าจากปัจจัยดังกล่าวครูในโรงเรียนเอกชนมีความพร้อมหรือไม่ ในเรื่องของสมรรถนะในด้านต่าง ๆ เพื่อรองรับการขยายตัวของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิษณุโลก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความต้องการจะศึกษาสมรรถนะครูของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพิษณุโลกเพื่อเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนที่ครูเหล่านั้นสังกัดอยู่ เพื่อประโยชน์ต่อนักเรียนในสถานศึกษาเอกชน เพื่อประโยชน์ต่อตัวครูผู้สอนเองในการพัฒนาวิชาชีพครู และต่อการเพิ่มขึ้นของผลประโยชน์ที่จะได้รับในอนาคต เช่น เงินเดือน ตำแหน่ง และสวัสดิการที่ครูที่มีสมรรถนะเป็นมาตรฐานพึงจะได้รับ



คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 มีลักษณะอย่างไร
2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สามารถดำเนินการได้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

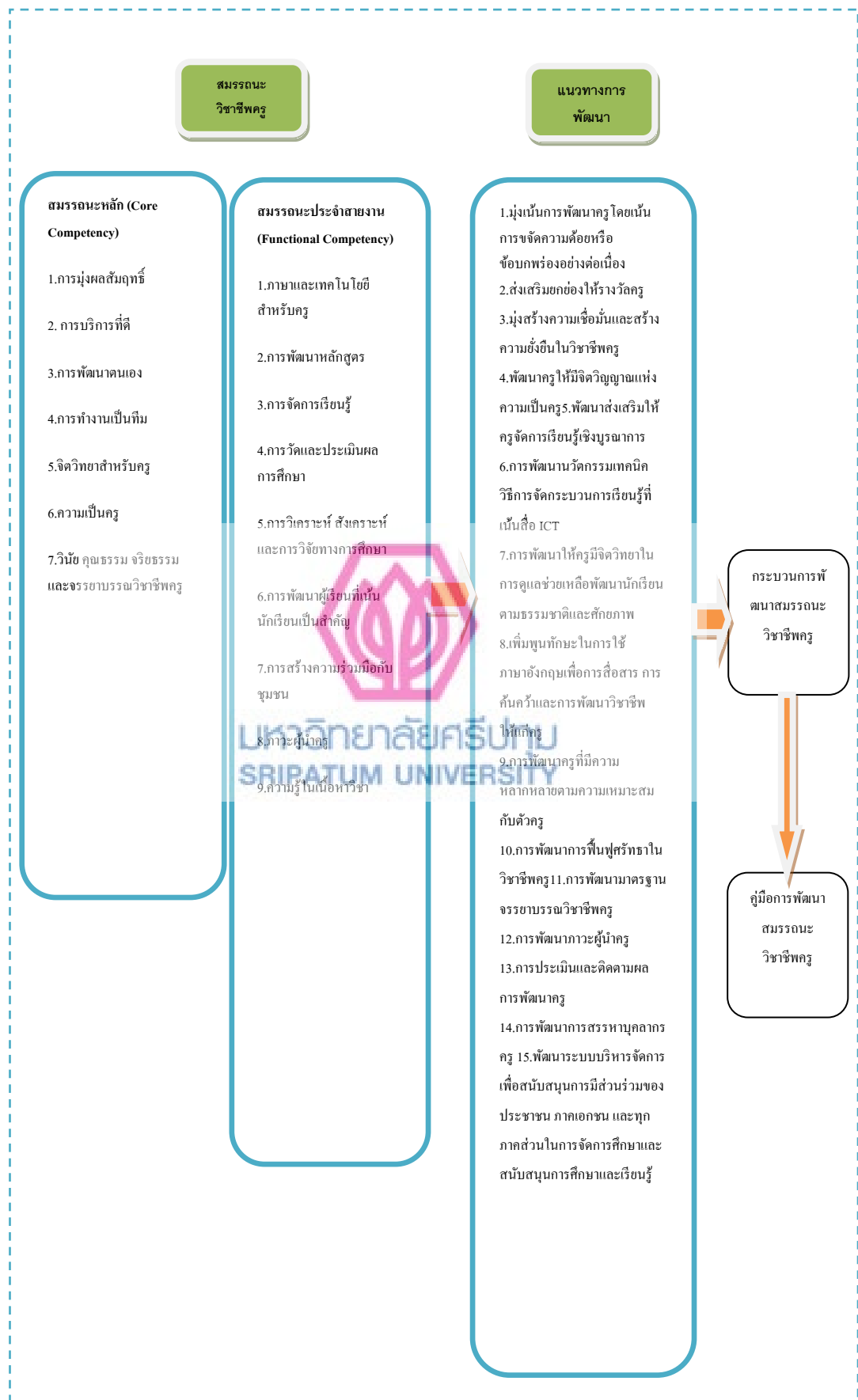
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาสมรรถนะทางวิชาชีพครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โดยจะทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะวิชาชีพครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาเป็นภาพรวมและวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลักจำนวน 7 ด้าน และสมรรถนะตามหน้าที่จำนวน 9 ด้าน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นเนื้อหาโดยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาตัวชี้วัดสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือและกำหนดกรอบคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

ขอบเขตของการวิจัย

งานวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาวิจัยและพัฒนา (Research & Development) สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทย จากการรวบรวมเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 – 2549 และต่างประเทศ จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่สามารถนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ประเทศ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น จีน อินโดนีเซีย ฟินแลนด์ และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วยครูในโรงเรียน จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 860คน ดังรูปภาพที่ 1.1

รูปภาพที่ 1.1กรอบแนวคิดในการวิจัย



ตัวแปรในการวิจัย

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จิตวิทยาสำหรับครู
6. ความเป็นครู
7. วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย

1. ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวัดและการประเมินผลการศึกษา
5. วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน
6. การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
8. ภาวะผู้นำครู
9. ความรู้ในเนื้อหาวิชา

กลุ่มเป้าหมาย

ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พิชญ์โลกเขต

1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครู 860 คน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบระดับสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1
2. ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1
3. สามารถนำแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 ไปปรับใช้กับโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น
4. ได้ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในระดับนโยบายต่อไป

นิยามศัพท์

โรงเรียนเอกชน หมายถึง สถานศึกษาของเอกชนที่จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งความสามารถจะประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or attributes) ที่ประกอบรวมกัน และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ จากผลการปฏิบัติงานที่ออกมา และผลของการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ครู หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่ ในการสอนนักเรียน เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึง พื้นฐานความรู้ ความสามารถและเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน โดยมีใบประกอบวิชาชีพครู

สมรรถนะวิชาชีพครู หมายถึง สมรรถนะที่เป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเป็นไปตามเกณฑ์ หรือการมีผลงานที่โดดเด่นกว่าในการทำงานหรือสถานการณ์นั้นๆ และ ให้วิชาความรู้มีแนวทางในการทำงานตาม ความสามารถ แรงจูงใจ ค่านิยม ความรู้ คุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพบรรลุผลเป้าหมายที่สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

สมรรถนะหลัก

1. **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
2. **การบริการที่ดี** หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ
3. **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน
4. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม
5. **จิตวิทยาสำหรับครู** หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน ในอันที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนไปสู่แนวทางอันพึงประสงค์
6. **ความเป็นครู** หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากและดีเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาก้าวหน้าได้
7. **วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู** หมายถึง คุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติตนซึ่ง ได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

สมรรถนะประจำสายงาน

1. **ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา**
หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารความหมายได้อย่างถูกต้องและสามารถสร้างนวัตกรรมที่จะช่วยให้นักศึกษาและการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต (Internet)
2. **การพัฒนาหลักสูตร** หมายถึง การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และ สภาพสังคม

3.การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

4. การวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลทาง การศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการเรียน การสอน โดยอาศัยเครื่องมือ และ วิธีการวัดทางการศึกษา ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การสอบถาม สัมภาษณ์ การดูผลงานที่ส่ง และ จากปฏิกริยาการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน

5. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนหมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานใน ภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

6. การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความ ภาคภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องให้เกิดการเรียนรู้ที่ตรงความต้องการให้เกิดขึ้นกับ ผู้เรียนมากที่สุด ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการบรรลุเป็นผู้มีปัญญา ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่าน ประสบการณ์ตรง เช่น ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา การเรียนการสอน ต้องมีการพัฒนาและ กระตุ้นสติปัญญาให้มีความสามารถในการใช้เหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้ศักยภาพของตนได้ อย่างเต็มที่ที่สามารถปรับตัวให้ประสานกับสภาพแวดล้อม

7.การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการ จัดการการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

8.ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดย ปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการ จัดการการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

9. ความรู้ในเนื้อหาวิชา หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึง ความจำเป็นในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และการนำไปใช้โดยมีลักษณะเป็น การแยกแยะสิ่งที่ควรพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้น

ความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง

แนวทางการพัฒนาครู หมายถึง แนวทางการพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจ อุปนิสัย และทัศนคติให้ครูเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียน ปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและบุคคลในชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนานักเรียน พัฒนาตนเองและวิชาชีพ โดยปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ โดยคำนึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาและประชาชนอย่างสร้างสรรค์ เช่น การพัฒนาครูจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาครูทุกด้านเพื่อให้เกิดการพัฒนาครูในแต่ละคน การพัฒนาครูจะต้องให้พัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้านเพื่อให้เกิดความชำนาญด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอน การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการจัดความค้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครู และการพัฒนาครูต้องมุ่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนและสามารถเลี้ยงตนได้



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีและผลงานที่เกี่ยวข้อง

สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทย จากการรวบรวมเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ 1. สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการคุรุสภา 2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งใน และต่างประเทศ ใช้การสืบค้นจากฐานข้อมูลที่เผยแพร่ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่สามารถนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ ประเทศ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น จีน อินโดนีเซีย ฟินแลนด์ และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ซึ่งในส่วนของ 2 นี้สามารถแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตอนที่ 1 แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน

แนวคิดเกี่ยวกับวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

- 1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน
- 1.2 ปัญหาของการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนเอกชน
- 1.3 รูปแบบการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

1.1 สภาพปัจจุบันของการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน จากการศึกษาสังเคราะห์เอกสารสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

สภาพการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน สรุปได้ดังนี้

1) การพัฒนาครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน พบว่า โรงเรียนเอกชนมีการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เรียงตามลำดับกิจกรรมการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของโรงเรียนเอกชนจากกิจกรรมที่จัดมากไปหาน้อย ดังนี้

- 1.1) การจัดอบรมครูโดยใช้วิทยากรภายนอก
- 1.2) การส่งครูเข้าอบรมกับหน่วยงานหรือสถาบันต่าง ๆ
- 1.3) การศึกษาดูงาน
- 1.4) การสนับสนุนให้ครูศึกษาต่อ
- 1.5) การอบรมครูโดยใช้วิทยากรภายใน
- 1.6) การติดตามนิเทศการสอน

1.2 ปัญหาของการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของครูโรงเรียนเอกชน มีดังนี้

2.1 ปัญหาระดับองค์กร พบว่า

1) การนิเทศการสอนของโรงเรียนยังไม่เป็นระบบ ไม่สามารถช่วยแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนของครู

2) การขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน และการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน

3) การขาดงบประมาณสนับสนุนจากโรงเรียน

2.2 ปัญหาระดับบุคคล พบว่า

1) ครูขาดทักษะการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน

2) การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน ไม่สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องเนื่องจากภาระงานของครูมากทำให้ครูขาดความกระตือรือร้นและไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง

3) ครูไม่สามารถนำความรู้ที่ได้จากการศึกษาในสถาบันฝึกหัดครูหรือมหาวิทยาลัยมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

1.3 รูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

รูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 หลักการของรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน

ส่วนที่ 2 ลักษณะของรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน

ส่วนที่ 3 แนวทางในการนำรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานไปใช้

ส่วนที่ 4 เงื่อนไขของการนำรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานไปใช้ได้

ส่วนประกอบทั้ง 4 ส่วนมีรายละเอียด ดังนี้ หลักการของรูปแบบการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน สำหรับครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 11 หลักการ คือ

1. การตั้งเป้าหมาย เป็นการสร้างความเข้าใจและระบุมลที่คาดหวังในการจัดการการเรียนรู้ ในที่ทำงานในระดับโรงเรียน กลุ่มงาน และบุคคล โดยเป็นการดำเนินงานระหว่างผู้บริหารและครู และระหว่างครูและเพื่อนครู

2. การบูรณาการ เป็นการประสานสัมพันธ์ระหว่างวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานของ โรงเรียนและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเองของครูทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งบูรณา การงานและการเรียนรู้ของครูเข้าด้วยกัน

3. การเน้นสมรรถนะ เป็นการส่งเสริมความสามารถของครูที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เพื่อพัฒนาครูให้ตรงตามความต้องการทางวิชาชีพ ครู

4. ความยืดหยุ่น เป็นการคำนึงถึงบริบทของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อวิธีการ ช่วงเวลา สถานที่ในการจัดการเรียนรู้ในที่ทำงาน และสามารถสนองตอบความต้องการของครูแต่ละคนได้

5. ความเป็นระบบ เป็นการคำนึงถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน เพื่อให้การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ ที่โรงเรียนต้องการได้

6. การเรียนรู้ผู้ใหญ่ เป็นการคำนึงถึงความต้องการและความสนใจของครู ความแตกต่าง ระหว่างบุคคล สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และวิเคราะห์ประสบการณ์ในการ ทำงานของครูแต่ละคน รวมทั้งตระหนักถึงความต้องการเป็นผู้นำตนเองของครู

7. การสร้างแรงจูงใจ เป็นการกระตุ้นแรงจูงใจภายนอก และแรงจูงใจภายในด้วยวิธีการ ต่างๆ เพื่อให้ครูจัดการการเรียนรู้ที่ทำงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

8. ความรับผิดชอบ เป็นความร่วมมือจากผู้บริหารและครูที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้วยการมีความ มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความพยายาม ละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุตามความมุ่งหมายโดย รู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานของโรงเรียน

9. การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการ สื่อสารแบบเปิดซึ่งเป็นบรรยากาศที่ครูมีขวัญและกำลังใจดี มีความสามัคคีช่วยเหลืองานของตนเอง และผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู ครูและผู้บริหาร และ ระหว่างเพื่อนครูด้วยกัน ด้วยวิธีต่าง ๆ

10. การกำกับติดตาม เป็นการให้ความร่วมมือในการอำนวยความสะดวกและช่วยแก้ปัญหา ที่อาจเกิดขึ้น โดยวิธีต่าง ๆ จากผู้บริหาร และเพื่อนครู

11. การสนับสนุน เป็นการสนับสนุนด้านการเงินและทรัพยากรที่จำเป็นแก่ครูเพื่อส่งเสริมให้การจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และ การปฏิบัติในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานสำหรับครูโรงเรียนเอกชน ควรคำนึงถึงการมอบหมายหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถและความถนัด รวมทั้งการสนับสนุนให้ครูได้มีการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยให้การสนับสนุนทรัพยากร เวลา และ กำกับติดตามการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง เพื่อปลูกฝังให้การเรียนรู้และพัฒนาตนเองกลายเป็นวัฒนธรรมของโรงเรียน ผู้บริหารระดับสูงต้องให้นโยบายและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ผู้บริหารโรงเรียนต้องกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดการการเรียนรู้ในที่ทำงาน กำหนดแนวทางและมอบอำนาจในการสั่งการแก่ผู้ได้รับมอบหมายและชี้แจงแก่ผู้ร่วมงานให้ชัดเจน

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและความเป็นมาของสมรรถนะประกอบด้วย 7 หัวข้อ ได้แก่

- 1.1 ความเป็นครู
- 1.2 แนวคิดและความเป็นมาของสมรรถนะ
- 1.3 ความหมายของสมรรถนะ
- 1.4 แนวคิดในการพัฒนาระบบสมรรถนะ
- 1.5 คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะ
- 1.6 การประเมินสมรรถนะ
- 1.7 ประเภทของสมรรถนะในการทำงาน

2.1 ความเป็นครู

ประกอบด้วยหน่วยย่อย 4 หัวข้อ ได้แก่

- 1.1 องค์ประกอบของความเป็นครู
- 1.2 ความหมายของคำว่าครู
- 1.3 ความสำคัญของการเป็นครูและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของครู
- 1.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.1 องค์ประกอบของความเป็นครู

ภารกิจสำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครู (ยนต์ ชุ่มจิต) คือ การสอน การสอนเป็นกระบวนการเฉพาะตัวและมีความซับซ้อน โดยปกติการสอนเป็นกระบวนการที่ผสมผสานระหว่างศาสตร์และศิลป์ และกระบวนการบางอย่างต้องอาศัยองค์ประกอบทางจิตวิสัย (Subjective Factors) และบางส่วนต้องอาศัยข้อมูลทางวัตถุวิสัย (Objective Data) การใช้องค์ประกอบทางด้านจิตวิสัยหรือศิลปะและข้อมูลทางวัตถุวิสัยหรือศาสตร์นั้น จะเห็นได้จากผู้เป็นครูอาจารย์บางคนที่ยังทำการสอนใหม่ ๆ ซึ่งยังขาดทั้งความรู้และประสบการณ์ ครูอาจารย์เหล่านั้นได้ใช้วิธีการบางอย่างที่ไม่เป็นไปตามหลักวิชาการแต่ก็สามารถทำให้นักเรียนทุกคนในชั้นเรียนสามารถอ่านออกเขียนได้ นี่แสดงให้เห็นว่าครูได้นำศิลปะหรือความสามารถและบุคลิกภาพเฉพาะตัวมาใช้ในการสอน ขณะเดียวกันครูที่มีความรู้ในหลักวิชาการอย่างเพียงพอ ก็จะนำเอาหลักวิชาการมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นั่นคือ ครูได้นำเอาทั้งหลักวิชาการหรือความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนและคุณสมบัติเฉพาะตัวของครูมาใช้ในการสอน

การเป็นครูนั้นจะต้องอาศัยองค์ประกอบอย่างน้อย 2 ประการ คือ ประการแรก คือ องค์ประกอบทางด้านความสามารถและบุคลิกภาพส่วนตัว หรือเรียกอีกอย่างว่า องค์ประกอบทางจิตวิสัย ประการที่สอง เป็นองค์ประกอบทางด้านความรู้ในหลักวิชาการที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมาจากสถาบันการศึกษาหรือจากผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ องค์ประกอบนี้เรียกว่า องค์ประกอบทางด้านวัตถุวิสัย สรุปคือ ไม่ว่าจะเป็นครูสอนวิชาใดหรือในระดับใด สิ่งที่สำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูจำเป็นต้องมีอย่างยิ่ง ความรู้ในหลักวิชาที่สอนและความสามารถในการสอน

1.2 ความหมายของคำว่า ครู

นักวิชาการ นักการศึกษา พระภิกษุสงฆ์ที่ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งหน่วยงานราชการต่าง ๆ ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ไว้หลายอย่าง ดังเช่น

ความหมายของครูตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542

ครู มาจากรากศัพท์ในภาษาบาลีว่า *คุรุ - คุรุ* หรือจากภาษาสันสกฤตว่า *คุรุ* ในความหมายที่เป็นคำนาม แปลว่า **ผู้สั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์** ส่วนในความหมายที่เป็นคำวิเศษณ์ในภาษาบาลี แปลว่า **หนัก สูง** ส่วนในภาษาสันสกฤตแปลว่า **ใหญ่ หรือ หนัก** (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546 : 225)

ความหมายของครูจาก Dictionary of Education

ในหนังสือ Dictionary of Education ของ Good (1973) ได้ให้ความหมายของครูไว้หลายนัยด้วยกัน ดังนี้

ครู คือ บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยความสะดวกในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน

ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาก้าวหน้าได้

ครู คือ บุคคลที่สำเร็จวิชาชีพจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนอบรมคนอื่น ๆ

ความหมายของครูตามทัศนะของบุคคลอื่น ๆ

เปลื้อง ณ นคร (2516) ให้ความหมายของคำว่า ครู ไว้ดังนี้

1. ผู้มีความหนักแน่น
2. ผู้ควรแก่การเคารพของศิษย์
3. ผู้สั่งสอน

พันเอก ปิ่น มุกกันต์ (2524) ให้ความหมายของครูไว้ในหนังสือ มงคล

ชีวิต ว่า คำว่า ครู หรือ ครู นี้ ซึ่งแผลงไปเป็น คารวะ แต่เดิมแปลว่า หนัก ก็จริง แต่ความหมายไม่ค่อยดีนัก ถ้าจะแปลให้ตรงความหมายจะต้องแปลว่า ตระหนัก หมายถึง การเอาใจจดจ่อหรือใส่ใจชวนให้เดินเข้าหา ชวนให้รับไว้ความตระหนัก ซึ่งเป็นความหมายของคำว่า คารวะ หมายถึงตระหนักในความดีอันมีอยู่ในตัวคนอื่นและในสิ่งอื่น คุณความดีที่มีอยู่ในตัวคนใดหรือในสิ่งใดก็ตาม ถ้าเราไปใส่ใจ สนใจ ในคนนั้นสิ่งนั้น เรียกว่า ตระหนักในความดี ซึ่งความตระหนักในความดีเป็นเนื้อแท้ของคารวธรรมหรือความเคารพ

ความหมายของครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

ตามมาตรา 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นิยามความหมายของคำว่าครูไว้ว่า ครู คือ บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

ตามกฎหมายนี้ครูมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ

1. ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ
2. ทำการสอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน
3. เป็นบุคลากรวิชาชีพ

เพื่อให้ได้เกิดความเข้าใจในความหมายของคำว่า ครู ยิ่งขึ้น จึงขอสรุปความหมายของคำว่า ครู เฉพาะประเด็นสำคัญ ๆ ไว้ดังนี้

1. คำว่า ครู มาจากรากศัพท์เดิมในภาษาบาลีว่า ครู – คुरु หรือจากภาษาสันสกฤตว่า คुरु ซึ่งเป็นรากศัพท์เดิมของคำว่า การวะ แผลงไปเป็น เคารพ
2. การเคารพหรือเคารพ หมายถึง การตระหนัก ซึ่งหมายถึงการเอาใจจดจ่อในความดีอันมีอยู่ในตัวคนหรือสิ่งของ ครูเป็นผู้ตระหนักโดยใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญในสิ่งที่ดีชั่ว ถูก ผิด ควร มีควร และเป็นบุคคลที่ศิษย์ควรตระหนัก
3. คำว่า ครู ในสมัยโบราณหมายถึง เป็นผู้นำทาง หรือเป็นผู้เปิดประตูทางวิญญานของศิษย์เพื่อนำศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง และมักใช้กับผู้สอนที่เป็นฤๅษี หรือบุคคลทั่วไป
4. ปัจจุบัน ครู หมายถึง ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่งที่ทำหน้าที่สอนคน คือ เป็นผู้สั่งสอนศิษย์หรือถ่ายทอดความรู้แก่ศิษย์ และจะใช้กับผู้ที่ทำการสอนในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนระดับต่ำกว่าปริญญา

จากความหมายของความเป็นครูสามารถสรุป ดังนี้ ครูคือผู้สั่งสอนศิษย์และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์ เพื่อให้ศิษย์มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้น แต่การที่ครูจะมีความสามารถในการสอนนั้น ครูจะต้องมีองค์ประกอบพื้นฐานด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ตามสถานการณ์ และประยุกต์ใช้ในการสอน ก่อนเป็นครูที่ดีจะต้องจบหลักสูตรครู มีการฝึกหัดการสอน หลังจากเป็นครูแล้วจะต้องหาประสบการณ์ในการสอน เช่นการฝึกอบรม การประชุม เพื่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพของความเป็นครู

1.3 ความสำคัญของความเป็นครู และบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

ครูมีความสำคัญต่อสังคมมาก ดังนั้นสังคมจึงยกย่องครูให้สมญานามต่าง ๆ เช่น ครู คือ แม่พิมพ์ ครู คือ ทหารเอกของชาติ ครู คือ กระจกเงาของเด็ก ครู คือดวงประทีปส่องทาง และครู คือ วิศวกรสังคม เป็นต้น การที่ครูได้รับการยกย่องให้เป็นวิศวกรสังคมก็เพราะครูมีบทบาทต่อสังคมเช่นเดียวกับงานที่วิศวกรในฐานะที่เป็นนักวิทยาศาสตร์ประยุกต์ได้กระทำ กล่าวคือ ครูเป็น นักสร้าง นักออกแบบ นักแก้ไข นักปรับปรุง และนักพัฒนาคน นอกจากนี้ ครูยังมีความสำคัญต่อการพัฒนาในด้านอื่นๆ อีกมากมาย เช่น พัฒนาสังคม พัฒนาการเมืองการปกครอง พัฒนา เศรษฐกิจ และส่งเสริมความมั่นคงทางศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น(ยนต์ ชุ่มจิต) และ บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ ซึ่งการกระทำ ของครูอาจจะเป็นไปโดยอาศัยหลักธรรม จริยธรรม กฎหมาย หรือด้วยสำนึกในความถูกต้อง เหมาะสมก็ได้ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของครูสามารถพิจารณาได้หลายมุมมองถ้า พิจารณาตามรูปคำภาษาอังกฤษ TEACHERS ครูอาจารย์จะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบใน การสอน การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรม งานวิชาการ การสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรม การ สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลต่าง ๆ การประเมินผลการเรียนการสอน การวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาใน การเรียนการสอน และการบริการสังคม

2.2 แนวคิดและความเป็นมาของสมรรถนะ

สมรรถนะได้รับการกล่าวถึงนับแต่ปี ค.ศ. 1920 นำเสนอโดย Taylor (1920) บิดาแห่งการ จัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Raelin & Cooledge, 1996) แต่แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ที่ นำมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมนับว่าได้เริ่มต้นขึ้นในปี ค.ศ. 1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่ง ประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ซึ่งมีหน้าที่ในการเผยแพร่วัฒนธรรมและ ข่าวสารต่าง ๆ ของประเทศสหรัฐอเมริกาให้กับชาวต่างประเทศทั้งในประเทศและต่างประเทศทั่ว โลก ได้ทำการว่าจ้างบริษัท Mcber ภายใต้การนำของ McClelland (1975) นักจิตวิทยา/ ศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และที่ปรึกษาองค์การธุรกิจต่าง ๆ ให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร โดยสร้างและพัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือก บุคลากรแทนแบบทดสอบชุด เก้า ซึ่งพบว่ามีความซับซ้อนและจุดอ่อนหลายประการจากการใช้ แบบทดสอบที่เรียกว่า “Foreign Service Officer Exam” เป็นเครื่องมือเพื่อการคัดเลือกบุคลากรของ สำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงที่ผ่านมา (दनัย เทียนพุด, 2546) แต่ แบบทดสอบได้รับการวิพากษ์ว่ามีจุดอ่อนหลายประการ อาทิ เช่น มุ่งเน้น การทดสอบเกี่ยวกับ วัฒนธรรมของชนชั้นกลางมากเกินไป และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่สูงมากทำให้ชนกลุ่ม น้อย หรือคนผิวดำมีโอกาสที่จะสอบผ่านน้อยมาก อัน ส่งผลให้สำนักงานได้รับวิจารณ์ว่าการ

คัดเลือกพนักงานมีลักษณะอคติ เลือกปฏิบัติ และไม่เป็นธรรม นอกจากนี้เมื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับคะแนนสอบของพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกมาพบว่า คะแนนสอบไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือผู้ที่ทำคะแนนสอบสูงบางคนมีผลการปฏิบัติงานต่ำ กว่ามาตรฐานที่องค์กรคาดหวัง แต่บางคนที่มีผลคะแนนสอบไม่ค่อยสูงมากนักแต่กลับมีผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่ามาตรฐาน เป็นต้น จากนั้นแมคคลีแลนดจ์จึงได้เริ่มทำการศึกษาวิจัยโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศไทย สหรัฐอเมริกา ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ อีก 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview: BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ที่สอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 6 ข้อ กล่าวคือ สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว 3 ข้อ หลังจากนั้นก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรมโดยเปรียบเทียบพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์

สมรรถนะจากผลการศึกษาและข้อสรุปของแมคคลีแลนดจ์ จำแนกออกได้เป็น 2 กลุ่มเมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ คือ สมรรถนะพื้นฐาน (threshold competency) ซึ่งได้แก่ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางได้ และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (differentiating competency) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางไม่มี สมรรถนะนี้เป็นสิ่งที่บ่งบอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่ปฏิบัติงานดีและผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลาง นักวิชาการที่ให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลได้แก่งานของ Boyatzis (1992) เมื่อปี ค.ศ.1992 เรื่อง “*The Competent Manager : A Model for Effective Performance*” โบยาทซิส ได้เสนอคำว่า “Competence” ในหนังสือของเขา ซึ่งก็ได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักบริหารจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร งานวิจัยของเขาศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการพบว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (คณัย เทียนพุด, 2546) แบบจำลองสมรรถนะของโบยาทซิสนี้เป็นแนวคิดที่ได้รับการประยุกต์ใช้กับแนวคิดพฤติกรรมทางจิตวิทยาแบบคลาสสิก ภายใต้ความเชื่อของโบยาทซิส ที่ว่าพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการกระทำตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม นอกจากนี้ ยังได้แก่ผลงานของคอล์ปและคณะ (Kolb et al., 1986) และ Training Commission (1988) แต่ก็ยังคงมีข้อกังขาและข้อถกเถียงอภิปรายอยู่บ้างว่า จะใช้คำว่า “Competence” หรือ “Competences” ดีกว่ากัน กระทั่งราวปี ค.ศ.1993 (Woodruffe) ได้นำเสนอและผลักดันให้ใช้คำว่า “Competency” ในความหมายด้านการบริหารจัดการความสนใจนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะ

(competency) มาใช้อย่างแพร่หลายในประเทศสหรัฐอเมริกา นับได้ว่าเริ่มต้นจากช่วงต้นของปี ค.ศ. 1970 โดยสมาคมการบริหารจัดการแห่งประเทศไทย (The American Management Association : AM) ซึ่งได้ริเริ่มที่จะให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะอย่างจริงจังโดยสมาคมดังกล่าวได้คัดเลือกบริษัท Mcber เข้ามาช่วยในการวิจัยโดยมี Boyatzis (1970) เป็นหัวหน้าโครงการ และคาดหมายว่าผลการวิจัยนี้จะนำไปสู่การสร้างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารจำนวน 2,000 คน ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจำนวน 41 งาน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มาจาก 12 องค์กรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ภายใต้อบรมพัฒนาการวิจัยว่า ผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน และผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับมาตรฐาน มีสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทักษะ (พฤติกรรม) ของผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานสามารถที่จะเรียนรู้และฝึกฝนได้ รวมทั้งวิธีการพัฒนาทักษะที่ดีที่สุดก็คือการให้ลงมือฝึกปฏิบัติ และควรให้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงในงานที่ตนเองทำ กับอีกประการหนึ่งคือหลักฐานหรือข้อมูลขั้นสุดท้ายที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารนั้นต้องมาจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารเอง ผลการวิจัยของคณะนักวิจัยนี้ได้รับการนำมาออกแบบโปรแกรมการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ

ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 (Hamel & Prahalad, 1994) ในหนังสือ “Competing for The Future” ได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า “Core Competencies” หรือความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่จะทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขันและเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ นั้น จะต้องมีความรู้ ทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมใดบ้างและอยู่ในระดับใด จึงจะทำให้บุคลากรนั้นมีคุณลักษณะที่ดี มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่จะแพร่หลายเข้าไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ เช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย บริษัท เอไอเอส จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัท โดโด้ มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันได้แปรรูป (privatized) เป็นบริษัทมหาชนจำกัดไปแล้ว เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิด Competency ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซิเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้

ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวความคิดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (SES) ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต

2.3 ความหมายของสมรรถนะ

ตารางที่ 2.1 สรุปความหมายของ Competency

รายชื่อนักทฤษฎี	แนวความคิดและความหมาย
McClelland (1975)	สมรรถนะพื้นฐาน สมรรถนะที่แยกความแตกต่างและบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ
Boyatzis (1970)	พฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการทำหน้าที่และสภาพแวดล้อม
Woodruffe (1993)	ศึกษาถึงมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีสมรรถนะมีความหมายจำแนกได้สองนัยยะ นัยยะแรก สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่กำหนด และนัยยะที่สอง เป็นชุดของพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้สามารถทำงานได้ บรรลุผลหรือนำไปสู่ผลงาน
Hanel & Prahalad (1992)	นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า Core Competency
ในพจนานุกรม The Concise Oxford Dictionary of Current English (2539)	ความสามารถที่จะทำงาน มีความพอเพียงในการดำรงอยู่ ซึ่งมีคุณลักษณะเป็นทั้งคำนามและคำกริยาที่สามารถแทนกันได้ได้ผลงานสูงกว่า/เหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รายชื่อนักทฤษฎี	แนวความคิดและความหมาย
Barrett and Depinet (1991)	ความสามารถทางเชาว์ปัญญานั้น มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน
Hayes (1983)	สมรรถนะ นอกจากจะหมายถึงความสามารถในการทำงานแล้ว ยังประกอบไปด้วยความรู้ แรงขับ คุณลักษณะ บทบาททางสังคม และการมีทักษะเพื่อการทำงาน โดยที่องค์ประกอบของสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้บุคคลมีการทำงานที่ได้ผลดีกว่าและสมบูรณ์มากกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว
Mirabile (1995)	ลักษณะที่แสดงออกของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่ง ได้แก่ แรงจูงใจ ทศนคติ ค่านิยม และการตระหนักรู้ในตนเอง
Boam & Sparrow (1992)	สมรรถนะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ
Burgoyne (1989)	ความสามารถและความเต็มใจที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันแสดงให้เห็นว่า นอกเหนือไปจากสมรรถนะเป็นมุมมองในด้านพฤติกรรมแล้ว ยังเป็นสิ่งที่อยู่ภายในที่เป็นความเต็มใจที่มีต่อการทำงานเพื่อให้เกิดผลอีกด้วย
สำนักวิจัยและพัฒนา ระบบงานบุคคล สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (,2548)	เป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลมีความสามารถและศักยภาพในการทำงาน แต่ก็มิได้หมายถึงสิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นทำงานได้สำเร็จในอดีต

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รายชื่อนักทฤษฎี	แนวความคิดและความหมาย
	Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance)
Dale & Hes (1995)	เป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือ การปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance)
Nagelsmith (1995)	เป็นความสามารถที่จะปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีทักษะ ความรู้ ค่านิยมการคิด และเจตคติ
Katz & Green (1992)	ความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ระดับความชำนาญ รวมทั้ง ความรู้ ทักษะ เจตคติ และค่านิยม
O'Hagan (1996)	สมรรถนะ เป็นแนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้าย ทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่ง แนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กร การวางแผนงาน การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำทั่วไป นอกจากนี้ ยังรวมถึงคุณภาพของควมมีประสิทธิภาพของบุคคลใน สถานที่ทำงาน โดยทั่วไปจะกล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมายหรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด และสามารถฝึกอบรม และพัฒนาง่ายกว่าการสร้าง หรือปลูกฝังค่านิยม
Kirschner, Vilsterm, Hummel and Wigman (1997)	ความรู้และทักษะทั้งปวงที่ซึ่งบุคคลมีอยู่ในตน และสามารถนำมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายแน่นอน อย่างหนึ่งในบริบท หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
Parry (1998)	สมรรถนะมีความเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน
Klemp (1999)	บุคลิกลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลซึ่งมีผลต่อควมมีประสิทธิภาพหรือผล การทำงานที่เป็นเลิศ
Shermon (2000)	กล่าวถึงความหมายของสมรรถนะ ว่าสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ความหมาย ในความหมายแรก สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขต

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รายชื่อนักทฤษฎี	แนวความคิดและความหมาย
	งานที่ตนรับผิดชอบ กับความหมายที่สองสมรรถนะ หมายถึง คุณสมบัติที่บุคคลจำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Whiddett and Hollyforde (2003)	สมรรถนะเป็นพฤติกรรมซึ่งบุคคลแสดงออกเมื่อได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ตนมี และทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ต่อองค์กร
Arnauld de Nadailac (2003)	สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง
Dubois & Rothwell (2004)	สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ทุกคนมีและใช้ได้อย่างเหมาะสม เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่ความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล ตลอดจนรูปแบบความคิดและวิธีการคิด ความรู้สึกและการกระทำ
กมล สุดประเสริฐ (2526)	สมรรถนะเป็นคุณสมบัติของคนที่เป็นผลมาจากความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ เจตคติ และอุปนิสัยหรือบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นผลทำให้เกิดความสามารถในการกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ที่พึงประสงค์ได้
ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547)	สมรรถนะสามารถพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมองว่า สมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ทิศนคติ (attitude) ความเชื่อ (belief) และอุปนิสัย (trait) และอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะของบุคคล (attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัด และ สังเกตเห็นได้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

รายชื่อนักทฤษฎี	แนวความคิดและความหมาย
<p>อากรณ ภู่วิทยพันธ์ (2547)</p>	<p>สมรรถนะ (competency) เป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรม การแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จ (how)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (what)” ทั้งนี้การ กำหนดความสามารถ หรือ competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA คือ 1. ความรู้(Knowledge) 2. ทักษะ(Skills) 3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (attributes)</p>
<p>สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน หรือ สำนักงาน ก.พ. (2548)</p>	<p>ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงานตำแหน่งงานหนึ่ง (job roles) เพื่อให้เกิด ความสำเร็จและงานมีความโดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ</p>
<p>ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2548)</p>	<p>คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ</p>
<p>แสงสุริย์ ทศนพูนชัย (2548)</p>	<p>ความสามารถ หรือศักยภาพ หรือสมรรถนะเป็นคำที่เราคุ้นเคยมานาน มีความหมายตรงกับภาษาอังกฤษว่า competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ และอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จาก พฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจเกิดได้จาก พรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด หรือจากประสบการณ์การทำงาน หรือจากการศึกษาฝึกอบรม</p>
<p>สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2548)</p>	<p>สมรรถนะ (competency) คือความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (personal characteristic or attributes) ที่ทำให้ บุคคลนั้นทำงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าผู้อื่น</p>

สรุป สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งความสามารถจะประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or attributes) ที่ประกอบรวมกันและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ สังเกตได้ จากผลการปฏิบัติงานที่ออกมา และผลของการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

2.4 แนวคิดในการพัฒนาระบบสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนครกล่าวว่าการพัฒนาระบบสมรรถนะนั้นจะต้องมีกรอบแนวคิดพื้นฐานและที่มา ดังนั้นการกำหนดระบบสมรรถนะนั้นเราจะต้องกำหนดมาจาก วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หรือพฤติกรรมที่องค์กร คาดหวัง/ปรารถนาให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติ (Behavior Desirable) หลังจากนั้นจึงกำหนด สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) หรือทิศทาง เป้าหมาย ที่ต้องการต้องการบรรลุเพื่อสร้างความแตกต่างหรือโดดเด่นกว่าองค์กรคู่แข่ง ขั้นตอนต่อมาเราต้องกำหนดสมรรถนะของบุคลากร (Employee Competency) ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Common Functional Competency) และ สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน/สายวิชาชีพ (Specific Functional Competency) ขั้นสุดท้ายก็คือการนำระบบสมรรถนะไปเป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง และการจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้นเมื่อบุคลากรขององค์กรมีสมรรถนะสูงขึ้นก็จะทำให้ ปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จสุดท้ายก็จะส่งผลให้องค์กรมีผลการดำเนินงานที่บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ (Excellence Performance)

2.5 คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic Attribute)

เป็นสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยคุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้จะแผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่นๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็น ระยะเวลาอันพอสมควร หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะอย่างไรบ้าง” คุณลักษณะพื้นฐานประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังต่อไปนี้ **แรงจูงใจ (Motive)** เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัว ผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรมหรือตัวกำหนดทิศทาง

หรือทางเลือกในการกระทำ พฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่นเมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป **อุปนิสัย (Trait)** เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมออุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัยเช่น การควบคุมอารมณ์ ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น **อัตมโนทัศน์ (Self-Concept)** หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองอาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) **บทบาททางสังคม (Social Role)** คือสิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคม เห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้างเช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม **ความรู้ (Knowledge)** หมายถึง ข้อมูล ความรู้ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้นๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” เช่น เจ้าหน้าที่บุคคลต้องมีความรู้เกี่ยวกับ หลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับ กฎหมายแรงงานทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้วิยวะส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกายหรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าว อย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น อายุรแพทย์ต้องมีสมรรถนะ “ความเชี่ยวชาญในการตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคด้านอายุรศาสตร์” จิตแพทย์ต้องมีสมรรถนะ “ความเชี่ยวชาญในการตรวจ วินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยจิตเวชและสารเสพติด” เป็นต้นระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งคุณลักษณะทั้ง 5 ประการดังกล่าว สามารถเปรียบเทียบกับ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)



ภาพประกอบที่ 2.1 The Iceberg Model (อ้างอิงจากแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, 2553)

สมรรถนะด้านความรู้และทักษะนี้มีแนวโน้มที่คนเราจะสามารถสังเกตเห็นและวัดได้ โดยอยู่ในส่วนที่ไหลลื่นน้ำขึ้นมาหรือเปลือกนอกของต้นไม้ ฉะนั้นความรู้และทักษะจึงสามารถพัฒนาได้ง่ายที่สุดสมรรถนะที่อยู่ใต้น้ำหรืออยู่ในส่วนที่เป็นแก่นของต้นไม้ หรือซ่อนเร้นอยู่ลึกๆภายในตัวบุคคล ได้แก่แรงจูงใจ อุปนิสัย และอัตมโนทัศน์สมรรถนะเหล่านี้จะยากต่อการวัดและพัฒนา บางครั้งสมรรถนะด้านอัตมโนทัศน์สามารถสังเกตเห็นได้ บางครั้งก็ซ่อนเร้นอยู่ภายในซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลง/พัฒนาได้ด้วยการฝึกอบรม การบำบัดทางจิตวิทยาและ/หรือพัฒนาโดยการให้ประสบการณ์ทางบวกแก่บุคคลแต่ก็เป็นสิ่งที่พัฒนาค่อนข้างยากและต้องใช้เวลาานาน โดยทั่วไปแล้วองค์กรส่วนใหญ่จะทำการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร โดยพิจารณาจากสมรรถนะด้านความรู้และสมรรถนะด้านทักษะเป็นส่วนใหญ่ เพราะสามารถทำได้ง่ายโดยอาจพิจารณาจากผลการศึกษาหรือการทดสอบความรู้ ความสามารถ ส่วน สมรรถนะด้านแรงจูงใจ อัตมโนทัศน์และอุปนิสัยนั้น จะไม่ค่อยวัดและประเมินมากนัก เพราะเชื่อว่ามิได้อยู่ในตัวบุคคลแล้วซึ่งในความเป็นจริงแล้วหากสามารถเลือกได้เราควรพิจารณาสมรรถนะด้านคุณลักษณะ (แรงจูงใจ อัตมโนทัศน์ และอุปนิสัย) ของผู้สมัครเป็นลำดับแรกเนื่องจากเป็นส่วนที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล เป็นส่วนที่พัฒนายากที่สุด ส่วนสมรรถนะด้านความรู้และทักษะนั้นเป็นสิ่งที่เราสามารถสอน ฝึกฝนและพัฒนาได้ง่ายกว่า

สมรรถนะด้านแรงจูงใจ อัตมโนทัศน์ และอุปนิสัย จะเป็นตัวทำนายทักษะพฤติกรรมและการกระทำ และสุดท้ายจะทำนายผลการปฏิบัติงาน (Outcome) คุณลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ อุปนิสัย มโนทัศน์ และความรู้ เป็นสมรรถนะพื้นฐานของบุคคลเมื่อบุคคลแสดงเจตนาหรือ ความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานเขาจะมีความมุ่งมั่นพยายามแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงาน และสุดท้ายก็จะทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานนั่นเอง เช่นสมรรถนะด้านความมุ่งมั่นความสำเร็จเป็นสิ่งที่บุคคลแสดงเจตนาที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จเมื่อเขาต้องการประสบความสำเร็จ เขาก็จะตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้มีความท้าทายและเขาก็จะพยายามรับผิดชอบโดยปฏิบัติงาน ให้เสร็จพยายามทำงานให้สูงกว่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ รวมทั้งนำผลงานที่ผ่านมาเป็นข้อมูลย้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่องทั้งด้านคุณภาพผลผลิต ยอดขาย และรายได้ หากบุคคลใดก็ตามที่มีลักษณะกล้าเสี่ยง (Risk Taking) ก็จะนำไปสู่การสร้าง นวัตกรรมทั้งด้านผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการ และกระบวนการใหม่ๆในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2.6 การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะ (Competency Assessment) หมายถึง กระบวนการในการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในขณะนั้นเปรียบเทียบกับระดับ

สมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในตำแหน่งงานนั้นๆว่าได้ตามที่คาดหวังหรือมีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใดการประเมินสมรรถนะควรมีลักษณะ ดังนี้

- ประเมินอย่างเป็นระบบ (Systematic)
- มีวัตถุประสงค์ในการประเมินอย่างชัดเจน (Objective)
- เป็นกระบวนการที่สามารถวัดประเมินได้ (Measurable)
- เครื่องมือมีความเที่ยง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability)

การประเมินสมรรถนะในการทำงานและกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล

วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะในการทำงาน

1. เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรและเพื่อใช้ในการปรับปรุงงาน
2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. เพื่อให้เห็นภาพปัญหาและอุปสรรคในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลในการ

ปรับปรุงระบบและพัฒนาบุคลากร

4. เพื่อให้บรรยากาศในการทำงานร่วมกันของบุคลากรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย
5. เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดี ความชอบประจำปีของ

พนักงาน

ผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATHUM UNIVERSITY

การประเมินระบบสมรรถนะ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำมาใช้วัดระดับความสามารถที่มีอยู่จริงของบุคลากร เปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะที่องค์กรคาดหวังในแต่ละตำแหน่งงานทั้งนี้การประเมินของแต่ละองค์กรนั้นอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ในการนำระบบ สมรรถนะมาใช้และความพร้อมของบุคลากร ตลอดจนทรัพยากรและเวลาวิธีการประเมิน ระบบสมรรถนะอาจแบ่งได้หลายรูปแบบ ดังนี้

1. การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา (Boss Assessment) เป็นเทคนิคการ

ประเมินสมรรถนะที่ให้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาฝ่ายเดียวเพราะเชื่อว่าผู้บังคับบัญชารู้จักผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด และต้องรับผิดชอบการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ข้อจำกัดคือ ผู้บังคับบัญชาอาจไม่เห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลาการประเมินจากผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดแต่เพียงฝ่ายเดียวอาจไม่สามารถให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน และอาจมีความ เอนเอียงหรืออคติกับลูกน้องบางคนได้

2. การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) เป็น

เทคนิคการ ประเมินสมรรถนะที่ได้รับความนิยมมากที่สุดเพราะเปิดโอกาสให้ทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้บังคับบัญชาร่วมกันประเมินมีการพูดคุย ปรีกษาหารือและตกลงร่วมกัน วิธีนี้ทำได้ง่าย ประหยัด ค่าใช้จ่ายแต่ข้อจำกัด คือบางครั้งผลการประเมินที่พนักงานประเมินกับผู้บังคับบัญชาอาจ มีผลประเมินไม่ตรงกัน ทำให้ตกลงกัน ไม่ได้ ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งวิธีแก้ไขคือพนักงานและ ผู้บังคับบัญชาต้องบันทึกพฤติกรรมระหว่างช่วงเวลาการประเมินไว้ให้ชัดเจนและนำมาใช้ประกอบ ในช่วงการสรุประดับสมรรถนะร่วมกัน การประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชา (Self & Boss Assessment) มีขั้นตอน ดังนี้

- a. ตัวบุคลากรประเมินสมรรถนะของตนเอง
- b. ผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะของบุคลากรที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- c. ปรีกษาหารือและสรุป โดยความเห็นร่วมของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
- d. คณะกรรมการบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กร ให้ความเห็นชอบผลการประเมิน
- e. ผู้บังคับบัญชาและฝ่ายทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงาน/องค์กรให้การดูแลพัฒนา

บุคลากรให้มีสมรรถนะตามความคาดหวังขององค์กรข้อจำกัดของวิธีนี้ก็คือ การประเมินตนเองผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริงหรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำกว่าความเป็นจริงและมักมีความขัดแย้ง เกิดขึ้นเมื่อมาปรีกษาหารือสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา แนวทางแก้ไขคือ ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึก พฤติกรรมต่างๆที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในช่วงประเมินไว้เป็นหลักฐาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็น หลักฐานเช่นเดียวกันและนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรีกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาก็ควรมีทักษะในการให้คำปรีกษาที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะ ที่กำหนดเช่นแบบ ปรีกษาเลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ของแบบทดสอบประเภทนี้ ได้แก่แบบทดสอบความสามารถทางสมอง โดยทั่วไป (General Mental Ability) แบบทดสอบที่วัดความสามารถเฉพาะ เช่น Spatial Ability

หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก และแบบทดสอบที่วัดทักษะ หรือความสามารถทางด้านร่างกาย เป็นต้น

4. การประเมินพฤติกรรมจากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่สำคัญ (Critical Incident)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งเน้นให้ผู้ประเมินพฤติกรรมบันทึกพฤติกรรมหลักๆ จากเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมและนำมาเปรียบเทียบกับระดับสมรรถนะที่คาดหวัง ว่าสูงหรือต่ำกว่า

5. การเขียนเรียงความ (Written Essay)

เป็นวิธีการประเมินที่ง่ายที่สุด โดยให้ผู้ถูกประเมินเขียนบรรยายผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาที่ผ่านมามีว่า คนใช้ความรู้ทักษะและพฤติกรรมอะไรบ้างหลังจากนั้นผู้ประเมินจะวิเคราะห์พฤติกรรมจากเรียงความว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะแต่ละตัวอยู่ระดับใด

6. ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview)

เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะที่กำหนด และประเมินว่าเขามีสมรรถนะอยู่ระดับใดการใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัดคือต้องใช้เวลามาก ในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลาเยอะ วิธีการนี้เหมาะสำหรับใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน หรือสัมภาษณ์คนเข้าทำงาน เป็นต้น

7. การประเมินโดยใช้แบบสอบถาม (Rating Scale)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่ สร้างแบบประเมินโดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าซึ่งแบบประเมินพฤติกรรมนี้สร้างได้หลายแบบ แบบที่นิยมกันแพร่หลายได้แก่แบบประเมินที่ใช้ความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับ (Likert Scale)

8. การประเมินจากพฤติกรรมการปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating: BARS)

เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะที่มุ่งประเมินพฤติกรรมหลักที่คาดหวัง (Key Result Areas) ในสมรรถนะตัวนั้นๆ โดยแบ่งช่วงการให้คะแนนของแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกระหว่าง 1-9 ช่วงตามแนวตั้งลงมาสำหรับผู้ประเมินอาจเป็นได้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือร่วมกันทั้ง 3 ฝ่ายเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากร

9. ประเมินแบบสามร้อยหกสิบองศา (360 Evaluation)

การประเมินสมรรถนะแบบ 360 นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมิน จากพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Behaviorally Anchored Rating : BARS) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ ประเมินสมรรถนะ เช่นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้า เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมินเสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใดข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมองลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคน เดียว ข้อจำกัดคือมีภาระเอกสารจำนวนมากบางครั้งผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริงหรือเกิดพฤติกรรมซ้ำซึ่งกันและกัน เป็นต้น

11. การประเมินแบบศูนย์ทดสอบ (Assessment Center)

เป็นเทคนิคการประเมินที่ใช้ เทคนิคหลายๆวิธีร่วมกันและใช้บุคคลหลายคนร่วมกัน ประเมิน เช่น แบบสอบถาม การสังเกต พฤติกรรมการสัมภาษณ์ การทดสอบ การใช้แบบวัดทางจิตวิทยา ทัศนศึกษา เป็นต้น ข้อดีของการประเมินแบบนี้คือผลการประเมินมีความเที่ยงและความเชื่อถือได้สูงเพราะใช้เทคนิคหลายๆวิธี ร่วมกัน ใช้คนหลายคนช่วยกันประเมินส่วนข้อจำกัดก็คือต้องเสียค่าใช้จ่ายสูง ใช้เวลามาก เป็นต้น

2.7 ประเภทของสมรรถนะในการทำงาน

สมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) ตามการศึกษาในรูปแบบของการพัฒนาสมรรถนะครูสามารถแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มด้วยกันคือ

1. **สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC)** หมายถึงทักษะและคุณลักษณะที่ทุก คนในองค์กรจำเป็นต้องมีเป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสมรรถนะหลักประกอบไปด้วย

รหัส ชื่อสมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation-ACH) บริการที่ดี (Service Mind-SERV) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork-TW) จริยธรรม (Integrity-ING) การสั่งสมความชำนาญในงานอาชีพ (Expertise-EXP)

2. **สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency: FC)** หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ประกอบไปด้วย

รหัส ชื่อสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking-AT) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking-CT) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking-INF) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity-CS) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding-IU) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness-PROAC) ความถูกต้องของงาน (Concern for Order-CO) ความมั่นใจของตนเอง (Self Confidence-SCF) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility-FLX) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing-CI) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality-AQ) การประสานงาน (Coordination-COOR) การวางแผน (Planning-PLAN) การติดตามงาน (Follow up-FO) การเจรจาต่อรอง (Negotiation-NE) การแก้ปัญหา (Problem Solving-PS) การให้คำปรึกษา (Consultation-CONSULT) การบริหารงานวิจัย (Research Management-RM) การบริหารโครงการ (Project Management-PM) การบริหารงบประมาณ (Budget Management-BM) ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (English Literacy-ENG) ความสามารถในการใช้อุปกรณ์ IT (IT Literacy-IT) ความสามารถในการจัดทำเอกสาร (Writing Literacy-WRITE)

สรุปประเด็นการประเมินสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ (Upgrading Teacher Qualification Through the Whole System : UTQ) ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553 โดยความเชื่อของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ว่าระบบการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารอย่างเพียงพอตอบสนองต่อการตัดสินใจและกำหนดนโยบาย โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องมีฐานข้อมูลหลักในเชิงลึกของครูเป็นรายบุคคลอย่างสมบูรณ์เป็นปัจจุบันเพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการประเมินสมรรถนะครูจะมีเป้าหมาย ดังนี้ (1) ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้รับการประเมินสมรรถนะทุกคน (2) จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศการสอนจำแนกตามกลุ่มการพัฒนาที่ต้องการพัฒนาเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มระดับสูง กลุ่มระดับกลาง และกลุ่มระดับต้น เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูให้เพิ่มขึ้น การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุม

เชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครูประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.)

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา กล่าวว่า การประเมินสมรรถนะเป็นกระบวนการตัดสินใจ ดีค่า หาคุณภาพของความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และบุคลิกลักษณะของบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรม การปฏิบัติสำหรับเป็นข้อมูลนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด เพื่อดำเนินการพัฒนาบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายขององค์ความจำเป็นในการประเมินสมรรถนะตาม พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ม. 52 “ให้กระทรวงกำกับ และประสานให้สถาบันผลิต และพัฒนาครูฯ มีความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง” สมศ. เกณฑ์ประเมินคุณภาพสถานศึกษา ม. 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ ม. 24 ตัวบ่งชี้ 24. 3 ครูได้รับการพัฒนาในวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่า 20 ชั่วโมง/ปี ก.ค.ศ. การประเมินเพื่อขอมือ หรือเลื่อนวิทยฐานะครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้คำนึงถึงความประพฤติ คุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) และผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ (ที่ ศธ 0206.3/ว 25) คุรุสภา การขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ “ทุกคนจะมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ต้องพัฒนา

การกำหนดสมรรถนะวิชาชีพครู

การกำหนดสมรรถนะประกอบด้วยหน่วยย่อย 2 หัวข้อ ได้แก่

- a. การกำหนดสมรรถนะของครูในประเทศไทย
- b. การกำหนดสมรรถนะของครูต่างประเทศ

3.1 การกำหนดสมรรถนะของครูในประเทศไทย สมรรถนะครูของประเทศไทยในรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยศึกษาจากข้อมูลของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่ (1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2.2 สรุปสมรรถนะครูในประเทศไทย

ตารางที่ 2.2 สรุปสมรรถนะครูในประเทศไทย	
(1) สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักเลขาธิการคุรุสภา (2) สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา และ (3) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. สมรรถนะด้านความรู้ 2. สมรรถนะด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา 3. สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร 4. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ 5. สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6. สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน 7. สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมทางการศึกษา 8. สมรรถนะด้านการวัดผล และ ประเมินผล 9. สมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10. สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู 11. สมรรถนะด้านการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12. สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณทางวิชาชีพ 13. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 15. สมรรถนะด้านการพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน 16. สมรรถนะด้านการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์

3.2 การกำหนดสมรรถนะของครูต่างประเทศ

ตารางที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะครูในประเทศไทยและต่างประเทศ

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
<p>1. สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบด้วย 9 ด้าน</p> <p>1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู</p> <p>1.2 การพัฒนาหลักสูตร</p> <p>1.3 การจัดการเรียนรู้</p> <p>1.4 จิตวิทยาสำหรับครู</p> <p>1.5 การวัดและประเมินผลการศึกษา</p> <p>1.6 การบริหารจัดการในห้องเรียน</p> <p>1.7 การวิจัยทางการศึกษา</p> <p>1.8 นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</p> <p>1.9 ความเป็นครู</p>	<p>1. ประเทศสหรัฐอเมริกา</p> <p>1.1 มลรัฐนิวเม็กซิโก (New Mexico State)</p> <p>1.1.1 สมรรถนะด้านหลักสูตรและความรู้ในสาขาที่สอน</p> <p>1.1.2 สมรรถนะในการใช้วิธีการสอนและทรัพยากรในห้องเรียน</p> <p>1.1.3 สมรรถนะในการสื่อสารกับนักเรียน</p> <p>1.1.4 สมรรถนะในการประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียน</p> <p>1.1.5 สมรรถนะในการใช้วิธีการและเทคนิคการประเมินอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>1.1.6 สมรรถนะในการส่งเสริมพฤติกรรมด้านบวกและจัดการสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเป็นผลดีต่อสุขภาพของนักเรียน</p> <p>1.1.7 สมรรถนะในการสร้างสรรค์บรรยากาศในการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมและการพัฒนานักเรียนให้มีมีโนทัศน์เกี่ยวกับตนเอง (Self – concept)</p> <p>1.1.8 สมรรถนะในการศึกษาเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มทางการศึกษาและนำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสม</p> <p>1.1.9 สมรรถนะในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชน</p> <p>1.2 มลรัฐไอโอวา (Iowa State)</p> <p>1.2.1 ความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาและทักษะที่เกี่ยวข้อง</p> <p>1.2.2 ความรู้เกี่ยวกับนักเรียนและกระบวนการเรียนรู้</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>1.2.3 การวางแผนการเรียนการสอน</p> <p>1.2.4 การใช้กลยุทธ์ทางการสอน</p> <p>1.2.5 การจัดการสิ่งแวดล้อมในชั้นเรียน</p> <p>1.2.6 การใช้กลยุทธ์ทางการสื่อสาร</p> <p>1.2.7 การใช้กลยุทธ์ทางการประเมิน</p> <p>1.2.8 การใช้กลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการเรียน</p> <p>1.2.9 การใช้กลยุทธ์ในการตัดสินใจแก้ปัญหา</p> <p>1.2.10 การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบ้าน โรงเรียน และ ชุมชน</p> <p>1.2.11 การใช้เทคโนโลยี</p> <p>1.2.12 การศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรม</p> <p>1.2.13 การใช้ความเสมอภาคทางเพศและวัฒนธรรม</p> <p>1.2.14 บุคลิกภาพความเป็นครู</p> <p>1.3 มลรัฐฮาวาย (Hawaii State)</p> <p>1.3.1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อพัฒนาการของนักเรียนรายบุคคล</p> <p>1.3.2 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ให้ความรู้ที่ปลอดภัย เพื่อส่งเสริมปฏิกิริยาทางสังคม ความรับผิดชอบต่อองค์กร การเรียนรู้เชิงรุกและจูงใจภายใน</p> <p>1.3.3 การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้แก่นักเรียน</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>1.3.4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในบริบทแห่งการเรียนรู้</p> <p>1.3.5 การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>1.3.6 การวางแผนการสอนและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับนักเรียน</p> <p>1.3.7 การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการคิด และแก้ปัญหาและทักษะการเรียนรู้</p> <p>1.3.8 การใช้กลยุทธ์ในการประเมินพัฒนาการด้านต่าง ๆ ของนักเรียน เช่น ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และอารมณ์ ด้านสังคม</p> <p>1.3.9 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>1.3.10 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>1.4 มลรัฐวอชิงตัน (Washington State)</p> <p>1.4.1 สมรรถนะด้านพัฒนาการเรียนรู้และการสร้างแรงจูงใจ</p> <p>1.4.2 สมรรถนะด้านการใช้หลักสูตร</p> <p>1.4.3 สมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน</p> <p>1.4.4 สมรรถนะด้านการประเมินผล</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>1.4.5 สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>1.5 มลรัฐฟลอริดา (Florida State)</p> <p>1.5.1 ความสามารถในการเขียนแสดงความคิดเชิงเหตุผลด้วยไวยากรณ์และประโยคที่ถูกต้อง</p> <p>1.5.2. ความสามารถในการอ่านทำความเข้าใจและตีความข้อเขียนที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพและอื่นๆ</p> <p>1.5.3. ความสามารถในการทำความเข้าใจโน้ตสนั้พื้นฐานทางคณิตศาสตร์</p> <p>1.5.4. ความสามารถในการสังเกตอารมณ์ของนักศึกษาและการแก้ไขปัญหาในเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อป้องกันการฆ่าตัวตายของนักเรียน</p> <p>1.5.5. ความสามารถในการสังเกตอาการของการใช้แอลกอฮอล์และยาเสพติดของนักเรียนและการใช้เทคนิควิธีป้องกันการเสพติด</p> <p>1.5.6. ความสามารถในการสังเกตพฤติกรรมผิดปกติของนักเรียน</p> <p>1.5.7. ความสามารถในการเข้าใจพัฒนาการทางด้านร่างกาย สังคม และการเรียนของนักเรียน และ ให้คำแนะนำได้สอดคล้องกับศักยภาพของนักเรียน</p> <p>1.5.8. ความใส่ใจนักเรียนที่มีข้อบกพร่องทางการเรียน</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>1.5.9. ความสามารถในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของนักเรียนและสามารถแก้ไขพฤติกรรมที่ผิดปกติได้</p> <p>1.5.10. ความสามารถในการแสดงออกและการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>1.5.11. ความสามารถในการใส่ใจในการพัฒนานักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้น้อยโดย ใช้กลวิธีการสอนที่เหมาะสม</p> <p>1.5.12. ความสามารถในการใช้เทคนิคที่เหมาะสมในการจัดการเรียนรู้</p> <p>1.5.13. ความสามารถในการใช้วิธีการการประเมินเพื่อพัฒนานักเรียน</p> <p>1.5.14. ความสามารถในการใช้กลวิธีการสอนและการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมวิธีการเรียนรู้ ความต้องการ สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของนักเรียนแต่ละคน</p> <p>1.5.15. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจและทักษะตามมาตรฐานของหลักสูตร</p> <p>1.5.16. ความสามารถในการกำหนดพฤติกรรมมาตรฐานในวิชาชีพ</p> <p>1.5.17. ความสามารถในการ</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>แก้ไขพฤติกรรมในชั้นเรียน</p> <p>1.6 มลรัฐเคนตักกี (Kentucky State)</p> <p>1.6.1 การออกแบบและวางแผนการสอน</p> <p>1.6.2 การสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้</p> <p>1.6.3 การใช้วิธีสอน</p> <p>1.6.4 การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน</p> <p>1.6.5 การไต่ร่องและการสอน</p> <p>1.6.6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครอง</p> <p>1.6.7 การประเมินประสิทธิภาพการสอนและแผนงานพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>1.6.8 ความสามารถด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา</p> <p>1.6.9 การใช้เทคโนโลยี</p> <p>1.7 มลรัฐอลาสกา (Alaska State)</p> <p>1.7.1 ความรู้ความเข้าใจปรัชญาทางการศึกษา</p> <p>1.7.2 ความรู้ความเข้าใจลักษณะการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>1.7.3 ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ได้สอดคล้องกับความต้องการและวัฒนธรรมในชุมชนของนักเรียน</p> <p>1.7.4 ความรู้ในวิชาที่สอน</p> <p>1.7.5 ความสามารถในการอำนวยความสะดวกทางการเรียนรู้ให้นักเรียน</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>1.7.6 ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับสภาพชุมชนของนักเรียน</p> <p>1.7.7 ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในฐานะเป็นเครื่องมือทางการศึกษา</p> <p>1.7.8 ความสามารถในการทำงานร่วมกับครอบครัวของนักเรียนและชุมชน</p> <p>1.7.9 การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์วิชาชีพ</p>
<p>2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>1.1 สมรรถนะหลัก (Core competency)</p> <p>1.1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>1.1.2 การบริการที่ดี</p> <p>1.1.3 การพัฒนาตนเอง</p> <p>1.1.4 การทำงานเป็นทีม</p> <p>1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)</p> <p>1.2.1 การจัดการเรียนรู้</p> <p>1.2.2 การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>1.2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>1.2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย</p> <p>1.2.5 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน</p>	<p>2.ประเทศออสเตรเลีย</p> <p>2.1 มลรัฐออสเตรเลียตอนใต้ (South Australia)</p> <p>2.1.1 มาตรฐานด้านค่านิยม</p> <p>2.1.2 มาตรฐานด้านความรู้</p> <p>2.1.3 มาตรฐานด้านความสัมพันธ์</p> <p>2.1.4 มาตรฐานด้านการปฏิบัติ</p> <p>2.2 มลรัฐออสเตรเลียตะวันตก (Western Australia) ประกอบด้วยสมรรถนะครู 5 มิติ</p> <p>2.2.1 การเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียน</p> <p>2.2.2 การประเมินและรายงานผลการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>2.2.3 การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ทางวิชาการ</p> <p>2.2.4 การมีส่วนร่วมในการกำหนด</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
<p>1.3 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>1.3.1 การมีวินัย</p> <p>1.3.2 การประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>1.3.3 การดำรงชีวิตอย่าง เหมาะสม</p> <p>1.3.4 ความรักและศรัทธาใน วิชาชีพ</p> <p>1.3.5 ความรับผิดชอบใน วิชาชีพ</p>	<p>หลักสูตร</p> <p>2.2.5 การสร้างความร่วมมือในชุมชน ของโรงเรียน</p> <p>2.3 มลรัฐควีนส์แลนด์ (Queensland)</p> <p>2.3.1 การใช้นวัตกรรมในการจัดการ เรียนรู้ให้นักเรียนเป็นรายบุคคล</p> <p>2.3.2 การพัฒนาความสามารถทาง ภาษาและการคำนวณ</p> <p>2.3.3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่ท้าทายความสามารถของนักเรียน</p> <p>2.3.4 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง</p> <p>2.3.5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม</p> <p>2.3.6 บูรณาการเทคโนโลยี สารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของ นักเรียน</p> <p>2.3.7 การประเมินและการรายงานผล การเรียนรู้</p> <p>2.3.8 การส่งเสริมพัฒนาการทาง สังคม</p> <p>2.3.9 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>2.3.10 การสร้างความสัมพันธ์กับ ชุมชน</p> <p>2.3.11 การสร้างทีมงานพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>2.3.12 การได้รับความไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานวิชาชีพ</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
<p>3. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย</p> <p>3.1 มาตรฐานตำแหน่ง</p> <p>3.1.1 ครูผู้ช่วย</p> <p>3.1.2 ครู</p> <p>3.2 มาตรฐานวิทยฐานะ</p> <p>3.2.1 ครูชำนาญการ</p> <p>3.2.2 ครูชำนาญการพิเศษ</p> <p>3.2.3 ครูเชี่ยวชาญ</p> <p>3.2.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ</p>	<p>3. ประเทศแคนาดา</p> <p>3.1 อัลเบอร์ตา (Alberta)</p> <p>3.3.1. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการสอนในบริบทต่างๆ อย่างหลากหลาย</p> <p>3.1.2. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ศิลธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ</p> <p>3.1.3. มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาสอน</p> <p>3.1.4. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีสอน และการจัดการเรียนรู้</p> <p>3.1.5. มีความสามารถในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>3.1.6. มีความสามารถในการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>3.1.7. มีความสามารถในการนำจุดประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตรไปสู่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้อที่มีความหมายต่อนักเรียน</p> <p>3.1.8. มีความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการในการเรียนรู้ของนักเรียน</p> <p>3.1.9. มีความสามารถในการบันทึกและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิด การจัดการเรียนรู้ และความก้าวหน้าของ</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>นักเรียน</p> <p>3.1.10. มีความสัมพันธ์ดีระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชน</p> <p>3.1.11. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาในการประกอบวิชาชีพ</p> <p>3.2 บริติชโคลัมเบีย (British Columbia)</p> <p>3.2.1 ความห่วงใยและความสนใจในนักเรียนทุกคน</p> <p>3.2.2 มีความเข้าใจผู้ปกครองและวิถีชีวิตของนักเรียน</p> <p>3.2.3 มีความรู้กว้างขวางและมีความรู้ในวิชาอย่างลึกซึ้ง</p> <p>3.2.4 มีความรู้เกี่ยวกับประเทศแคนาดาและโลก</p> <p>3.2.5 มีความรู้เกี่ยวกับระบบการศึกษาของมลรัฐ</p> <p>3.2.6 มีความเข้าใจพัฒนาการของนักเรียน</p> <p>3.2.7 สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.2.8 สามารถประยุกต์ใช้หลักของการประเมินและการรายงานผล</p> <p>3.2.9 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำการศึกษาและจริยธรรม</p> <p>3.2.10 เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต</p>
<p>4 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p> <p>1.สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ</p>	<p>1. ประเทศอังกฤษ</p> <p>4.1 ด้านหลักสูตร</p> <p>4.2 ด้านการสื่อสารและแนวคิดใน</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
<p>1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์</p> <p>1.2 การบริการที่ดี</p> <p>1.3 การพัฒนาตนเอง</p> <p>1.4 การทำงานเป็นทีม</p> <p>1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ</p> <p>ครู</p> <p>2.สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ</p> <p>2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้</p> <p>2.2 การพัฒนาผู้เรียน</p> <p>2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>2.5 ภาวะผู้นำครู</p> <p>2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</p>	<p>การสอนและการเรียนรู้</p> <p>4.3 ด้านการจัดการชั้นเรียน</p> <p>4.4 ด้านการประเมินผล</p> <p>4.5 ด้านความเข้าใจนโยบายการศึกษาของโรงเรียนและประเทศ</p> <p>4.6 ด้านค่านิยม และคุณลักษณะในการเป็นครู</p>
	<p>1. ประเทศญี่ปุ่น</p> <p>5.1.1 .ความรู้เบื้องต้นทางด้านการศึกษา</p> <p>5.1.2.ความรู้ทั่วไป เช่น มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์</p> <p>5.1.3.ความรู้เฉพาะในสาขาวิชาที่สอน</p> <p>5.1.4.ทักษะการเขียน</p> <p>5.1.5.ทักษะการสอนรายบุคคลและรายกลุ่ม</p> <p>5.1.6.ความสามรถพิเศษ เช่น ขับร้อง เล่นดนตรี เล่นกีฬา</p>

ตารางที่ 2.3(ต่อ)

การกำหนดสมรรถนะครูของประเทศไทย	การกำหนดสมรรถนะครูของต่างประเทศ
	<p>5.1.6. ความสามารถพิเศษ เช่น ขับร้อง เล่นดนตรี เล่นกีฬา</p> <p>5.1.7. ทักษะคติและบุคลิกภาพในการเป็นครู</p>
 <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>2. ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม</p> <p>6.1. 1. บุคลิกภาพอุดมคติและทักษะทางการเมือง 6.1.2. ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน</p> <p>6.1.3. ความรู้เกี่ยวกับการเป็นครู</p> <p>6.1.4. การอบรมเกี่ยวกับการประยุกต์สมรรถนะ</p> <p>6.1.5. กระบวนการประเมินผลในโรงเรียน 6.1.6. การพัฒนาวิชาชีพภายในโรงเรียน</p> <p>6.1.7. การจัดการข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>6.1.8. การผ่านกระบวนการประเมินผลจากสถาบันอบรมครู</p> <p>6.1.9. การให้บริการสังคม</p> <p>6.1.10. ความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้</p>



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

จากตารางที่ 2.4 สามารถสรุปสมรรถนะ ได้ 16 สมรรถนะ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือสมรรถนะครูที่ใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท หลัก ๆ คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) จะมีความหมาย ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง สมรรถนะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องมี เพราะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของทุกตำแหน่ง และวิทยฐานะประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้านคือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
- 4.การทำงานเป็นทีม
5. จิตวิทยาสำหรับครู
6. ความเป็นครู
7. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)หมายถึง สมรรถนะเฉพาะที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งสายงานครู ประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้านคือ

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้
4. การวัดและประเมินผลการศึกษา
5. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยทางการศึกษา
6. การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ
7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
8. ภาวะผู้นำครู
- 9.ความรู้ในเนื้อหาวิชา

รายละเอียดและคำอธิบายรายการแสดงพฤติกรรมสมรรถนะครู

สมรรถนะครู ที่ได้จากการศึกษาจาก 1. สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา 2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา 3. สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 5. หนังสือสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง 6. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา ประเทศออสเตรเลีย ประเทศแคนาดา ประเทศอังกฤษ ประเทศญี่ปุ่น ประเทศจีน ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม ประเทศฟินแลนด์ ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 7 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน 9 สมรรถนะ ดังรายละเอียดรายการแสดงพฤติกรรมครูต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระบุว่า การที่ครูจะมีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานจะต้องประกอบด้วยรายการพฤติกรรม ดังต่อไปนี้

- 1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ
- 1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน
- 1.3 กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน
- 1.4 ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้
- 1.5 ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
- 1.6 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
- 1.7 ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง
- 1.8 ใช้ผลการประเมินปฏิบัติงานมาใช้ปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
- 1.9 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการ ของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน
2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ จะต้องมียรายการพฤติกรรม ดังนี้

- 2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ
- 2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า
- 2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ
- 2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ
- 2.5 ช่วยแก้ปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ
- 2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก

2.7 ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก

3. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน ดังนี้

- 3.1 ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย
 - 3.2 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 3.3 ศึกษา ค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเอง และวิชาชีพ
 - 3.4 แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส
 - 3.5 เข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
 - 3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น
 - 3.7 มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา
4. การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

- 4.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 4.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
- 4.4 ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม
- 4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาและในทุกสถานการณ์
- 4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เหมาะสมในทุกโอกาส
- 4.7 แลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน
- 4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

5. จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน ในอันที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ไปสู่แนวทางอันพึงประสงค์ได้ ดังนี้

- 5.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 5.2 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน
- 5.3 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 5.4 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน

6. ความเป็นครู หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากและดีเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาก้าวหน้าได้ ดังนี้

- 6.1 รักเมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน
- 6.2 อุดหนุนและรับผิดชอบ
- 6.3 เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 6.4 มีวิสัยทัศน์
- 6.5 ศรัทธาในวิชาชีพครู
- 6.6 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

7. วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติตนซึ่ง ได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ดังนี้

7.1 การมีวินัย ประกอบด้วย

- 7.1.1 การตรงต่อเวลา
- 7.1.2 การวางแผนค่าใช้จ่าย
- 7.1.3 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด
- 7.1.4 การมีความซื่อตรงต่อตนเอง
- 7.1.5 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- 7.1.6 การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี

7.2 การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

7.2.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย

- การแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ
- การปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์
- การมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม
- การปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ

7.2.2 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา

- การใช้คำพูดที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น
- การใช้คำพูดสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด เหยาะเหยี้ย ถากถาง)
- การพูดด้วยความจริงใจไม่บิดเบือนข้อมูล

7.2.3 การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจิตใจ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

- การมีความกตัญญูกตเวที
- การมีความซื่อสัตย์สุจริต
- การมีความเมตตา กรุณา
- การมีความเป็นกัลยาณมิตร
- การมีhiri โอตป์ปะ (ความละเอียด และ ความเกรงกลัวต่อบาป)
- การมีความยุติธรรม
- การควบคุมอารมณ์
- การมีอุดมการณ์เพื่อส่วนรวม
- การมีความอดทน

7.2.4 การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม

- การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม
- การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ
- การปฏิบัติตนหลีกเลี่ยงจากอบายมุข
- การรักษาสีทธิประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น
- การเคารพกติกาของสังคม

7.2.5 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

- การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน
- การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ
- การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ
- การส่งเสริม สนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
- การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพ
- การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
- การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

7.2.6 ความรับผิดชอบในวิชาชีพ

- การปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่
- การยอมรับผลจากการกระทำของตนเองในการปฏิบัติหน้าที่
- การหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิชาชีพ
- การมุ่งพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้า

สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency) ประกอบด้วย

1. ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา หมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารความหมายได้อย่างถูกต้องและสามารถสร้างนวัตกรรมที่จะช่วยในการศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิผลสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียนด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต (Internet) และจะต้องมีรายการพฤติกรรม ดังนี้

1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยเพื่อการสื่อสารความหมายได้อย่างถูกต้อง

1.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้

1.3 สามารถเลือกใช้ ออกแบบสร้างและปรับปรุงนวัตกรรมเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

1.4 สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี

1.5 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

1.6 แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน

2. การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และ สภาพสังคม ดังนี้

2.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น

2.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร

2.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์

2.4 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

2.5 สามารถประเมินหลักสูตร

3. การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศ และเอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน ดังนี้

- 3.1 จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3.2 ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน
- 3.3 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
- 3.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน

- 3.5 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
- 3.6 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน
- 3.7 แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน
- 3.8 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

4. การวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการเรียน การสอน โดยอาศัยเครื่องมือ และ วิธีการวัดทางการศึกษา ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การสอบถาม สัมภาษณ์ การดูผลงานที่ส่ง และ จากปฏิบัติการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนี้

- 4.1 สามารถและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง
 - 4.2 สามารถวัดผลการประเมินไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร
 - 4.3 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้
5. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ดังนี้
- 5.1 สืบหาปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยและพัฒนาผู้เรียน
 - 5.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน
 - 5.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
 - 5.4 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้
 - 5.5 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
 - 5.6 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการ

วิจัยที่กำหนดไว้

5.7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ

5.8 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

6. การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องให้เกิดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการบรรลุเป็นผู้มีปัญญา ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา การเรียนการสอน ต้องมีการพัฒนาและกระตุ้นสติปัญญาให้มีความสามารถในการใช้เหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ที่สามารถปรับตัวให้ประสานกับสภาพแวดล้อม ดังนี้

6.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน

6.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน

กิจกรรม

6.3 จัดทำโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน

6.4 จัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

6.5 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน

6.6 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

รายบุคคล

6.7 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล

6.8 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้

6.8 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้การทำงาน

6.9 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน

7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดการการเรียนรู้ ดังนี้

- 7.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน
- 7.2 ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 7.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน
- 7.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 7.5 ประสานงานกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา
- 7.6 มีการนำเสนอผลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน
- 8.ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ ดังนี้
 - 8.1 เห็นคุณค่าให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานและให้เกียรติแก่ผู้อื่น
 - 8.2 กระตุ้นจูงใจปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
 - 8.3 มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ
 - 8.4 มีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน
 - 8.5 ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน
 - 8.6 ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม
 - 8.7 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ
 - 8.8 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
 - 8.9 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ
 - 8.10 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา
 - 8.11 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำทหายความสามารถของตนเองตาม

สภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้

8.12 ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง

9. ความรู้ในเนื้อหาวิชา หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึง ความจำเป็นในสิ่งที่ยู่ยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และการนำไปใช้โดยมีลักษณะเป็น การแยกแยะสิ่งที่ควรพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้น ความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ เพื่อค้นหาส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้ เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง ดังนี้

- 1.1 มีความรู้ซึ่งในสาขาวิชาที่สอนในกลุ่มวิชา
- 1.2 เข้าใจองค์ประกอบของวิชาที่สอนและสามารถบูรณาการกับวิชาอื่นได้
- 1.3 แก้ไขมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาวิชาที่ไม่ถูกต้องของนักเรียน
- 1.4 มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ลักษณะทางภูมิศาสตร์ ระบบการปกครอง วัฒนธรรมของประเทศและโลก
- 1.5 มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษา

สรุปผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของสมรรถนะครูในประเทศและต่างประเทศ ทั้ง สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่าลำดับของสมรรถนะที่ได้รับความสนใจเพื่อนำไปปฏิบัติที่จะทำให้ครูมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นสามารถเรียงตามลำดับ ได้ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 สมรรถนะที่ 3 การจัดการเรียนรู้
- ลำดับที่ 2 สมรรถนะที่ 6 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และ การวิจัยทางการศึกษา
สมรรถนะที่ 10 การพัฒนาตนเอง
- ลำดับที่ 3 สมรรถนะที่ 1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- ลำดับที่ 4 สมรรถนะที่ 11 การทำงานเป็นทีม
สมรรถนะที่ 12 การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
สมรรถนะที่ 13 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน
สมรรถนะที่ 14 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
สมรรถนะที่ 16 ความรู้ในเนื้อหาวิชา
- ลำดับที่ 5 สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร
สมรรถนะที่ 4 จิตวิทยาสำหรับครู
สมรรถนะที่ 5 การวัดและการศึกษา
สมรรถนะที่ 15 ภาวะผู้นำครู

ลำดับที่ 6 สมรรถนะที่ 8 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

ลำดับที่ 7 สมรรถนะที่ 7 ความเป็นครู สมรรถนะที่ 9 การบริการที่ดี



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

แนวทางการพัฒนาครูประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่

- 3.1 แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย
- 3.2 แนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ
- 3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(3) กำหนดให้มีการพัฒนาวิชาชีพครู พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 มาตรา 52 ก็ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาครูและให้พัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยให้รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างพอเพียง คณะที่ 4 ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 4 มีนาคม พ.ศ. 2547 ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ข้อที่ 2 คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครู โดยระบุให้มีการสร้างเอกภาพการอบรมที่เน้นโรงเรียนเป็นฐาน (SBT-school-based training) และสนับสนุนส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาครู ได้แก่ ครูแกนนำ ครูต้นแบบ ครูแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการนายกรัฐมนตรี, 2547) จึงอาจกล่าวได้ว่าทั้งกฎหมายสูงสุดของประเทศ กฎหมายแม่บททางการศึกษา และนโยบายของรัฐบาลต่างก็ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูอย่างสอดคล้องกันสามารถดูรายละเอียดจากตารางที่ 2.5

3.2 แนวทางการพัฒนาครูของต่างประเทศ

ตารางที่ 2.5 สรุปแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
1.รศ.ยนต์ ชุ่มจิต	<ol style="list-style-type: none"> 1.มุ่งเน้นการพัฒนาตนของครู 2.มุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน 3.ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง 4.เน้นการจัดความค้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ 5.มุ่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู
2.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	<p>ขั้นตอนที่ 1 : การเปิดตัวโครงการพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Kick-off)</p> <p>ขั้นตอนที่ 2 : ศึกษารวบรวมข้อมูลปัจจุบันขององค์กร (Organization Investigation and Diagnosis)</p> <p>ขั้นตอนที่ 3: การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ</p>

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
2.มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร(ต่อ)	<p>(Competency Workshop)</p> <p>ขั้นตอนที่ 4: การให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบสมรรถนะ (Competency Development & Coaching)</p> <p>ขั้นตอนที่ 5: การรวบรวมและจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะ (Competency Profile & Dictionary)</p> <p>ขั้นตอนที่ 6: การสื่อสารและการประเมินสมรรถนะข้าราชการ (Communication & Competency Assessment)</p>
3. สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542)	<p>1.พัฒนาวิชาชีพทั้งระบบครบกระบวนการ</p> <p>2.จัดตั้งกองทุนส่งเสริมครู และศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู</p> <p>3.เผยแพร่แนวคิดในการยกย่องให้รางวัลครูจากผู้มีผลงานดีเด่น และมีความดีในอดีตตาม โครงการครูแห่งชาติ ครูต้นแบบ ครูแนวใหม่ และครูภูมิปัญญาไทย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ</p> <p>4.กำหนดกลไกเชื่อมโยงการยกย่องให้รางวัลครูของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ให้ต่อเนื่องเป็นบันไดวิชาชีพครู</p> <p>5.พิจารณาครูผู้สมควรได้รับการยกย่องให้รางวัลตามเกณฑ์มาตรฐาน 7 ประการ คือ (1) การครองตนของครู (2) การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (3) การมีความสามารถทางวิชาการ (4) การจัดการเรียนการสอน (5) ความเข้าใจพัฒนาการของผู้เรียน (6) การพัฒนาโรงเรียน และ(7) การประสานงานกับชุมชน</p> <p>6.เร่งรัดปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยการออกกฎหมายและกฎกระทรวงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการยกย่องให้รางวัล ออกพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งศูนย์ส่งเสริมยกย่องให้รางวัล และแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู</p>
4. มนตรี จุฬาวัดนทล (2543)	<p>1.มุ่งสร้างความเชื่อมั่นในวิชาชีพครู</p> <p>2.มีระบบประกันคุณภาพครู ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ</p>

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
4. มนตรี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2543) (ต่อ)	2.1 การพัฒนาครู 2.2 การประเมินคุณภาพครู 2.3 การออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู 2.4 การตอบแทนและยกย่องครู 3. เร่งรัดการปฏิรูปองค์ประกอบในระบบประกันคุณภาพครู 4. สร้างความยั่งยืนในการปฏิรูปวิชาชีพครู
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547)	1. การพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู 2. การส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ 3. การพัฒนานวัตกรรม เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้อิงเทคโนโลยี ICT 4. พัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ 5. เพิ่มพูนทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและ พัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู
6. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2549)	1. การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องก่อให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงที่ตัวผู้เรียน 2. การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามกรอบสมรรถนะ โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา (individual development plan: ID-PLAN) 3. วิธีการพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบ ให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา เลือกตามความเหมาะสมกับตนเองเช่น 3.1 การพัฒนาภายในสถานศึกษา (insite-based development) เช่น การพัฒนาแบบเพื่อนช่วยเพื่อน การวิจัยในชั้นเรียน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองผ่านสื่อทางไกลต่างๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ e-book e-learning วิทยุ โทรทัศน์ ฯลฯ 3.2 การพัฒนาภายนอกสถานศึกษา (outsite-based development) เช่น การอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน การฝึก

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
<p>6. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา (2549) (ต่อ)</p>	<p>ประสบการณ์ ฯลฯ วิธีนี้รัฐจะต้องจัดให้มีเครือข่ายที่ได้มาตรฐาน ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่ายได้แก่ มหาวิทยาลัย หรือ สถาบันอุดมศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรเอกชน สมาคม วิชาชีพต่างๆ และบุคคลเครือข่าย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู และบุคลากร ทางการศึกษาที่ประสงค์จะเข้ารับการพัฒนา</p> <p>4.ครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยรัฐสนับสนุนงบประมาณเพื่อการ พัฒนาการดังกล่าวในรูปของคู่มือวิชาการ</p> <p>5.ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาต้องมีการเชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทย ฐานะ การพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการใช้ประกอบการขอ ต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</p>
<p>7. พททชี่ ศิริบรรณพิทักษ์ (2544)</p>	<p>1.ยุทธศาสตร์การปฏิรูปการผลิตครูใหม่ ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์</p> <p>1.1 ปฏิรูประบบการผลิตครูใหม่ เร่งรัดการจัดระบบผลิตครูใหม่ ที่มีลักษณะเชิงรุกสามารถผลิตครู ตามความต้องการของครูใน อนาคต (future teacher demand) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตามแนว ปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ.2542</p> <p>1.2 ปฏิรูปกระบวนการผลิตครูใหม่ โดยเร่งรัดการออกแบบ กระบวนการผลิตครูใหม่ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นฐานความรู้ และการวิจัย</p> <p>1.3 ปฏิรูปกระบวนการสรรหาครูใหม่เชิงรุก โดยเร่งรัดการเพิ่มขีด ความสามารถของระบบและกระบวนการผลิตครูใหม่ให้มี ความสามารถในการแข่งขันเชิงรุกกับศาสตร์และวิชาอื่นเพื่อดึงดูด คนเก่ง คนดี และมีจิตวิญญาณความเป็นครูให้เข้ามาเป็นครูและอยู่ ในวิชาชีพ</p>

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
7. พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2544) (ต่อ)	<p>2. ยุทธศาสตร์ปฏิบัติการพัฒนาครู ประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์</p> <p>2.1 ปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction ตามด้วยเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>2.2 ปฏิรูปกระบวนการพัฒนาครูประจำการ โดยมุ่งออกแบบหรือพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่เน้นผลลัพธ์ (outcome)</p> <p>2.3 ปฏิรูปการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครู โดยเร่งรัดการออกแบบและพัฒนาระบบการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครู เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดตั้งราชวิทยาลัยครูเมธี เป็นส่วนหนึ่งของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา</p>
8. พุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (2546)	<p>1. ยกย่องคุณภาพการผลิตครูรุ่นใหม่ให้มีคุณภาพสูงในการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และให้มีปริมาณบัณฑิตครูรุ่นใหม่ทั้งระบบที่สอดคล้องกับปริมาณความต้องการของการศึกษาทุกระดับ ทุกประเภท และทุกสาขาวิชา</p> <p>2. ยกย่องคุณภาพการพัฒนาครูประจำการให้มีคุณภาพมาตรฐานวิชาชีพขั้นสูง และมีความสามารถในการพัฒนาการสร้างสรรค์การเรียนรู้แนวใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยจัดให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ</p> <p>1.แผนงานปฏิบัติการผลิตครูรุ่นใหม่ ประกอบด้วยมาตรการดังนี้</p> <p>1.1 จัดตั้งคณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยระบบกระบวนการและการผลิตครู</p> <p>1.2 พัฒนาระบบสารสนเทศความต้องการครูในอนาคต</p> <p>1.3 พัฒนามาตรฐานและแนวทางการรับรองหลักสูตรการ</p>

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
9. กระทรวงศึกษา ศึกษาธิการ	<p>ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปี พ.ศ.2547-2556 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า ภายในปี 2556 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพ คุณภาพ ตามมาตรฐานและการรับรองวิชาชีพที่สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพ มีจริยธรรมและทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูมี 3 ด้าน ดังนี้</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู 2) พัฒนาระบบบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สร้างและพัฒนาระบบเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) การสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) การพัฒนาประสิทธิภาพครู 3) การสร้างแนวร่วมและเครือข่ายการพัฒนา 4) การส่งเสริมการศึกษาต่อ 5) การสร้างเอกภาพและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 6) การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ <p>ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพครู</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) เร่งรัดพัฒนาหลักสูตรการผลิตและพัฒนาครูใหม่ 2) เร่งรัดพัฒนาสถาบันผลิตครู 3) พัฒนาคณาจารย์ในสังกัดคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
10. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษา	<p>1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p><u>มาตรการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู</u></p> <p><u>และบุคลากรทางการศึกษา</u></p> <p>กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนงบประมาณคู่มือป้องกันวิชาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งตาม วิทยฐานะ</p> <p>กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนงบประมาณเป็นทุนเพื่อพัฒนาวุฒิวิชาชีพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่ยังขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ครูที่ไม่มีวุฒิคูครู ผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิต่างการบริหารการศึกษา รวมถึงครูที่ยังไม่จบปริญญาตรี</p> <p>กิจกรรมที่ 3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p><u>มาตรการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู</u></p> <p><u>และบุคลากรทางการศึกษา</u></p> <p>กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนงบประมาณคู่มือป้องกันวิชาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งตามวิทยฐานะ</p> <p>กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนงบประมาณเป็นทุนเพื่อพัฒนาวุฒิวิชาชีพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่ยังขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ครูที่ไม่มีวุฒิคูครู ผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิต่างการบริหารการศึกษา รวมถึงครูที่ยังไม่จบปริญญาตรี</p> <p>กิจกรรมที่ 3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา</p> <p><u>มาตรการการเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจ</u></p> <p>กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี</p>

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
11.แนวทางการพัฒนาครูของประเทศสหรัฐอเมริกา	<p>1. รื้อปรับระบบการศึกษาของประเทศและเน้นการกระจายอำนาจทางการศึกษาโดยให้มลรัฐต่างๆทำหน้าที่กำกับดูแลครู รวมทั้งกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาครู นอกจากนี้ยังมีการรื้อปรับโครงสร้าง (restructuring) การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school-based management) เพื่อสร้างความเป็นครูมืออาชีพในระดับท้องถิ่น โดยให้ พ่อแม่ ผู้ปกครองนักเรียนตลอดจนชุมชนได้เข้ามาเป็นหุ้นส่วน (partners) ในการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนอย่างใกล้ชิดมากยิ่งขึ้น</p> <p>2. กำหนดให้บทบาทครูใหญ่ในฐานะผู้อำนวยการความสะอาดในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีครูมืออาชีพในสถานศึกษาของตน โดยวางรูปแบบการทำงานระหว่างครูและครูใหญ่ให้ครูในโรงเรียนมีฐานะเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียน</p> <p>3. การตรวจสอบคุณภาพครู ให้มีสภาพมาตรฐานและการปรับปรุงการศึกษาแห่งชาติที่แสดงให้เห็นว่า ครูมีความสามารถทางการสอนและสอน ได้คุณภาพตามความต้องการการเรียนรู้ที่หลากหลายของนักเรียนทุกคน การตรวจสอบคุณภาพครูนี้จะดำเนินการควบคู่ไปกับการวางระบบให้ครู ครูใหญ่ และผู้บริหาร เข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง มีความรู้ด้านการสอน การเรียน และการปรับปรุงโรงเรียนอย่างดีที่สุด</p>
12.แนวทางการพัฒนาครูของประเทศออสเตรเลีย	<p>1. ปรับหลักสูตรการฝึกหัดครู โดยให้มีสองหลักสูตร คือ หลักสูตรที่ได้ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หรือปริญญาเกี่ยวกับวิชาชีพครูโดยตรง กับหลักสูตรที่เรียนวิชาการด้านอื่นในช่วงสามปีแรก และในปีสุดท้ายเป็นการเรียนวิชาชีพและการฝึกปฏิบัติการสอนตามหลักสูตรวิชาชีพครู</p> <p>2. จัดให้มีมาตรฐานการศึกษากลางแห่งชาติ โดยส่วนกลางจัดกรอบทิศทางของงานและสนับสนุนให้ครูใหญ่เป็นผู้นำและรับผิดชอบการศึกษา</p> <p>3. เตรียมการเพื่อให้ครูคงอยู่ในอาชีพตลอดชีวิต โดยพัฒนาวิชาชีพ</p>

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
12.แนวทางการพัฒนาครูของประเทศออสเตรเลีย (ต่อ)	<p>อย่างต่อเนื่องและมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา</p> <p>4.ให้บทบาทครูใหญ่เป็นผู้นำทางการศึกษาและพัฒนาร่วมด้วยการจัดตั้งศูนย์ในรูปแบบบริษัทที่มีอิสระในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีศูนย์ภาวะผู้นำเพื่อให้การสนับสนุนแก่ครูใหญ่โดยตรง</p>
13.แนวทางการพัฒนาครูของประเทศแคนาดา	<ol style="list-style-type: none"> 1.มีโครงการพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 2.ใช้วิธีการพัฒนาครูอย่างหลากหลาย ทั้งในรูปแบบการสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อ การจัดหลักสูตรระยะสั้น 3.มีการยกระดับอาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง 4.มีการติดตามและประเมินผลการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาครู 5.มีสถาบันควบคุมดูแลมาตรฐานทางวิชาชีพครูอย่างใกล้ชิด 6.มีระบบการให้รางวัลตอบแทนแก่ครูทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน
14.แนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ	<ol style="list-style-type: none"> 1.กำหนดแนวทางการฝึกอบรมและพัฒนา 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับโรงเรียน และระดับบุคคล 2.จัดงบประมาณสนับสนุนให้ครูสร้างสรรค์นวัตกรรมทางการศึกษา 3.เปิดโอกาสให้สถาบันต่างๆจัดการฝึกอบรมครูตามนโยบายที่ชาติต้องการ โดยมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นเป็นผู้ตรวจสอบการฝึกอบรมให้มีแนวทางสอดคล้องกัน 4.มีโครงการเร่งรัดพัฒนาครูผู้รุ่นใหม่ (A Fast Track for Teachers) เพื่อจูงใจผู้มีความสามารถและผู้ประสบความสำเร็จในสาขาวิชาชีพอื่นๆให้มาเป็นครู 5.มีระบบการให้รางวัลครู ทั้งแบบรายบุคคลและแบบโรงเรียน

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
15.แนวทางการพัฒนาครู ของประเทศญี่ปุ่น	<ol style="list-style-type: none"> 1.มีความเข้มงวดในการสรรหาผู้มาเรียนครู 2.ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู ภายใต้การควบคุมของสภาการศึกษาจังหวัด 3.มีระบบการเพิ่มเงินเดือนและรางวัลสำหรับครูดีเด่น 4.พัฒนาหลักสูตรการฝึกหัดครูให้มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทของชุมชน 5.ส่งเสริมให้ครูได้รับการฝึกอบรม ทั้งในประเทศและต่างประเทศ 6.ใช้วิธีการที่เรียกว่า Lesson Study โดยครูร่วมมือกันพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ 7.ทุกท้องถิ่นจะจัดอบรมครูบรรจุใหม่ โดยมีครูผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญในสาขาวิชา และผู้อำนวยการสถานการศึกษาเป็นผู้ดำเนินการและมีระบบครูพี่เลี้ยง 8.ครูประจำการแต่ละคนจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองทุกระยะ 5 ปี
16.แนวทางการพัฒนาครู ของประเทศสาธารณรัฐ สังคมนิยมเวียดนาม	<ol style="list-style-type: none"> 1.กำหนดเป็นนโยบายหลักของรัฐในการพัฒนาวิชาชีพครู เพื่อสร้างและจูงใจให้มีคนเก่ง คนดี เข้ามาเป็นครู โดยหาทางเพิ่มรายได้และมาตรการเสริมต่างๆรวมทั้งการเลื่อนขั้น ด้วยการจัดฝึกอบรมและเพิ่มทักษะใหม่ๆ ให้กับครูอย่างกว้างขวาง และจัดให้มีการประกันคุณภาพครูในด้านต่างๆ 2.รื้อปรับระบบผลิตครู เพื่อให้สามารถผลิตกำลังคนได้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมโดยรวมหน่วยงานผลิตครูไว้ภายใต้หน่วยงานเดียวกันเพื่อให้มีเอกภาพเชิงนโยบายและผลิตครูให้เพียงพอกับความต้องการครูในประเทศ 3.ปรับบทบาทของคณะศึกษาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยแห่งชาติ ให้มีทั้งหน้าที่ในการผลิตครูและการฝึกอบรมครู 4.สร้างระบบจูงใจให้คนดี คนเก่งเข้ามาเป็นครู

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
17.แนวทางการพัฒนาครูประเทศฟินแลนด์ (ข้อมูลทางการศึกษา ปีการศึกษา 2550.)	<ol style="list-style-type: none"> 1.กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้กับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา 2.พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพ 3.พัฒนาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา อย่างมีคุณภาพ 4.พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้ให้มากขึ้น 5.การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การแลกเปลี่ยน การตั้งสถาบันฝึกรวมพัฒนาครู 6.พัฒนาระบบผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา แนวทาง การพัฒนาครูทั้งระบบ/สร้างครูพันธุ์ใหม่ จะทำ 3 หมื่นคนใน 5 ปี ชดเชยอัตราเกษียณ 30% เรียนจบแล้วบรรจุได้เลย
18 Curry School of Education มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย (OTA, 1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1.ความสนับสนุนจากผู้บริหาร เพื่อเร่งการบูรณาการเทคโนโลยีในการฝึกหัดครู 2.การพัฒนาอาจารย์ด้านเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มสมรรถภาพทางเทคโนโลยีการศึกษาในการจัดการเรียนการสอน 3.การสนับสนุนทางเทคโนโลยีสำหรับอาจารย์ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้อาจารย์ได้ทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการเรียนการสอนการจัดประสบการณ์วิชาชีพที่เน้นการใช้เทคโนโลยีสำหรับนักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในบริบทจริง

ตารางที่ 2.5 (ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน	แนวทางการพัฒนาครู
19 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนิวยอร์ก (Kortecamp&Croninger, 1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1.สร้างความคุ้นเคยด้านเทคโนโลยีทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ให้แก่อาจารย์ด้วยการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ 2.จัดอาจารย์ที่เลี้ยงให้อาจารย์ที่ยังมีประสบการณ์ด้านนี้น้อยอยู่ 3.พัฒนาโครงการส่วนบุคคล 4.สร้างอาจารย์รุ่นใหม่ให้สามารถเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงได้ 5.ส่งเสริมให้อาจารย์ก้าวทันนวัตกรรมเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ตลอดเวลา
20 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเบมิดจ์ (Smith, Smith, & Alexander, 1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1.อาจารย์จะพัฒนาความรู้ความเข้าใจและทักษะที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการสอน 2.การพัฒนาอาจารย์ด้านทักษะการพัฒนาหลักสูตรที่เน้นการบูรณาการเทคโนโลยี 3.การทบทวนหลักสูตรและการจัดการรายวิชาระหว่างคณาจารย์ด้วยกันในระหว่างการพัฒนาเทคโนโลยีในรายวิชาต่างๆ 4.การสร้างกลุ่มสนับสนุนเพื่อให้คณาจารย์ได้ร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์การใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนซึ่งจะเป็นการสร้างความก้าวหน้าและการปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง
21 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา (Thompson, Schmidh, &Hadjiyianni, 1995)	<ol style="list-style-type: none"> 1.การจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นให้แก่อาจารย์ เพื่อให้การบูรณาการเทคโนโลยีการศึกษาเป็นจริงขึ้นมา 2.การจัดโปรแกรมอาจารย์ที่เลี้ยงและผู้ช่วยอาจารย์เพื่อช่วยอาจารย์ที่มีความสนใจในการใช้เทคโนโลยีการศึกษา โดยทั่วไปอาจารย์แต่ละท่านจะได้รับการจัดสรรนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาศาสตร์ เทคโนโลยีการศึกษา เพื่อช่วยอาจารย์ในการเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์ในเนื้อหาวิชาของตน และช่วยในการออกแบบสื่อการเรียนการสอน

จากตารางสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาครูต่างประเทศได้ ดังนี้ ในต่างประเทศมีความเห็นต่อการพัฒนาครูไว้ในหลาย ๆ รูปแบบ แต่ที่เหมือนกัน คือ รัฐบาลจะต้องมีการพัฒนารูปแบบหรือปรับระบบการศึกษาของประเทศโดยเน้นการกระจายอำนาจและจะต้องกำหนดโครงสร้างในการพัฒนาครูอย่างชัดเจน จะต้องมีการให้กำหนดการตรวจสอบคุณภาพครูอย่างต่อเนื่องเพื่อแสดงให้เห็นว่าครูมีความสามารถในการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีหลักสูตรการฝึกหัดครูเพื่อให้ครูมีมาตรฐานในการปฏิบัติการสอนเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จะต้องมีการพัฒนาครูในด้านต่าง ๆ เช่น การพัฒนาครูให้ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา เพื่อสนับสนุนด้านการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องมีการอบรมและพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดความเข้มงวดในการสรรหาและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริม และเป็นตัวกำหนดแนวทางในการสรรเสริญ และให้รางวัลสำหรับครูเพื่อให้ครูมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ จะต้องมีการสร้างการสนทนากลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการพัฒนาความก้าวหน้าและปรับปรุงการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.6(ต่อ)

ชื่อ/หน่วยงาน สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากร ทางการศึกษา	พันธกิจ/วิสัยทัศน์ ภารกิจ	กลยุทธ์	เป้าหมายและบุคลากร ทางการศึกษา		ตารางแสดงความสำคัญแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ
				1.มุ่งเน้นการพัฒนาครู โดยเน้นการขจัดความด้อยหรือ ข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง	
		✓		2.จัดตั้งสถาบันพัฒนาเพื่อส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู	
				3.มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพ ครู	
				4.พัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู	
				5.พัฒนาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ	
		✓		6.การพัฒนาในวัดกรรมเทคนิควิธีการจัดการกระบวนการ เรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT	
				7.การพัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือ พัฒนาครูวัยเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ	
				8.เพิ่มพูนทักษะ ในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู	
				9.การพัฒนาครูที่มีความหลากหลายตามความ เหมาะสมกับตัวครู	
		✓		10.การพัฒนาการฟื้นฟูศรัทธาในวิชาชีพครู	
				11.การพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู	
		✓		12.การพัฒนาภาวะผู้นำครู	
	✓			13.การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู	
				14.การพัฒนาการสรรหาบุคลากรครู	
				15.พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วม ของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการ จัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้	

ตารางที่ 2.6(ต่อ)

ชื่อหน่วยงาน	มุ่งเน้นการพัฒนาครู โดยเน้นการจัดความค้อยหรือข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง	จัดตั้งสถาบันพัฒนาเพื่อส่งเสริมของให้รางวัลครู	มุ่งสร้าง ความเชื่อมั่นและสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพครู	พัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู	พัฒนาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ	การพัฒนาในวัดกรรมเทคนิควิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT	การพัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนาเด็กเรียนตาม ธรรมชาติและศักยภาพ	เพิ่มพูนทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู	การพัฒนาครูที่มีความหลากหลายตามความเหมาะสมกับตัวครู	การพัฒนาการฟื้นฟูศรัทธาในวิชาชีพครู	การพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู	การพัฒนาภาวะผู้นำครู	การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู	การพัฒนาการสรรหาบุคลากรครู	พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้
มหาวิทยาลัยอริยสงขล															
Curry School of Education															
มหาวิทยาลัยอริยสงขล															

ตารางแสดงความก้าวหน้าทางการพัฒนาครูของประเทศไทยและต่างประเทศ

ตารางที่ 2.6(ต่อ)

ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยหอวังรัฐไอเอวา	คณาจารย์คณาจารย์มหาวิทยาลัยหอวังรัฐไอเอวา	คณาจารย์คณาจารย์มหาวิทยาลัยหอวังรัฐไอเอวา	ชื่อหน่วยงาน
			1.มุ่งเน้นการพัฒนาครู โดยเน้นการขจัดความ ค้อยหรือข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง
			2.จัดตั้งสถาบันพัฒนาเพื่อส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู
			3.มุ่ง สร้างความเชื่อมั่นและสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพครู
			4.พัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู
		✓	5.พัฒนาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
✓	✓	✓	6.การพัฒนา นวัตกรรมเทคนิควิธีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT
			7.การพัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการ ดูแลช่วยเหลือพัฒนาเด็กเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ
			8.เพิ่มพูนทักษะ ในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู
			9.การพัฒนาครูที่มีความหลากหลายตามความเหมาะสมกับตัวครู
			10.การพัฒนาการฟื้นฟูศรัทธาในวิชาชีพครู
			11.การพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู
			12.การพัฒนาภาวะผู้นำครู
			13.การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู
			14.การพัฒนาการสรรหาบุคลากรครู
			15.พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้

ตารางลำดับความสำคัญบนทางการพัฒนาครูของประเทศไทยแต่ละต่างประเทศ



สรุป จากตารางที่ 2.6 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในประเทศไทยและต่างประเทศ สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ 15 ด้าน ดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนาครู โดยเน้นการจัดความค้ำหรือข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู
3. มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพครู
4. พัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู
5. พัฒนาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
6. การพัฒนานวัตกรรมเทคนิควิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT
7. การพัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ
8. เพิ่มพูนทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู
9. การพัฒนาครูที่มีความหลากหลายตามความเหมาะสมกับตัวครู
10. การพัฒนาการฟื้นฟูศรัทธาในวิชาชีพครู
11. การพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู
12. การพัฒนาภาวะผู้นำครู
13. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู
14. การพัฒนาการสรรหาคณาจารย์ครู
15. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้

สรุปลำดับความสำคัญของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในประเทศไทยและต่างประเทศ ดังนี้

- ลำดับที่ 1 การพัฒนานวัตกรรมเทคนิควิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT
- ลำดับที่ 2 การจัดตั้งสถาบันเพื่อส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู
- ลำดับที่ 3 - การพัฒนาครูที่มีความหลากหลายตามความเหมาะสมกับตัวครู
 - การพัฒนาภาวะผู้นำครู
- ลำดับที่ 4 - พัฒนาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
 - การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู
- ลำดับที่ 5 - มุ่งเน้นการพัฒนาครู โดยเน้นการจัดความค้ำหรือข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง
 - การพัฒนาการสรรหาคณาจารย์ครู
- ลำดับที่ 6 - มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพครู
 - พัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

-การพัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ

-เพิ่มพูนทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารการค้าและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู

- การพัฒนาฟื้นฟูศรัทธาในวิชาชีพครู

- การพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู

- พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้

3.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อรอุรา กาทองทุ่ง (2011) Blended-Learning การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน Blended-Learning คือ การจัดการเรียนการสอนแบบผสมผสาน โดยเรียนผ่าน e-Learning ผสมผสานกับการเรียนในชั้นเรียนปกติ โดยมีสัดส่วนในการเรียนอาจจะเรียนในห้องเรียน 60% เรียนบนเว็บ 40% ไม่ได้มีกฎตายตัวว่าจะต้องผสมผสานกันเท่าใด ขึ้นอยู่กับวิชาที่เรียน เป็นการบูรณาการ online learning และ face-to-face meetings เข้าด้วยกัน อาจจะรวมถึง pre-event activities เพื่อ warm-up ก่อนมีการประชุม เป้าหมายก็เพื่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในระหว่างผู้เรียน สร้างความรู้สึกการเป็นทีมร่วมกันซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และความเร็วในการทำงานกลุ่ม อาจมีการประชุมชี้แจง ก่อนเรียนทาง Web conferences, online discussions, และ conference ซึ่งจะช่วยให้มีการเปิดใจกว้าง ที่จะเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กัน ถ้าหากสุดท้ายผู้เรียนจะต้องมาพบกันในชั้นเรียนแบบเดิม หรือในอีกกรณีตัวอย่างหนึ่ง คือการให้มี Follow-up learning community หลังจาก มี face-to-face event แล้ว ชุมชนการเรียนรู้ในลักษณะนี้ อาจด้วยการให้ผู้เรียนทำ group projects, discussing research findings, และ mentoring peers เป็นต้น หรือลักษณะ end-to-end communities ที่รวมทั้ง pre-event และ follow-up learning activities ด้วย ผู้เรียนบางคนอาจชอบ end-to-end community มากกว่า เพราะ face-to-face meeting แบบปกติ มักเป็นเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ที่จะมารวมมือกันทำงาน ตัวอย่างเช่น ครูอาจใช้ ice-breaker community สำหรับ prework และแนะนำ เรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน ใช้ face-to-face experiential workshop ในการให้ความชัดเจนเรื่องจุดประสงค์การเรียนรู้ของแต่ละคน และใช้ follow-up community ในการ coaching และ mentoring เพื่อให้ผู้เรียนได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้

ณรงค์ กาญจนะ (2011) วิธีสอน เทคนิคการสอนและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครูดีเด่นในประเทศไทยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีสอน เทคนิคการสอน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพของครูดีเด่นในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมครูดีเด่นสอนโดยใช้วิธีการอภิปรายกลุ่มย่อย การนิรนัย การสาธิต และการบรรยาย เป็นหลัก และใช้เทคนิคการอธิบายและยกตัวอย่าง การใช้วาจาภิรยาทำทางและสื่อความหมาย การใช้สื่อการสอน การจัดการชั้นเรียน รวมทั้งการเสริมกำลังใจ การใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การฝึกและการปฏิบัติ การสรุป การพัฒนาการคิด การสอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในชั้นเรียน การใช้กระบวนการกลุ่ม และการสร้างอารมณ์ขัน เป็นหลัก และปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย ซึ่งได้แก่ ระดับผลการเรียน กิจกรรมที่เข้าร่วมในขณะที่เป็นนักเรียน/นักศึกษา อาชีพที่ประสงค์ แม่แบบในการสอนและการปฏิบัติงาน การพัฒนาตนเอง และคุณลักษณะของครูดีเด่นส่งผลต่อความสำเร็จในวิชาชีพ การศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จในชีวิตของบุคคลและความอยู่รอดของประเทศชาติ และครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการให้การศึกษาดังกล่าวแก่เยาวชน ดังที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระราชทานพระราชดำริแก่ครูและนักเรียน การศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของชีวิตเพราะเป็นรากฐานสำหรับช่วยให้บุคคลสามารถก้าวไปถึงความสำเร็จ ความสุข ความเจริญทั้งปวง ทั้งของตนเองและของส่วนรวมผู้ที่จะเป็นครูจึงจะต้องถือเป็นหน้าที่อันดับแรกที่จะต้องให้การศึกษา คือสั่งสอน อบรมอนุชนให้ได้ผลแท้จริง ทั้งในด้านวิชาความรู้ ทั้งในด้านจิตใจและความประพฤติ ทั้งต้องคิดงานที่แต่ละคนทำอยู่นี้ คือ ความเป็นความตายของประเทศ เพราะอนุชนที่มีความรู้ความดีเท่านั้น ที่จะรักษาชาติบ้านเมืองไว้ได้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากลการพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามนโยบายการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับนานาประเทศและเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งมีเป้าหมายในการจัดทำมาตรฐานครู มีดังนี้

1. เพื่อให้ครูได้มีแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล
2. เพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด

ลักษณะสำคัญของมาตรฐาน

ด้วยการวิเคราะห์รายการประเมิน กำหนดตัวชี้วัดและเทียบเคียงกับกรอบการประเมินสมรรถภาพของครูที่เป็นพื้นฐานสำคัญและจำเป็นสำหรับสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อต้องการให้ครูมีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

มาตรฐานครู มุ่งเน้นให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความคิด ทักษะกระบวนการเรียนรู้ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับสังคมไทยและทัดเทียมกับนานาชาติ การพัฒนาครูสู่มาตรฐานสากลของประชาคมอาเซียนวัตถุประสงค์หลักของการก่อตั้งอาเซียนคือ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการบริหาร ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ นโยบายการดำเนินงานของอาเซียนจะเป็นผลจากการประชุมหารือเพื่อกำหนดแนวนโยบายในภาพรวม และเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาว โดยการจัดทำเอกสารในรูปแบบของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แถลงการณ์ร่วม (Joint Declaration) ความตกลง (Agreement) หรืออนุสัญญา (Convention) เช่น Hanoi (Declaration, Hanoi Plan of Action และ ASEAN Convention on Counter Terrorism

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา ตามแนวทางการบริหารการศึกษาระดับอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษามาตามปฏิญญาอาเซียน ด้านการศึกษาของประเทศไทยดังนี้

ปี 2558 ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมอาเซียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้เตรียมพัฒนาศักยภาพและผลักดันให้สถานศึกษาในสังกัด จัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างเยาวชนไทยสู่สังคมอาเซียน โดยได้จัดทำโครงการโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ กัน เพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้เรียน ดังนี้

1. โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub)
2. โครงการ Spirit of ASEAN จำนวน 54 โรงเรียน โดยมี 2 รูปแบบคือ
 - 1) กลุ่ม Sister School จำนวน 30 โรงเรียน
 - 2) กลุ่ม Buffer School จำนวน 24 โรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553) ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่จากความเปลี่ยนแปลงของโลกและการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่ในระดับมัธยมศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2561) ดังนี้

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) การนำประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นั้นเพื่อให้การจัดการศึกษามัศึกษามีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553 – 2561) ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ การมัธยมศึกษาสร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้เป็นคนดีของสังคมโลก

เป้าประสงค์ ผู้เรียนเป็นคนไทยยุคใหม่ มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลมีความเป็นพลโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ พลิกกระบวนจัดการมัธยมศึกษา และระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

การเปลี่ยนแปลงบริบท : สาเหตุที่นำไปสู่การพัฒนาครู

ด้วยสาเหตุดังกล่าวมาแล้วในข้างต้นเกี่ยวกับปัญหาทางการศึกษา ในมุมมองผู้เขียนคิดว่าการที่ปัญหาการศึกษาในสังคมไทยปัจจุบันไม่ค่อยมีการพัฒนา ปรับปรุง (โดยเฉพาะครูผู้สอน) ให้ทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จะเห็นได้สังคมไทยได้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังเหล่านี้ได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้เขียนได้พิจารณาปัญหาการศึกษาในสังคมไทยปัจจุบันน่าจะมาสาเหตุดังต่อไปนี้(วัชชัย สุนทรสวัสดิ์, 2553)

1. กระแสความเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆของสังคมโลกได้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะกลุ่มประเทศตะวันตกซึ่งเป็นประเทศต้นกำเนิดองค์ความรู้ต่างๆและถือว่าเป็นประเทศนำในสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงวิทยาการความรู้ไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้ประเทศอื่นๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย โดยเฉพาะโลกแห่งความรู้มีการเปลี่ยนแปลงและเกิดองค์ความรู้ใหม่อย่างมากมาย นำมาสู่ความจำเป็นที่ครูต้องปรับพฤติกรรมกรเรียนให้ทันกับความรู้ที่เปลี่ยนแปลงไปด้วยเพื่อที่จะได้นำเอาความรู้ใหม่ๆ ไปถ่ายทอดให้ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

2. ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ มีการขยายตัวด้านอุตสาหกรรมและบริการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว มีผลให้เกิดการงานอาชีพที่กว้างขวางหลากหลาย ดึงดูดคนที่มีการศึกษาเข้าสู่อาชีพมากขึ้น ทำให้คนหันมาศึกษาหาความรู้มากขึ้นเพื่อเข้าไปสู่อาชีพด้านอุตสาหกรรมและบริการที่กำลังขยายฐานการผลิตมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ครูจำเป็นต้องติดตามความเคลื่อนไหวข่าวการพัฒนาของเศรษฐกิจเพื่อเป็นความรู้ในการนำไปจัดการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้อง

3. ความก้าวหน้าด้านวิทยาการต่างๆ โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็วและมีความหลากหลาย ทำให้ครูต้องปรับกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัย ครูจำเป็นต้องมีสื่อ เครื่องมือ โดยเฉพาะความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ ซึ่งการจัดการเรียนการสอนปัจจุบัน เทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทเป็นอย่างมากที่จะช่วยลดภาระและเวลาในการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นครูต้องมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำไปปรับใช้ประกอบการสอน ซึ่งปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าครูในโรงเรียนบางคนยังขาดความรู้เรื่องเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ถึงแม้เทคโนโลยีสารสนเทศเหล่านี้จะเกิดขึ้นในภายหลัง ครูก็ต้องเรียนรู้กับสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาความรู้ของตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการเกี่ยวกับครู ที่ในอดีตเป็นแบบรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง ทำให้ครูในอดีตไม่อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานบางอย่างที่เร่งด่วน นอกจากครูแล้ว ท้องที่ซึ่งไม่สามารถเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการเกี่ยวกับการศึกษาได้อย่างจริงจัง ทำให้การจัดการศึกษากับท้องถิ่นมีความห่างไกลกันมากซึ่งในความเป็นจริงแล้วท้องถิ่นกับครู และเรื่องการทำงานร่วมกับเครือข่ายมีความจำเป็นมากในการทำงานด้านการศึกษา แต่ปัจจุบันการกระจายอำนาจก็ได้ทำแล้วแต่ยังไม่เกิดผลที่จริงจัง ดังนั้นต้องมีการพัฒนาระบบบริการจัดการศึกษาโดยเฉพาะครูที่มีบทบาทมากในการจัดการศึกษาที่ต้องประสานงานการทำงานร่วมกับท้องถิ่น ซึ่งครูต้องพัฒนาองค์ความรู้ฝนการทำงานกับเครือข่ายต่างได้ให้การดำเนินงานเกิดผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. กระบวนการผลิตครูกับกระบวนการรับคนเข้าเป็นครู ไม่สัมพันธ์กันมาเป็นเวลานาน หมายความว่า ขณะที่กระบวนการผลิตครูมีการผลิตมาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน และมีปริมาณการผลิตเพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านตัวครูและสถาบันการผลิตครู จะเห็นได้ว่าปัจจุบันนี้มีสถาบันที่ผลิตครูต่างๆ มากมายหลากหลายสาขา นอกจากนั้นยังมีครูที่ไม่ได้ผ่านกระบวนการผลิตครูจากสถาบันการผลิตครูมาเป็นครูอีกมากมาย และมีโอกาสที่จะเข้ามาเป็นครูได้อย่างเต็มรูปแบบเหมือนครูที่จบจากสถาบันการผลิตครูโดยตรง (บางทีอาจมีคุณภาพมากกว่าคนที่จบครู) แต่การที่จะเข้าเป็นครูได้ตามระเบียบต้องผ่านกระบวนการต่างๆ มากมาย ดังนั้นเมื่อมีการผลิตครูออกสู่ตลาดการศึกษามาก แต่ตลาดการศึกษาเองกลับไม่เปิดรับคนที่เข้าสู่อาชีพครูทำให้กระบวนการผลิตคนกับกระบวนการรับเข้าสู่อาชีพครูไม่ความสัมพันธ์กันจำเป็นต้องมีการพัฒนาปรับปรุงปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจัง

6. คุณภาพชีวิตของครูยังขาดแคลนสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจ เพราะค่าตอบแทนอาชีพครูยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งบางที่ครูมีภาระงานมากกว่า งานหลัก คือการสอนแต่ในขณะเดียวกันก็ต้องทำงานด้านเอกสารด้วย นอกจากนั้น ยังขาดการส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ขาดระบบความก้าวหน้าที่ชัดเจนทำให้หลายคนมองว่าอาชีพครูไม่

ค่อยมีความก้าวหน้า (ถึงจะเป็น (เข้า) ราชการ) ในอาชีพ ทำให้ไม่มีคนอยากมาทำงานอาชีพครู ดังนั้น หน่วยงานที่บริหารจัดการเรื่องนี้ต้องพัฒนาระบบคุณภาพชีวิตของครูให้มีความเป็นอยู่ที่ดีทันต่อการเปลี่ยนแปลงไปด้วย

7. การแก้ไขกฎหมายรัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ต้องมีการแก้ไขไปด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เหนือกว่า ซึ่งกฎหมายรัฐธรรมนูญได้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน

วิชัชย สุนทรสวัสดิ์ , (2553) แนวทางการพัฒนาครู ภายใต้บริบทด้านต่างๆที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในประเทศและนอกประเทศกลายเป็นเงื่อนไขความจำเป็นที่ทำให้ประเทศไทยต้องมีการพัฒนาด้านต่างๆตามไปด้วยเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะด้านการศึกษาเพราะผู้เขียนมองว่าความรู้ด้านต่างๆในสังคมไทยส่วนมาก (ไม่ทุกอย่าง) ต้องอาศัยการเรียนรู้ผ่านระบบการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นเพื่อให้สังคมสามารถเรียนรู้ได้อย่างถูกต้องและมีคุณภาพ การจัดการศึกษาต้องมีการพัฒนาไปด้วยเช่นกัน ซึ่งในบทความนี้จะได้กล่าวถึงแนวทาง/ทิศทางการพัฒนาการจัดการศึกษาผ่านการพัฒนาครู ถือว่าเป็นผู้ที่มิบทบาทหลักในการถ่ายทอดความรู้ออกสู่สังคม จึงจำเป็นต้องพัฒนาครูให้มีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ได้อย่างมีคุณภาพ ตามมุมมองความเข้าใจของผู้เขียนเอง แนวทางการพัฒนาครูที่จะนำเสนอนี้ผู้เขียน

ระดับนโยบาย

1. การพัฒนาครูมีความสำคัญมากที่หน่วยงานระดับนโยบายจะต้องมีการกำหนดนโยบายการพัฒนาครูอย่างชัดเจน สามารถนำไปสู่ขั้นตอนปฏิบัติเกิดผลเชิงรูปธรรม โดยที่นโยบายที่หน่วยงานระดับนโยบายกำหนดนั้นจะต้องมีฐานข้อมูลจากสภาพปัญหาและความต้องการของผู้ที่จะพัฒนา และข้อมูลการเปลี่ยนด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบาย เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาครู ให้สนองตอบต่อปัญหาและความต้องการพัฒนาครู นอกจากนั้นยังสามารถแก้ไขปัญหาคุณภาพครูได้ตรงจุด เพราะเนื่องด้วยในอดีตการพัฒนาครูยังมีทิศทางการพัฒนาไม่ค่อยชัดเจน และยังไม่มีการให้ความสำคัญการพัฒนาครูอย่างจริงจัง

2. ควรที่การกำหนดมาตรฐานอาชีพครูอย่างชัดเจน กล่าวคือ ต้องมีมาตรฐานหรือคุณสมบัติของคนที่เหมาะสมกับการเป็นครู มาตรฐานกระบวนการให้การศึกษาอบรม มาตรฐานความรู้ความสามารถของผู้ที่จะเป็นครู (ไม่ใช่มาตรฐานวิชาชีพครู 9 มาตรฐาน) โดยเฉพาะความรู้

ความสามารถเฉพาะด้าน มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งมาตรฐานเหล่านี้สามารถใช้เป็นเกณฑ์วัดความเป็นครูและเป็นเครื่องมือตรวจสอบกลั่นกรองผู้ประกอบการอาชีพครูและผู้ที่จะมาประกอบอาชีพครูได้อย่างชัดเจนและมีคุณภาพ

3. ควรมีการกำหนดหน่วยงานการพัฒนาครูอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่อย่างชัดเจน ไม่ใช่กำหนดอยู่ในอำนาจการพัฒนาครูไว้ส่วนกลางอย่างเดียว ควรมีหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครูในระดับท้องถิ่น โดยให้หน่วยงานในท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาครูด้วยและมีมาตรฐานพร้อมคุณภาพในการดำเนินงานพัฒนาครูอย่างจริงจัง

4. พัฒนาโครงสร้างการบริหารงานเกี่ยวกับครู ลดระยะห่างด้านการบริหารควรมีครูเข้าไปมีบทบาทในการบริหารงานเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาครู (ที่ไม่ใช่ผ่านระบบตัวแทน) อย่างจริงจัง

5. สถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูออกสู่ตลาดการศึกษา ควรมีการพัฒนากระบวนการผลิตทั้งหลักสูตรต้องมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงไปของบริบท และผู้ทำหน้าที่ในการผลิตครูก็ต้องมีการพัฒนาความรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่องเช่นเดียวกันเพราะบางสถาบันผู้ทำหน้าที่ในการผลิตครูยังใช้ความรู้เดิมไม่มีการปรับเปลี่ยนมาสอน

ระดับปฏิบัติ

1. ผู้ที่จะเข้ามาเป็นครูควรมีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ผ่านกระบวนการผลิตจากสถาบันการผลิตครูที่มีคุณภาพ เพราะจะเห็นได้ว่าปัจจุบันมีสถาบันที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูมากมาย แต่บางสถาบันยังไม่ค่อยมีคุณภาพในการผลิตเท่าที่ควร ดังนั้น ผู้ที่จะมาเป็นครูต้องผ่านการผลิตครูจากสถาบันที่มีคุณภาพด้วย

2. ครูควรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอบางทีไม่ต้องรอรับการพัฒนาจากหน่วยงานหลัก ซึ่งครูสามารถพัฒนาตนเองได้โดยการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ ได้อย่างหลากหลาย อาทิ Internet แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นชุมชน เป็นต้น

3. เมื่อมีการพัฒนาครู ผู้เข้ารับการพัฒนาจะต้องมีความตระหนักเห็นความสำคัญในเรื่องการพัฒนาครูด้วย นอกจากนั้นจะต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการพัฒนาครูเช่นเดียวเพื่อให้การพัฒนาครูเป็นไปตามวัตถุประสงค์การพัฒนาอย่างแท้จริงและเกิดผลในเชิงประจักษ์

4. ครูต้องมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นบุคคลที่ชอบพัฒนาองค์ความรู้ของตนเองอยู่เสมอให้ทันต่อการสถานการณ์เพราะความรู้มีการเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

5. นอกจากจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมแล้วครูยังจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิด/ระบบคิดใหม่ โดยเฉพาะวิธีคิดเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ซึ่งในอดีตการจัดการเรียนการสอนของครูยังถูกครอบงำด้วยอำนาจการเรียนแบบให้ผู้เรียนท่องจำบทเรียน มากกว่าความเข้าใจอย่างแท้จริงในบทเรียน ดังนั้น ครูต้องจัดการเรียนการสอนแบบให้ผู้เรียนเข้าใจในบทเรียนอย่างแท้จริงผ่านระบบการคิดวิเคราะห์ในเรื่องที่เรียนอย่างแท้จริง

6. ครูต้องเปลี่ยนบทบาทของตนเองจากที่เป็นผู้สอนหนังสือ ต้องเปลี่ยนเป็นผู้จัดกิจกรรมการเรียนรู้ แนะนำแนวทางวิธีการเรียนรู้แก่นักศึกษาและต้องคิดเสมอว่าตนเองเป็นครูที่สอนคนมากกว่าสอนหนังสือเพราะฉะนั้นการเรียนรู้ต้องเรียนจากสถานการณ์จริงผู้เรียนถึงจะเข้าใจในบทเรียนอย่างแท้จริง

วีระชัย จิระชาติ (2553) แนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. หลักการ การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 การพัฒนาต้องก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน 1.2 การพัฒนาต้องเกิดจากความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.3 การพัฒนาต้องมุ่งเน้นลักษณะ 1.4 การพัฒนาต้องมีหลากหลายรูปแบบให้เลือกตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล 1.5 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับภารกิจและหน้าที่ที่ปฏิบัติของครูและบุคลากรทางการศึกษา 1.6 การพัฒนาต้องดำเนินการในรูปแบบของเครือข่ายกระจายทั่วประเทศ 1.7 การพัฒนาต้องสอดคล้องกับนโยบายและข้อกำหนดของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 1.8 การพัฒนาต้องกระทำอย่างทั่วถึงและครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายทั้งในและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณ

2. รูปแบบและวิธีการพัฒนา

การพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพทั้งสมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ (Functional Competency) และสมรรถนะเฉพาะตามกลุ่มสาระ (Specification Competency) ตามที่ ก.ค.ศ. กำหนดรูปแบบของการพัฒนามุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่ สคปศ. กำหนด ให้กระจายอยู่ทั่วประเทศ เพื่อความสะดวกในการเข้ารับการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา ทั้งที่เป็นองค์กรเครือข่าย บุคคลเครือข่ายและเครือข่ายทางไกล วิธีการพัฒนาต้องมีความหลากหลาย สอดคล้องกับความต้องการพัฒนาของครู และบุคลากรทางการศึกษา แต่มุ่งเน้นวิธีการพัฒนาที่ใช้โรงเรียน/หน่วยงานเป็นฐาน (School Based Development/Insite Based Development) เป็นสำคัญ

3. การประเมินการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

การประเมินก่อนการพัฒนา มีจุดประสงค์เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้ทราบถึงความต้องการและความจำเป็นของคนที่จะต้องเข้ารับการพัฒนาแล้วจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : ID-Plan) โดยใช้ข้อกำหนดสมรรถนะ (Competency) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ ก.ค.ศ. กำหนดเป็นเป้าหมายในการประเมิน

การพัฒนาวิชาชีพครู ดิเรก พรลีมา (2546) ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอาจสรุปได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้(1) ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการผลิตเช่นปัญหาอันเนื่องมาจากตัวป้อนเข้าของกระบวนการผลิตครูกระบวนการเรียนการสอนนักศึกษาครูการกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตครูและการควบคุมให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษามีคุณลักษณะตามที่กำหนดเป็นต้น (2) ปัญหาเกี่ยวกับกระบวนการใช้ครูเช่นปัญหาเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณการบำรุงขวัญกำลังใจครูตีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานการมีส่วนร่วมของชุมชนในการใช้ครูเป็นต้น(3) ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อให้การผลิตและการใช้ครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเช่นปัญหาความด้อยประสิทธิภาพของผู้บริหารการขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผู้บริหารไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นการขาดแคลนทรัพยากรเพื่อการบริหารรวมทั้งการขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารระดับมืออาชีพ

ความพยายามในการแก้ปัญหาวิชาชีพครูในประเทศไทย

รัฐบาลไทยได้ดำเนินการหลายอย่างเพื่อการแก้ปัญหาวิชาชีพครูที่ปรากฏเห็นเด่นชัดอาจดูได้จากกฎหมายนโยบายและแนวทางดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู
2. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
3. แผนพัฒนาการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
4. การปรับปรุงโครงสร้างและบทบาทองค์กรวิชาชีพครู

1.กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู

ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยรัฐจัดสรรงบประมาณและกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ฯลฯ ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และ

ผู้บริหารการศึกษา เป็นองค์กรอิสระมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชน ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ทั้งนี้ ยกเว้น ผู้ที่จัดการศึกษาตามอัธยาศัย จัดการศึกษาในศูนย์การเรียน วิทยากรพิเศษ และผู้บริหารการศึกษาระดับเหนือเขตพื้นที่การศึกษา

ให้ข้าราชการของหน่วยงานทางการศึกษาในระดับสถานศึกษาและระดับเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดองค์กรกลางบริหารงานบุคคลของข้าราชการครู ตามหลักการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา การผลิตและพัฒนาคุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนามาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลของข้าราชการหรือพนักงานของรัฐในสถานศึกษาระดับปริญญาที่เป็นนิติบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายเฉพาะของสถานศึกษานั้น ๆ

2. นโยบายรัฐบาลเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูของไทย

การให้ความสำคัญแก่วิชาชีพครูได้ปรากฏในนโยบายรัฐบาลหลายยุคหลายสมัยที่เห็นเด่นชัด ได้แก่ นโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษาและสังคมของรัฐบาลในอดีตจนถึงปัจจุบันที่สำคัญเช่น

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

รัฐบาลนายอานันท์ ปันยารชุน (2534) มองเห็นความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครู โดยได้กำหนดนโยบายในส่วนนี้ว่า วางมาตรการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพโดยเฉพาะในสาขาวิชาที่มีความต้องการสูง

รัฐบาลนายชวน หลีกภัย (2535) กำหนดนโยบายในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูว่าจะพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูและมาตรฐานบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นวิชาชีพอย่างแท้จริง โดยการปรับกระบวนการผลิตและการใช้ตลอดจนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องปรับปรุงสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากรในสถาบันการศึกษา ทุกระดับเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพ

รัฐบาลนายบรรหาร ศิลปอาชา (2538) กำหนดนโยบายด้านการผลิตและการพัฒนาครูไว้โดยเฉพาะดังนี้

1) ปฏิรูปการผลิตครูและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและเสริมสร้างเครือข่าย ประเทศโดยเร่งพัฒนาครูในสาขาวิชาที่ขาดแคลนเป็นลำดับแรกและเร่งพัฒนาในด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

2) ดำเนินการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพื่อส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคง ให้กับครูและพัฒนาองค์กรวิชาชีพครูในสาขาวิชาต่างๆ ในท้องถิ่นรวมทั้งพัฒนากองทุนกาญจนาภิเษกและระดมทุนจากภาคเอกชนเพื่อจัดตั้งกองทุนสำหรับให้ครูผู้โดยง่ายดอกเบี้ยต่ำเพื่อส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพครู

รัฐบาลพลเอกชวลิตยงใจยุทธ (2539) ประกาศว่า รัฐจะยกระดับคุณภาพและมาตรฐาน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษารวมทั้งเร่งรัดการแก้ไขปัญหาหนี้สินครู

รัฐบาลนายชวน หลีกภัย (2540) ได้ประกาศแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูว่าจะเร่ง พัฒนาวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับเพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีเกียรติโดยปฏิรูป กระบวนการผลิตครูและการพัฒนาครูเน้นการผลิตในสาขาขาดแคลนตลอดจนสร้างเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อการยกย่องให้รางวัลครูที่ดีและเก่งมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยส่งเสริมสวัสดิการของ ครู

รัฐบาลพ.ต.ท.ทักษิณ ชินวัตร (2544) รัฐบาลจะปฏิรูปการศึกษาตามเจตนารมณ์แห่ง รัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคม แห่งความรู้ อันเป็นเงื่อนไขไปสู่ระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียม กันที่จะเรียนรู้และฝึกอบรมได้ตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนไว้สร้างงานและสร้างรายได้ และนำ ประเทศให้รอดพ้นจากวิกฤตเศรษฐกิจและสังคม โดยยึดหลักการศึกษารสร้างชาติ สร้างคน และ สร้างงาน ดังนี้ นโยบายการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

รัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ (2553) นโยบายการศึกษาได้กำหนดไว้เป็นส่วนหนึ่งของ นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิต รวม 8 ประการ ดังนี้

1. ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ โดยปฏิรูปโครงสร้างและการบริหารจัดการ ปรับปรุง กฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหาร จัดการศึกษ ตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาครู พัฒนาระบบการ คัดเลือกเข้าสู่มหาวิทยาลัย พัฒนาหลักสูตร รวมทั้งปรับหลักสูตรวิชาแกนหลักรวมถึงวิชา ประวัติศาสตร์ ปรับปรุงสื่อการเรียนการสอน พัฒนาทักษะในการคิดวิเคราะห์ ปรับบทบาท

การศึกษานอกโรงเรียนเป็นสำนักงานการศึกษาตลอดชีวิต และจัดให้มีศูนย์การศึกษาตลอดชีวิต เพื่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ ตลอดถึงการส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

2. ส่งเสริมให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาทั้งระบบ โดยมุ่งเน้นในระดับอาชีวศึกษา และอุดมศึกษา เพื่อให้สนองตอบความต้องการด้านบุคลากรของภาคเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ นโยบายข้อที่ ๒ ภาคเอกชนเป็นภาคที่มีความสำคัญมากในการรองรับผลผลิตที่เกิดจากกระบวนการศึกษาไปสู่การสร้างงาน สร้างอาชีพ โดยอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนในการจัดการศึกษาเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันและในอนาคต

3. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครุดี ครุเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ และมีวิสัยฐานะสูงขึ้น ลดภาระงานครูที่ไม่เกี่ยวกับการเรียนการสอนตามโครงการคืนครูให้นักเรียน มีการดูแลคุณภาพชีวิตของครูด้วยการปรับโครงสร้างหนี้ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาคุณภาพชีวิตครู ควบคู่ไปกับการลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นการพัฒนาเนื้อหาสาระ และบุคลากร ให้พร้อมรองรับและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างคุ้มค่า

4. จัดให้ทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาฟรี ๑๕ ปี ตั้งแต่ระดับอนุบาลไปจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย พร้อมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้เกิดความเสมอภาคและความเป็นธรรม ในโอกาสทางการศึกษาแก่ประชากรในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ทั้งผู้ยากไร้ ผู้พิการหรือทุพพลภาพ ผู้อยู่ในสภาวะยากลำบาก ผู้บกพร่องทางร่างกายและสติปัญญา และชนต่างวัฒนธรรม รวมทั้งยกระดับการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในชุมชน

5. ยกกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ ปรับเงินเดือนค่าตอบแทนของผู้สำเร็จอาชีวศึกษาให้สูงขึ้น โดยภาครัฐเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างของการใช้ทักษะอาชีวศึกษาเป็นเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนและความก้าวหน้าในงาน ควบคู่กับการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม ด้วยการพัฒนาขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

6. ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา ให้มีการประណอมและใกล้เคียงหนี้ รวมทั้งขยายกองทุนให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาอาชีวศึกษาและปริญญาตรีเพิ่มขึ้น

7. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชน ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศเชิงสร้างสรรค์ อย่างชาญฉลาด เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้

8. เร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาและในชุมชน โดยใช้พื้นที่และโรงเรียนเป็นฐานบูรณาการทุกมิติ และยึดเกณฑ์การประเมินของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาเป็นหลัก ในการยกระดับคุณภาพโรงเรียนที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และส่งเสริมความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการศึกษา และวิจัยพัฒนาในภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตในชุมชน โดยเชื่อมโยงบทบาทสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา และสถาบันทางศาสนา

จากนโยบายของหลายรัฐบาล ที่กล่าวถึงข้างต้นย่อมบ่งบอกให้เราทั้งหลายทราบว่า ปัญหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูเป็นปัญหาใหญ่ระดับชาติเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาช้านานรัฐบาลในอดีตทุกรัฐบาลรับทราบและตระหนักในปัญหาได้พยายามมองหาแนวทางและมาตรการเพื่อการแก้ปัญหา มาอย่างต่อเนื่องและรัฐบาลเห็นความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาที่มีอยู่ ทั้งในท้องถิ่นและสากลมาร่วมแก้ปัญหา ด้วยเหตุที่รัฐบาลที่ผ่านมาใช้เวลาในการบริหารประเทศค่อนข้างสั้นและไม่ต่อเนื่องนโยบายที่ประกาศออกไปจึงขาดการนำไปปฏิบัติให้บังเกิดผลเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลแต่ละครั้งรัฐบาลจึงต้องเริ่มต้นร่างนโยบายใหม่ส่วนนโยบายเก่ามักจะถูกลืมไว้ก่อนไม่นำมาสานต่อความตั้งใจในการแก้ปัญหาวิชาชีพครูของแทบทุกรัฐบาลในอดีตจึงไม่ประสบความสำเร็จ

3. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมและการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

3.1 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) เน้นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับกระบวนการผลิตการใช้ และการ ส่งเสริมพัฒนาครูโดยได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ดังนี้

1. สร้างปัจจัยและโอกาสให้คนดีคนเก่งเข้าสู่วิชาชีพครูอาจารย์เช่นการปรับปรุงระบบการคัดเลือกผู้รับทุนการปรับปรุงระบบตำแหน่งการเปิด โอกาสให้แสดงความสามารถอย่างอิสระควบคู่กับการปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอนและเนื้อหาสาระให้ครูอาจารย์เรียนรู้วิธีการเรียนรู้ด้วยตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการทดลองปฏิบัติจริงมากขึ้น

2. เร่งรัดให้มีการพัฒนาครูอาจารย์และบุคลากร โดยฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งพัฒนาให้สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพในการแบ่งเบาภาระและสนับสนุนการปฏิบัติงาน

3. สร้างจิตสำนึกและส่งเสริมขวัญกำลังใจในการทำงานของครูอาจารย์โดยการสร้างทางเลือกและความก้าวหน้าในวิชาชีพที่เปิดกว้างหลากหลายให้การยกย่องเกียรติคุณตลอดทั้งการประเมินการสอนเพื่อนำไปประกอบการส่งเสริมความก้าวหน้าและสวัสดิการต่างๆ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เน้นว่าคนต้องเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาถ้าเราพัฒนาคนได้สำเร็จการพัฒนาด้านอื่นก็จะเกิดขึ้นตามมาหรืออาจกล่าวในอีกทำนองหนึ่งได้ว่าการพัฒนาทุกอย่างจะสำเร็จถ้าคนได้รับการพัฒนาและนำความรู้ทักษะ ความคิดและประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนาไปแก้ปัญหาและพัฒนาความรู้ใหม่ขึ้นมาอย่างไม่หยุดยั้งการพัฒนาคนจะสำเร็จไม่ได้เด็ดขาดถ้าครูและวิชาชีพครูไม่ได้รับการพัฒนาและยกย่อง

3.2 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครู แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กำหนดแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการผลิตการใช้การพัฒนาและส่งเสริมครูและวิชาชีพครูไว้ดังนี้

1. พัฒนาระบบการคัดเลือกผู้เข้าศึกษาวิชาชีพครูเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความสนใจความถนัดและความตั้งใจจริงมาเรียนครูและประกอบอาชีพครูพร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพอื่นมาประกอบอาชีพครูโดยให้ได้รับการฝึกอบรมวิชาครูเพิ่มเติมก่อนประจำการ

2. พัฒนาระบบการฝึกหัดครูการอบรมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยเน้นให้มีการฝึกปฏิบัติและการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมความสามารถในการสอนและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้การวิเคราะห์ สังเคราะห์การแสวงหาความรู้และการเรียนรู้ด้วยตนเองการริเริ่มสร้างสรรค์การสร้างการประยุกต์และใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาตลอดจนการมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาของชุมชนการฟื้นฟู อนุรักษ์และเสริมสร้างสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของประเทศ

3. ส่งเสริมให้ครูมีบทบาทเป็นผู้นำทางความคิดและเป็นผู้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนตลอดจนประสานแหล่งความรู้วิชาการสากลกับภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนและกระจายความรู้อย่างกว้างขวาง

4. จัดอัตรากำลังของหน่วยงานทางการศึกษาต่างๆ ให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้การใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของครูให้เหมาะสมกับวิชาชีพพร้อมทั้งให้มีการกำหนดระเบียบและวิธีการเพื่อยกฐานะอาชีพครู

6. จัดให้มีการกำกับดูแลคุณภาพมาตรฐานและการปฏิบัติวิชาชีพตามจรรยาวิชาชีพครูโดยการพัฒนาองค์กรวิชาชีพให้เข้มแข็งและให้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูที่มีกฎหมายรองรับ

3.3 แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (2540-2544) เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีความต่อเนื่องและเน้นย้ำให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 กำหนดแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับการผลิต การใช้การพัฒนาและส่งเสริมครูและวิชาชีพครูเพิ่มเติมจากแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 7 (2535-2539) ไว้ดังนี้

1. เพิ่มทุนการศึกษาในโครงการพิเศษต่างๆ ให้มีสัดส่วนประมาณร้อยละ 50 ของจำนวนครูอาจารย์ที่เกษียณอายุในแต่ละปี

2. เพิ่มปริมาณการผลิตครูอาจารย์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เพียงพอกับความต้องการและมีการรับผู้สำเร็จอาชีวศึกษาเข้ามาเรียนวิชาชีพครูให้มากขึ้น

3. มีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง โดยครูทุกคนต้องได้รับการพัฒนาตลอดระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ครูอย่างน้อยในทุก ๆ 5 ปี

4. สนับสนุนและให้ทุนการศึกษาดูงานแก่ครูช่างเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

5. มีการปรับปรุงระบบการสรรหาคนเข้าเรียนวิชาชีพครูระบบตำแหน่งและการประเมินผลบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งครู

6. มีการจัดสวัสดิการให้ครูในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้ครูสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข

7. เพื่อให้การนำนโยบายในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 8 (2540-2544) ไปปฏิบัติให้บังเกิดผลคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้เสนอมาตรการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูดังนี้

8. ปรับระบบการผลิตครูโดยสรรหาคนเก่งและดีเข้าเรียนวิชาชีพครูปฏิรูปการเรียนการสอนในการผลิตครูเพื่อผลิตครูที่มีคุณภาพตามที่ต้องการและเร่งรัดการผลิตครูสาขาที่ขาดแคลนให้เพียงพอ

9. อบรมและพัฒนาครูประจำการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเร่งปรับระบบการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

10. ปรับปรุงระบบการบริหารบุคลากรและระบบสวัสดิการ โดยปรับปรุงแก้ไข กฎระเบียบการบริหารงานบุคลากรเพื่อสนับสนุนครูเก่งและดีและปรับปรุงระบบสวัสดิการใน

สถาบันการศึกษาทุกระดับให้เหมาะสมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจในอาชีพแก่ครู ฯลฯ

3.4 แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปครูไว้ดังนี้

สร้างจิตสำนึกในความรับผิดชอบของครูผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษาให้ มุ่งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจังในการประเมินความก้าวหน้าของครูให้มุ่งเน้นที่การวัด ประสิทธิภาพของผลการปฏิบัติงานโดยเฉพาะคุณภาพการเรียนของผู้เรียนและให้ครูทุกคนได้ เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาทักษะในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องทั่วถึงและทันต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนควบคู่กันไปกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเทคโนโลยีโดยในทุก 2 ปี ต้องผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 ครั้งทั้งการอบรมของ กระทรวงศึกษาธิการ และ/หรือกรมต้นสังกัดและการอบรมของสถาบันอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่มีวัตถุประสงค์รับรองตลอดจนการอบรมทางไกล การเข้าประชุมสัมมนา และการพัฒนาตนเองใน รูปแบบต่าง ๆ ให้ถือเป็นการปฏิบัติหน้าที่และให้ครูบังคับบัญชาพิจารณาเป็นส่วนหนึ่งของผลการ ปฏิบัติงานของครูด้วยให้ครูเลือกแผนการสอนหรือพัฒนาให้เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียน สามารถสร้างและพัฒนาความรู้ได้ตลอดชีวิตอย่างแท้จริง ให้ครูที่สังกัดส่วนราชการต่างๆ ใน กระทรวงศึกษาธิการสามารถทำการสอนในสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดได้มากกว่า 1 แห่งทั้งนี้ โดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาและให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษและให้นับรวมเป็นส่วน หนึ่งของผลงานของครูในการบรรจุครูใหม่ให้นำประสบการณ์ของครูมาพิจารณาประกอบการ กำหนดเงินเดือนด้วยกำหนดคุณสมบัติและเปิดโอกาสให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นครูชาวบ้านผู้ทรงคุณวุฒิ จากภาคเอกชนและส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งผู้เกษียณอายุราชการมาสอนในสถานศึกษาสังกัด กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีค่าตอบแทนให้ตามความเหมาะสม แก้ไขปัญหาการขาดแคลนครูโดย การบรรจุแต่งตั้งครูให้ครบทุกตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังของแต่ละสถานศึกษาการเกลี้ย อัตรากำลังครูและการลดจำนวนครูช่วยราชการให้คงเหลือน้อยที่สุดสำหรับครูผู้สอนวิชาขาดแคลน ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษอีกทั้งสนับสนุนให้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับหลังมัธยมศึกษาที่มี ความพร้อมในการเปิดสอนสาขาวิชาขาดแคลนจัดสอนได้ถึงระดับปริญญาตรี รื้อปรับระบบการ กำหนดตำแหน่งครูในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อจำแนกความก้าวหน้าในสายงาน (Career Ladder) ระหว่างครูกับผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสายวิชาชีพ(Career Pattern)ที่ชัดเจนแต่มี ความยืดหยุ่นและสามารถสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันได้โดยเฉพาะครูสามารถก้าวหน้าตามสายงานการ สอนในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ด้วยผลงานของตนเองทั้งนี้กำหนดให้มีคู่มือปฏิบัติงานของครูและ คู่มือปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูโดยให้ครูสภาคณะกรรมการ

ข้าราชการครูและสถาบันผลิตครูดำเนินการปรับปรุงกฎหมายที่เกี่ยวข้องและให้มีมาตรการพัฒนาวิชาชีพโดยการกำหนดให้มีใบประกอบวิชาชีพครู ปฏิรูประบบสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของครูทุกประเภททุกสังกัด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของครูส่งเสริมขวัญกำลังใจและความมั่นคงในอาชีพให้กับครูรวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการอื่นๆ ของครู โดยมุ่งส่งเสริมสนับสนุนแก่ครูที่สอนในถิ่นทุรกันดารครูที่สอนหลายชั้นเป็นพิเศษ พัฒนาระบบและกลไกในการเลือกสรรบุคคลเข้าเรียนในสถาบันผลิตครูพร้อมทั้งพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนในการผลิตครูทั้งครูที่สอนหลายวิชาและครูเฉพาะวิชาที่เน้นการปฏิบัติเพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้ความสามารถในเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์และมีคุณธรรมจริยธรรมรวมทั้งให้มีการปรับปรุงวิธีการสอบคัดเลือกและการบรรจุครูประจำการ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ทั้งนี้ไม่ควรบรรจุครูที่มาจากสถานศึกษาเอกชนระหว่างปีการศึกษา เร่งรัดการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาโดยการเพิ่มพูนแนวความคิดความรู้ตลอดจนทักษะในการบริหารและการจัดการเพื่อให้สามารถพัฒนาโรงเรียนและสถานศึกษาให้มีคุณภาพก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ให้ศึกษานิเทศก์ทุกสังกัดคณาธิการกำลังทำงานร่วมกัน โดยการนิเทศติดตามงานวิชาการในสถานศึกษาทุกสังกัด

4. การปรับปรุงโครงสร้างและบทบาทขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู

ประเทศไทยมีความพยายามในการแก้ปัญหาวิชาชีพครูโดยกำหนดไว้ทั้งในแนวนโยบายของรัฐบาลกำหนดไว้ในแผนงานสำคัญระดับชาติทั้งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาทุกฉบับ รวมทั้งกำหนดเป็นพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งองค์กรที่ดูแลภาวะเบียดเบียนที่เกี่ยวข้องกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของครูและพระราชบัญญัติเพื่อจัดตั้งองค์กรการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและมีมติคณะรัฐมนตรีเพื่อตั้งหน่วยงานดูแลการปฏิรูปการฝึกหัดครูโดยเฉพาะแต่เนื่องจากปัญหาด้านวิชาชีพครูเป็นปัญหาที่ได้รับการสั่งสมมานานการแก้ปัญหาคงต้องอาศัยระยะเวลาและความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารในระดับประเทศซึ่งเป็นผู้วางนโยบายและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานและในระดับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับเพื่อให้มีเอกภาพในทิศทางดำเนินงานประกอบกับระบบการบริหารทางการศึกษาต้องเอื้อให้ครูและผู้ได้รับผลจากวิชาชีพครูโดยตรง ซึ่งก็คือประชากรของประเทศได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวซึ่งเป็นที่น่ายินดีว่ารัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องดังกล่าวและกำหนดให้รัฐต้องพัฒนาวิชาชีพครูประกอบกับรัฐธรรมนูญยังกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง (มาตรา 78) น่าจะส่งผลให้ความพยายามในการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและการแก้ไขปัญหาวิชาชีพครูได้ดำเนินการไปในทิศทางที่ถูกต้องและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะครูดีในประเทศไทย

จากการศึกษางานวิจัยและค้นคว้าของท่านพุทธทาสภิกขุ (2524) สุมณ อมรวิวัฒน์ (2536), อำไพสุจริตกุล (2536), ท.กล้วยไม้ ฌอชญา (2537), สิริพร บุญญานันท์ (2537), ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2537), ประกอบ คุปรัตน์ (2539) และสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537) ผู้วิจัยพบว่าครูที่ดีควรมีคุณลักษณะที่จำเป็น 3 ด้านต่อไปนี้

ด้านคุณลักษณะ

(1) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและพร้อมที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนอยู่เสมอ
 (2) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้เรียนทั้งด้านศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัย ตลอดจนมีความเป็นประชาธิปไตย (3) ใฝ่รู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (4) มีความเมตตาแก่ศิษย์และเห็นคุณค่าของศิษย์ (5) มีสุขภาพสมบูรณ์ (6) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการและสามารถใช้กระบวนการคิดวิเคราะห์เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ (7) มีบทบาทในการพัฒนาชุมชนและสามารถเป็นผู้นำชุมชนได้ (8) สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยภาษาและการวิจัยเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเอง (9) สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นครูแบบใหม่ในระบบสากลได้

ด้านความรู้ของครู

(1) มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างแท้จริงสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีในศาสตร์ความรู้มาสู่การปฏิบัติได้ทั้งการปฏิบัติในระดับสากลและในระดับท้องถิ่น (2) มีความรู้ด้านการวิจัยวิทยาการคอมพิวเตอร์และภาษาเพื่อเป็นเครื่องมือในการแสวงหาความรู้ (3) มีความรู้ด้านเทคนิคการสอนจิตวิทยาการวัดและประเมินผลและสามารถประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน (4) รู้ข้อมูลข่าวสารรอบตัวและเรื่องราวในท้องถิ่นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และฝึกให้ผู้เรียนคิดวิเคราะห์วิจารณ์ได้

ด้านการถ่ายทอดความรู้

(1) สามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการสอนต่างๆ เพื่อจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่น่าสนใจและผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียนตลอดจนสามารถเชื่อมโยงความรู้ที่นำสู่การนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หรือใช้ในการเรียนรู้ต่อไป (2) สามารถอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีศีลธรรม วัฒนธรรม กิจนิสัย สุขนิสัย และอุปนิสัยรวมทั้งรักในความเป็นประชาธิปไตยเพื่อเป็นบรรทัดฐานในการใช้ชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างปกติสุข (3) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนใฝ่รู้และก้าวทันเทคโนโลยีตลอดจนสามารถใช้ภาษาสื่อสารกันได้เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอและสามารถใช้เครื่องมือต่างๆ ในการแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง (4) สามารถพัฒนาให้ผู้เรียนมองกว้างคิดไกลและมีวิจรรณญาณที่จะวิเคราะห์และเลือกใช้ข่าวสารข้อมูลให้เกิดประโยชน์

ต่อตนเองได้ (5)พัฒนาให้ผู้เรียนเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ของชุมชนสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อพัฒนาชุมชนและแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชุมชนได้

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช,(2555) แนวทางการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ดังนี้

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความหมายความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนหน่วยงานกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่ไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

พฤติกรรมคาดหวัง

1. รับรู้ ทำความเข้าใจและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายสำคัญขององค์กรอันประกอบด้วย การควบคุมภายใน การประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ การจัดการองค์การ การจัดการความรู้กิจกรรม 5 ส. และน่านโยบายดังกล่าวสู่การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบของตนเองให้ได้ตามมาตรฐานทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) และประสิทธิคุณ (Efficacy)

2. ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบของแผนงานที่กำหนดใช้กระบวนการ ขั้นตอนและวิธีการของแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารจัดการ สามารถวางแผนปฏิบัติการ และนำแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. วางแผนพัฒนางาน และพัฒนาตนให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร (Internal Performance Agreement) อย่างเป็นระบบ

4. พัฒนาตนเองให้มีความสามารถตามมาตรฐานสากลด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการ การใช้ภาษา เทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงร่วมสืบสานส่งเสริม อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมท้องถิ่น

การบริการที่ดี (Service Mind)ความหมายความตั้งใจและความพยายามของตนเองในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน นักศึกษา ตลอดจนบุคลากรของภาครัฐอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

พฤติกรรมคาดหวัง

1. มีพฤติกรรมแสดงออกถึงความรัก ความโอบอ้อมอารี ความเมตตา กรุณา ทั้งความคิด

คำพูด และการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาค

2. แสดงวุฒิภาวะทางอารมณ์โดยสามารถจัดการและควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงเป็นที่พึ่งทางอารมณ์ต่อตนเองและผู้อื่นได้

3. มีความสามารถในการจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม และสามารถติดต่อสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ด้วยรอยยิ้มอย่างจริงใจ

4. เป็นผู้แสดงออกด้านการแต่งกายที่ถูกต้องเหมาะสม ตามวัฒนธรรมองค์กรและวิชาชีพ โดยคำนึงถึงเอกลักษณ์ความเป็นไทย เป็นแบบอย่างด้านบุคลิกภาพทั้งภายใน ภายนอก คิดดี มีไหวพริบ สุภาพอ่อนโยน กิริยามารยาทเรียบร้อย เป็นที่ชื่นชมนำศรัทธาเลื่อมใสของสังคม

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) ความหมายความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสม พัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิง วิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

พฤติกรรมคาดหวัง

1. มีความรู้ความเข้าใจสามารถนำศาสตร์ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยและสังคมโลก

2. สามารถใช้เทคโนโลยี สารสนเทศ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย

3. มีความสามารถในการค้นคว้าหาความรู้ เพื่อนำมารวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ เป็น ผลงานทางวิชาการ ตลอดจนสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้วยกระบวนการวิจัยจนเป็นที่ยอมรับ

4. มีความรู้ความเข้าใจทักษะในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงสามารถใช้สื่อ และ เทคนิคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ

จริยธรรม (Integrity) ความหมายการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลัก กฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักการแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของ ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลัง สำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

พฤติกรรมคาดหวัง

1. มีความสามารถในการทำความเข้าใจและจับประเด็นปัญหา แนวคิด ทฤษฎี โดย วิเคราะห์ประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ จัดลำดับความเป็นเหตุเป็นผล เชื่อมโยงแง่มุมต่าง ๆ จนเป็น ระบบความคิดและแสดงผลของความคิดได้อย่างสร้างสรรค์

2. ครองตนและประพฤติปฏิบัติตนตามขนบธรรมเนียมประเพณีไทยและวัฒนธรรมองค์กร โดยยึดกฎระเบียบของสังคม จรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณครู อุทิศตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน
3. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้ร่วมงาน นักศึกษาและผู้รับบริการ ปฏิบัติตนตามระเบียบข้าราชการและองค์กรด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตตลอดจนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นได้
4. มีความภูมิใจในวัฒนธรรมไทย สามารถส่งเสริมและพัฒนาเอกลักษณ์ไทย เห็นคุณค่าและเคารพศักดิ์ศรีตนเอง ประพฤติตนบนพื้นฐานความพอเพียง

ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) ความหมายความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงาน หรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่หัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและดำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

พฤติกรรมคาดหวัง

1. มีความสามารถในการร่วมดำเนินการเป็นทีมโดยแสดงออกถึงความเป็นผู้นำ จูงใจหรือสื่อสารให้องค์กรเกิดการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายอย่างราบรื่นและเต็มประสิทธิภาพ
2. กล้าแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์องค์กร ผลักดันภารกิจขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ
3. ร่วมพิทักษ์ผลประโยชน์ขององค์กร
4. ให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) ความหมายความตั้งใจจะส่งเสริมการเรียนรู้หรือพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวโดยมุ่งเน้นที่เจตนาที่จะพัฒนาผู้อื่นและผลที่เกิดขึ้นมากกว่าเพียงปฏิบัติไปตามหน้าที่

พฤติกรรมคาดหวัง

1. พัฒนาตาม Road Map การพัฒนาบุคลากรขององค์กร
2. เข้าร่วมกิจกรรมและให้ความร่วมมือในการจัดการความรู้ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
3. ให้ความร่วมมือพัฒนาศักยภาพผู้อื่นตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กร

4. ให้คำแนะนำด้านการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงานทุกระดับ

การคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ความหมายการคิดหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆในการพัฒนาหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พฤติกรรมคาดหวัง

1. มีความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลงานทางวิชาการ และสร้างนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน
2. มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ เชื่อมโยงปัจจัยต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ
3. มีความสามารถในการวางแผนการดำเนินงานและนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดคุณภาพ (Best Practice) และสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงาน
4. สามารถแสดงภาวะผู้นำโดยวิเคราะห์ทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Continuous learning) ความหมายการแสดงออกถึงความตั้งใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้มีความรู้และสามารถในการจัดการกับปัญหาและสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป

พฤติกรรมคาดหวัง

1. รับรู้และติดตามข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ
3. ระบุปัญหาและแนวทางการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากประสบการณ์และการสังเคราะห์ ความรู้ ความสามารถของตน
4. ประเมินสถานการณ์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพื่อพัฒนาเทคนิค/นวัตกรรมในการปฏิบัติงาน

การสร้างความรัก-ผูกพันต่อสถาบัน (Building Strong Relationship) ความหมาย

ความสามารถของบุคลากรในการกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานและนักศึกษาเกิดความศรัทธา พร้อมที่จะเสียสละ ปกป้องชื่อเสียงและทำประโยชน์เพื่อสถาบัน

พฤติกรรมคาดหวัง

1. แสดงความรัก ความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน นักศึกษาและผู้รับบริการ

ด้วยความเป็นกัลยาณมิตร

2. เข้าร่วมกิจกรรมระหว่างบุคลากรและนักศึกษาอย่างสม่ำเสมอ
3. แสดงการโน้มน้าว จูงใจให้บุคลากรและนักศึกษาสร้างความสามัคคี สร้างความรัก

ผูกพันต่อองค์กร

4. เป็นต้นแบบในการเสียสละและจูงใจให้เพื่อนร่วมงานและนักศึกษาทำประโยชน์ให้องค์กร

ความรู้ในสายวิชาชีพ (Technical knowledge)

ความหมาย มีความรู้และความเข้าใจในระบบหรือขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งสามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

พฤติกรรมคาดหวัง

1. แสดงออกถึงการมีความรู้ในสายวิชาชีพของตนทั้งหน้าที่หลักและหน้าที่รอง
2. สามารถปฏิบัติงานได้ตามขั้นตอนมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ
3. ระบุปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
4. ปรับปรุงและพัฒนาขั้นตอนการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้มีคุณภาพตามมาตรฐานได้

ความรู้ในสายวิชาชีพ (Technical knowledge)

1. วิชาชีพครู

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ความรู้ความเข้าใจหลักสูตรความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จ ความล้มเหลว มาพัฒนา ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้การนิเทศการปฏิบัติ

2. ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย (นอกเหนือจากงานสอน)

วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จและความล้มเหลวในงานที่ได้รับมอบหมาย นอกเหนือจากงานสอน และนำมาพัฒนางานพัฒนาระบบและแผนงานประชาสัมพันธ์และการตลาดงานประกันคุณภาพการศึกษางานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมงานเทคโนโลยีและสารสนเทศกลุ่มงานพัฒนาการจัดการศึกษา

งานหัวหน้ากลุ่มวิชางานทะเบียนและวัดผลงานห้องสมุดงานพัฒนาหลักสูตร กลุ่มงานวิจัยและพัฒนาการจัดการศึกษางานวิจัยงานวารสารงานศูนย์ศึกษา กลุ่มงานบริการวิชาการงานบริการ

วิชาการแก่สังคมและเครือข่ายสัมพันธ์งานพัฒนาบุคลากรงานวิเทศน์สัมพันธ์กลุ่มงานกิจการนักศึกษางานปกครองและสวัสดิการงานแนะแนวและให้คำปรึกษา งานกิจกรรมนักศึกษา

ความถูกต้องแม่นยำ (Accuracy) ความหมาย การจัดทำข้อมูลและการปฏิบัติงานใดๆให้ถูกต้อง โดยมีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการปฏิบัติงานต่างๆให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

พฤติกรรมคาดหวัง

1. ตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของตนอย่างเป็นระบบและเข้าใจมาตรฐานของงานที่รับผิดชอบ
2. ใช้เครื่องมือในการตรวจสอบงานในความรับผิดชอบที่เหมาะสม
3. ส่งงานที่รับผิดชอบได้ครบถ้วนและไม่ช้ากว่าเวลาที่กำหนด
4. ปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้ได้มาตรฐาน

การจัดลำดับงาน (Prioritization)ความหมาย ความสามารถในการจัดลำดับงานที่หลากหลายทั้งที่เป็นงานประจำงานเชิงรุกและงานอื่นๆให้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนดให้มีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมคาดหวัง

1. วางแผนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
2. จัดลำดับความสำคัญของงานได้โดยบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. วางแผนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาแม้เป็นงานเร่งด่วน
4. ส่งงานไม่ล่าช้ากว่ากำหนดอย่างสม่ำเสมอ

รายละเอียดของงาน

ความหมาย การให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงานที่ได้รับมอบหมายในทุกแง่มุมอย่างต่อเนื่องและการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลหรืองานที่ปฏิบัติก่อนส่งมอบงาน

พฤติกรรมคาดหวัง

1. กำหนดแนวทาง/วิธีการตรวจสอบมาตรฐานงานที่ได้รับมอบหมาย
2. ค้นหาความผิดพลาด/ความบกพร่องของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ระบุแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้สอดคล้องกับบริบทของงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ตรวจสอบผลงานของผู้ร่วมงานที่เกี่ยวข้อง

ความอดทน (Endurable) ความหมาย การอดทน ออกกำลังกายต่อสถานการณ์ บุคคล หรือสภาพแวดล้อมที่กดดันและยึดถือเอาเป้าหมายจากความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง โดยไม่เกิดความย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น

พฤติกรรมคาดหวัง

1. รับฟังข้อคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างสงบ
2. อดทนกับกริยา วาจา ของผู้อื่นที่สร้างความกดดันต่อตนเอง
3. จัดการกับอุปสรรคต่องานได้ภายใต้แรงกดดันต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ
4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ได้ภายใต้ความคิดเห็นที่แตกต่าง

การมอบหมายงาน (Delegation) ความหมาย การกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่สมาชิกภายในและภายนอกทีมงาน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านของเวลา ปริมาณงานและความสามารถของผู้รับมอบงาน

พฤติกรรมคาดหวัง

1. มอบหมายงานให้กับผู้อื่นภายใต้การพิจารณาความสามารถของผู้รับมอบงาน
2. อธิบายขั้นตอนวิธีการในการปฏิบัติงานแก่ผู้รับมอบงาน
3. ติดตามงานที่มอบหมายเป็นระยะ
4. จูงใจ และคอยให้การช่วยเหลือผู้รับมอบงาน

ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership) ความหมาย ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้น ผลักดันกลุ่มคนให้เกิดความต้องการที่จะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่ภาครัฐ รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนนั้นเกิดขึ้นจริง

พฤติกรรมคาดหวัง

1. แสดงความสนใจ กระตือรือร้นในการกำหนดการปรับเปลี่ยนขององค์กร
2. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานตามขอบเขตความรับผิดชอบของตนเองให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนขององค์กร
3. สร้างความเชื่อมั่น และให้กำลังใจต่อผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบตาม

แนวทางการปรับเปลี่ยนขององค์กร

4. กำหนดแนวทาง/วิธีการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

การประเมินสมรรถนะ 360-degree feedback system Performance Management การบริหารผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่วางไว้ ปัญหาจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากผู้บังคับบัญชาประเมินไม่เป็นไปตามจริง ประเมินผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าๆกัน เพื่อรักษาน้ำใจ หรือเพื่อใช้เป็นฐานรองรับอำนาจและบารมีของตัวเองในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การประเมินแบบ 360 องศา (360-Degree Feedback) เป็นอีกวิธีหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานซึ่งใช้ผลจากหลายๆแหล่งประกอบเข้าด้วยกัน การประเมิน 360 องศา เป็นกระบวนการของประเมินประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ของผู้ที่ทำการประเมินจากหลายๆแหล่งโดยนำคนจากรอบๆ ตัวเรามาทั้งหมด เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวเราตลอดจนแม้กระทั่งลูกค้าที่ติดต่อเป็นประจำกับพนักงานผู้นั้นการวัดความสำเร็จของการให้ข้อมูลป้อนกลับแบบ 360 องศาสามารถวัดได้จากผลงานที่หลายองค์กรได้กำหนดตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicator: KPIs) ที่เป็นการวัดผลลัพธ์เชิงรูปธรรมเป็นตัวเลข จับต้องได้ รวมถึงการวัดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารที่ทำหน้าที่ชี้แจงผลจากการประเมินด้วยวิธีการแบบ 360 องศาจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมทักษะการพูดคุยกับพนักงานถึงผลการประเมินที่มาจากหลากหลายทาง รวมถึงการอบรมถึงวิธีการชี้แจงเครื่องมือการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ซึ่งองค์กรควรจัดเตรียมคู่มือการพัฒนาตามพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และจัดหาและจัดเตรียมสื่อที่ใช้ในการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้พร้อมในองค์กร เพื่อให้พนักงานสามารถค้นหาเครื่องมือพัฒนานั้นได้ง่ายขึ้น

องค์ประกอบของบุคคลผู้เป็นครู

ชาอุชัย อินทรประวัตติ (2554) ครูที่เคยอบรมสั่งสอนเรามาในอดีต โดยการตั้งเป้าหมายว่าจะมองหาครูที่เรามีความประทับใจมากที่สุด เราอาจจะพบว่าครูคนนั้นเป็นคนที่เราชอบ ชอบที่จะได้ยืมท่านพูด ชอบความเป็นคนอารมณ์ดีเสมอต้นเสมอปลาย ชอบที่ท่านเป็นคนมีความรู้กว้างขวาง สามารถอธิบายถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจของท่านให้เราเกิดความเข้าใจได้โดยไม่ยาก นอกจากนั้นเรายังชอบที่ท่านออกข้อสอบครอบคลุมเนื้อหาที่ท่านสอนโดยมีความไม่ยากหรือไม่ง่ายจนเกินไป แต่ในทางกลับกัน ถ้าเราจะลองนึกย้อนอดีตเพื่อมองหาครูสักคนหนึ่งที่เรายังไม่ชอบเราก็อาจจะพบว่าครูท่านนั้นเป็นคนที่เราไม่ค่อยชอบอยู่ใกล้ ๆ ซึ่งอาจจะเนื่องมาจาก ความเข้มงวด กวดขัน หรือเป็นคนดุ หรืออาจเป็นเพราะเราฟังท่านอธิบายไม่ค่อยเข้าใจ เรียนกับท่านไม่ค่อยรู้เรื่อง

หรืออาจจะเป็นเพราะท่านออกข้อสอบยากเกินไปจนเราทำไม่ได้ หรือไม่ก็ง่ายจนเกินไปจนเราหรือรู้ดีกว่าไม่ค่อยสมศักดิ์ศรีของเราสัก ฯลฯ สิ่งที่เป็นปัจจัยแห่งความชอบหรือไม่ชอบของนักเรียนที่มีต่อตัวผู้สอนหรือครูนี้ ถือได้ว่ามีความสำคัญมากต่อการประกอบอาชีพครู ซึ่งควรอย่างยิ่งที่บุคคลผู้ได้ชื่อว่าเป็นครูควรจะทราบและตระหนักในความสำคัญของมัน เพื่อจะได้จัดการกับตัวเองให้เหมาะสม ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มี ดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่หนึ่ง ความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่สอน ความรู้ ความเข้าใจที่ว่านี้ หมายถึง การเข้าถึงแก่นของเนื้อหา ทฤษฎี หลักการต่าง ๆ ซึ่งในบางวิชาครูท่านเรียกว่า มโนทัศน์ หรือสมัย 40 ปีที่แล้ว เรียกกันว่าความคิดรวบยอด (Concept) ของเนื้อหานั้นเอง ครูจะสอนเรื่องอะไรก็ต้องมีความเข้าใจชัดเจน แจ่มแจ้งแทงตลอด หรือที่เรียกกันว่าเกิด insight ใน เนื้อหานั้น ทั้งนี้ เพราะว่าหากครูผู้สอนไม่รู้แจ้งในเนื้อหาเสียแล้ว ก็จะนำไปสู่ความยากลำบาก ในการที่จะทำให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้นด้วย และที่ร้ายที่สุดในเรื่องนี้ก็คือ ครูมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในเนื้อหาแล้วจะพาให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนตามไปด้วย เช่น ครูที่ไม่ค่อยรู้แจ้งในเรื่องหลักการคำนวณเบื้องต้น คือ การบวก การลบ การคูณ การหาร ย่อมไม่อาจอธิบายให้นักเรียนเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งได้ว่าเพราะเหตุใด 5×0 จึงมีผลลัพธ์ที่เป็นศูนย์ ส่วนครูที่มีความเข้าใจคลาดเคลื่อน เช่น การสะกดคำภาษาไทย คำว่า “วารคดีขึ้นปีใหม่” ครูเข้าใจคลาดเคลื่อนไปว่าต้องเขียนมา “วาระคดีขึ้นปีใหม่” เช่นนี้ก็จะทำให้นักเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจคลาดเคลื่อนตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้เองผู้ที่เป็นครูจึงต้องรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งที่สอนอย่างแม่นยำชัดเจน เป็นเบื้องต้น

องค์ประกอบที่สอง บุคลิกภาพของครู บุคลิกภาพหมายถึงลักษณะ โดยรวมของบุคคลทั้งลักษณะภายนอกและลักษณะภายใน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ บางอย่างก็แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ได้ บางอย่างก็ไม่แสดงออกให้ผู้อื่นรับรู้ บุคลิกภาพมีส่วนอย่างสำคัญต่อการปรับตัวในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ องค์ประกอบของบุคลิกภาพของครูสามารถแบ่งออกได้เป็น 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1) ด้านกายภาพ หมายถึง รูปร่างหน้าตา กิริยาอาการ และการแต่งกายเป็นสำคัญ ครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพเป็นปกติและน่าศรัทธา น่านับถือ จะมีโอกาสประสบความสำเร็จ ในการอยู่ร่วมกับลูกศิษย์มากกว่าครูที่มีบุคลิกภาพด้านกายภาพที่ผิดปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผิดปกติในทางที่ไม่ดี หากจะกล่าวเฉพาะในด้านการแต่งกายแล้ว อาจจะสรุปได้ว่าการแต่งกายที่เหมาะสมที่สุดของครู คือการแต่งกาย (ซึ่งรวมถึงการแต่งหน้าและทรงผมด้วย) ที่สะอาด เรียบร้อย ดูดี น่านับถือ ซึ่งภาษาอังกฤษใช้คำว่า Neat and Clean 2) ด้านวาจา หมายถึง การแสดงออกโดยทางวาจา บุคลิกภาพ ทางวาจาที่ดีของครู หมายถึง การพูดด้วยถ้อยคำที่ถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสมกับบุคลิกภาพของลูกศิษย์ ซึ่งหมายถึง ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป การพูดด้วยน้ำเสียงที่แผ่ด้วยความเมตตา

ปรารถนาดี นุ่มนวล การพูดด้วยลีลาที่เหมาะสม ไม่ช้าไม่เร็วจนเกินไป และรวมไปถึงการพูดน้อยหรือเงียบขรึมจนเกินไป หรือการพูดมากจนน่ารำคาญด้วย 3) ด้านสติปัญญา หมายถึง การมีไหวพริบที่ดี สามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้เหมาะสม มีการตัดสินใจที่ดี และการมีอารมณ์ขันที่เหมาะสม ซึ่งหมายถึงการสร้างอารมณ์ขันให้แก่ลูกศิษย์ และการรับอารมณ์ขันของลูกศิษย์ได้ดี 4) ด้านอารมณ์ หมายถึง การควบคุมอารมณ์ได้ดีไม่แสดงออกซึ่งความรู้สึกต่าง ๆ ได้ง่ายจนเกินไป ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์มีใจ อารมณ์โกรธ อารมณ์เศร้า หรืออารมณ์หงุดหงิดรำคาญก็ตาม ครูที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่เหมาะสมคือครูที่มีอารมณ์ดี มั่นคง เสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งจะแสดงออกให้เห็นทางสีหน้า แววตา ท่าทาง และวาจาให้ลูกศิษย์รับรู้ได้ แต่จะอย่างไรก็ตามครูก็อาจจะโกรธลูกศิษย์บ้างก็ได้หากมีเหตุผลอันสมควรให้โกรธ ไม่ใช่โกรธเพราะครูอารมณ์ไม่ดี และก็มีครูจำนวนไม่น้อยที่ดูเหมือนจะ โกรธหรือขัดใจกับลูกศิษย์อยู่เป็นเนืองนิจ แต่ลูกศิษย์ก็สามารถปรับตัวได้เพราะเกิดการเรียนรู้ว่านั่นคือลักษณะของครู ซึ่งก็คงเป็นไปตามคำกล่าวที่ว่า หากอารมณ์ดีเสมอต้นเสมอปลายไม่ได้ ก็ขอให้อารมณ์ร้ายคงเส้นคงวา ดีกว่าคุ้มดีคุ้มร้าย นั่นเอง เพราะครูที่มีอารมณ์คุ้มดีคุ้มร้ายจะทำให้ลูกศิษย์ไม่สามารถปรับตัวได้ง่าย ๆ 5) ด้านความสนใจ หมายถึงการมีความกระตือรือร้นที่จะรับรู้เรื่องหรือความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างหลากหลาย ความสนใจที่กว้างขวางย่อมเกิดจากประสบ-การณ์ที่หลากหลายของบุคคลนั้น ๆ ครูที่มีความสนใจกว้างขวางจะเป็นครูที่สามารถเลือกใช้คำพูดหรือการกระทำให้ลูกศิษย์ได้หลายลักษณะ ซึ่งเป็นไปตามหลักของการสื่อสารความคิดที่ว่า บุคคลที่มีความสนใจตรงกันจะสามารถสื่อสารความคิดกันได้ดี แต่เนื่องจากลูกศิษย์ของครูมีจำนวนหลายคนและหลากหลายความสนใจ ครูจึงต้องมีความสนใจหลากหลายตามไปด้วย มิเช่นนั้นแล้วก็จะถูกใจลูกศิษย์ส่วนน้อย แต่ไม่ถูกใจลูกศิษย์ส่วนมากโดยปกตินักเรียนจะชอบเรียนกับครูที่มีบุคลิกภาพดี เพราะชอบที่จะอยู่ใกล้ ๆ และเมื่อมีความชอบในตัวครูแล้ว ก็อาจนำไปสู่การมีความอดทน และความพยายามที่จะเรียนรู้วิชาที่ครูสอนด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากนักเรียนไม่ชอบบุคลิกภาพของครูเสียแล้ว ก็ย่อมไม่อยากอยู่ใกล้ ๆ ไม่อยากได้ยินเสียง และไม่อดทนไม่พยายามที่จะเรียนรู้ในสิ่งที่ครูสอนไปด้วย แม้จะเป็นนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษาก็เป็นเช่นนี้ เพราะเขายังไม่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์มากพอที่จะอดทน เพื่อการเรียนรู้กับครูที่น่ากลัวหรือน่ารำคาญได้

องค์ประกอบที่สาม ความสามารถในการสอน หมายถึงการที่ครูสามารถทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ครูต้องการจะสอน ทั้งนี้ความหมายของการสอนมิได้หมายความว่าเฉพาะการถ่ายทอดความรู้จากตัวครูไปสู่ผู้เรียนเท่านั้น แต่หมายถึงความสามารถในการทำให้นักเรียน "เรียนรู้" และเกิดอาการ "ใฝ่รู้" ด้วยความสามารถในการสอนของครูเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) ทศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ หมายถึงการมีใจเอนเอียงในทางบวกต่ออาชีพครู ว่าเป็นอาชีพที่สำคัญต่อสังคม เป็นอาชีพในระดับวิชาชีพ เป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และวุฒิภาวะทุก ๆ ด้านเป็นอย่างมาก บุคคลที่ประกอบอาชีพครูโดยมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพครูย่อมมีโอกาสที่จะสอนได้ดีกว่าบุคคลที่ดูหมิ่นดูแคลน หรือเบียดเบียนวิชาชีพครูอย่างแน่นนอนและแนวคิดทางจิตวิทยา

จอห์น บี .วัตสัน (John B. Watson; 1913) เป็นนักจิตวิทยาคนแรกที่ทำให้คำนิยามเกี่ยวกับจิตวิทยาไว้

ว่า“จิตวิทยาเป็นวิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม”

วิลเลียม เจมส์ (Willam James; 1890) กล่าวว่า “จิตวิทยาเป็นวิชาที่ว่าด้วยกิริยาอาการของมนุษย์”

จากคำจำกัดความดังกล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปความหมายของจิตวิทยาได้ว่า “จิตวิทยาเป็นวิชาที่มุ่งศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์ โดยใช้ระเบียบวิธีการศึกษาทางวิทยาศาสตร์”

ทฤษฎีทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสื่อผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต

1. ทฤษฎีทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสื่อมัลติมีเดียเพื่อการศึกษา

1.1 การสื่อสารการเรียนรู้การสื่อสาร หรือ การสื่อความหมาย(Communicational) หมายถึง การถ่ายทอดเรื่องราว การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การแสดงออกของความคิดและความรู้สึก เพื่อการติดต่อสื่อสารข้อมูลซึ่งกันและกัน (กิดานันท์ มลิทอง, 2540) รูปแบบของการสื่อสาร แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ 1) การสื่อสารทางเดียว (One- Way Communication) เป็นการส่งข่าวสารหรือการสื่อความหมายไปยังผู้รับแต่เพียงฝ่ายเดียว โดยผู้รับไม่สามารถตอบสนองทันที (Immediate Response) กับผู้ส่ง แต่อาจจะมีผลป้อนกลับไปยังผู้ส่งในภายหลังได้ การสื่อสารในรูปแบบนี้จึงเป็นการที่ผู้ส่งและผู้รับไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันได้ทันที

2) การสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการสื่อสารหรือการสื่อความหมายที่ผู้รับมีโอกาสตอบสนองมายังผู้ส่งได้ในทันที โดยที่ผู้ส่งและผู้รับอาจจะอยู่ต่อหน้ากันหรืออาจอยู่คนละสถานที่กันก็ได้ แต่ทั้งสองฝ่ายจะสามารถมีการเจรจาหรือการโต้ตอบกันไปมา โดยที่ต่างฝ่ายต่างผลัดกันทำหน้าที่เป็นทั้งผู้ส่งและผู้รับในเวลาเดียวกัน ดังนั้น ในการที่จะเกิดการเรียนรู้ขึ้นได้นี้ มักจะพบว่าต้องอาศัยกระบวนการของการสื่อสารในรูปแบบของการสื่อสารทางเดียวและการสื่อสารสองทาง ในลักษณะของการให้สิ่งเร้าเพื่อกระตุ้นให้ผู้เรียนมีการแปลความหมายของเนื้อหาบทเรียนนั้น และให้มีการตอบสนองเพื่อเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้น ลักษณะของสิ่งเร้าและการตอบสนองในการสื่อสารนี้ หมายถึง การที่ผู้สอนให้สิ่งเร้าและการตอบสนองในการ

สื่อสารนี้ หมายถึง การที่ผู้สอนให้สิ่งเร้าหรือส่งแรงกระตุ้นไปยังผู้เรียนมีการตอบสนองออกมา โดยผู้สอนอาจใช้สื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ เช่น คอมพิวเตอร์ เป็นผู้ส่งเนื้อหาบทเรียน ส่วนการตอบสนองของผู้เรียน ได้แก่ คำพูด การเขียน รวมถึงกระบวนการทั้งหมดทางด้านความคิด การเรียนรู้ การเรียนรู้ซึ่งอาศัยรูปแบบการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับการให้สิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้น การแปลความหมาย และการตอบสนองนั้น มีดังนี้ 1) การเรียนรู้ในรูปแบบการสื่อสารทางเดียว เช่น การสอนแก่ผู้เรียนจำนวนมากในห้องเรียนขนาดใหญ่โดยการฉายวีดิทัศน์ โทรทัศน์วงจรปิด หรือวิทยุ และโทรทัศน์การศึกษาแก่ผู้เรียนที่เรียนอยู่ที่บ้าน ซึ่งการเรียนการสอนในลักษณะเช่นนี้ควรจะมีการอธิบายความหมายของเนื้อหาบทเรียนให้ผู้เรียนเข้าใจก่อนการเรียน หรืออาจจะมีการอภิปรายภายหลังจากการเรียนหรือดูเรื่องราวแล้วก็ได้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจและแปลความหมายในสิ่งเร้านั้นอย่างถูกต้องตรงกัน จะได้มีการตอบสนองและเกิดการเรียนรู้ได้ในทำนองเดียวกัน 2) การเรียนรู้ในรูปแบบการสื่อสารสองทางอาจทำได้โดยการใช้อุปกรณ์ประเภทเครื่องช่วยสอน เช่น การใช้บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยหรือการใช้เครื่องช่วยสอน เนื้อหาจะถูกส่งจากเครื่องไปยังผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนทำการตอบสนองโดยส่งคำตอบหรือข้อมูลกลับไปยังเครื่องอีกครั้งหนึ่ง การเรียนการสอนในลักษณะนี้มีข้อดีหลายประการ เช่น ความฉับพลันของการให้คำตอบจากโปรแกรมบทเรียนที่วางไว้เพื่อความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน เป็นการทำให้ง่ายต่อการเรียนรู้และทำให้การถ่ายทอดความรู้บรรลุผลด้วยดี เป็นต้น

1.2 สื่อการสอน สื่อการสอน (Instructional Media) หมายถึง สื่อชนิดใดก็ตามไม่ว่าจะเป็นแบบบันทึกเสียง สไลด์ วิทยุ โทรทัศน์ วีดิทัศน์ แผนภูมิ ภาพนิ่ง ฯลฯ ซึ่งบรรจุเนื้อหาเกี่ยวกับบทเรียนการสอนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือหรือช่องทางสำหรับผู้สอนส่งไปถึงผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่ผู้สอนวางไว้ได้เป็นอย่างดี

Dale (2000) ได้จัดแบ่งสื่อการสอนเพื่อเป็นแนวทางในการอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ในขณะเดียวกันก็เป็นการแสดงขั้นตอนของประสบการณ์การเรียนรู้และการใช้แต่ละประเภทในกระบวนการเรียนรู้ด้วย โดยพัฒนาความคิดของ Bruner ซึ่งเป็นนักจิตวิทยา นำมาสร้างเป็น “กรวยประสบการณ์”(Cone of Experiences) โดยแบ่งเป็นขั้นตอนดังนี้

- 1) ประสบการณ์ตรง โดยการให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ตรงจากของจริง เช่น การจับต้อง และการเห็น เป็นต้น
- 2) ประสบการณ์รอง เป็นการเรียนโดยให้ผู้เรียนเรียนจากสิ่งที่ใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด ซึ่งอาจเป็นการจำลองก็ได้
- 3) ประสบการณ์นาฏกรรมหรือการแสดง เป็นการแสดงบทบาทสมมติหรือการแสดงละครเนื่องจากข้อจำกัดด้วยยุคสมัยเวลา และสถานที่ เช่น เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใน ประวัติศาสตร์ หรือเรื่องราวที่เป็นนามธรรม เป็นต้น
- 4) การสาธิต เป็นการแสดงหรือการทำเพื่อประกอบคำอธิบายเพื่อให้เห็นลำดับขั้นตอนของการกระทำนั้น
- 5) การศึกษา

นอกสถานที่ เป็นการเรียนรู้จากประสบการณ์ต่าง ๆ ภายนอกสถานที่เรียนอาจเป็นการเยี่ยมชมสถานที่ การสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ เป็นต้น 6) นิทรรศการ เป็นการจัดแสดงสิ่งของต่าง ๆ เพื่อให้สาระ ประโยชน์แก่ผู้ชมโดยกานำประสบการณ์หลายอย่างมาผสมผสานกันมากที่สุด 7) โทรทัศน์ โดยใช้ทั้งโทรทัศน์การศึกษาและโทรทัศน์การสอนเพื่อให้ข้อมูลความรู้แก่ผู้เรียนหรือผู้ชมที่อยู่ในห้องเรียนหรืออยู่ทางบ้าน 8) ภาพยนตร์ เป็นภาพที่บันทึกเรื่องราวลงบนฟิล์มเพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ทั้งภาพและเสียงโดยใช้ประสาทตาและหู 9) การบันทึกเสียง วิทูป ภาพนิ่ง อาจเป็นทั้งในรูปของแผ่นเสียง เทปบันทึกเสียง วิทูป รูปภาพ สไลด์ ข้อมูลที่อยู่ในชั้นนี้จะให้ประสบการณ์แก่ผู้เรียนที่ถึงแม้จะอ่านหนังสือไม่ออกแต่ก็จะสามารถเข้าใจเนื้อหาได้ 10) ทศนสัญลักษณ์ เช่น แผนที่ แผนภูมิ หรือเครื่องหมายต่าง ๆ ที่เป็น สัญลักษณ์แทนสิ่งของต่าง ๆ 11) วจนสัญลักษณ์ ได้แก่ตัวหนังสือในภาษาเขียน และเสียงพูดของคนในภาษาพูด

1. ทฤษฎีการเรียนรู้กับการออกแบบการเรียนการสอน ทฤษฎีการเรียนรู้เริ่มตั้งแต่ศตวรรษที่

20 โดยพัฒนาการจากทฤษฎีจิตวิทยาด้านทฤษฎีด้านการวางเงื่อนไข ทฤษฎีเชื่อมโยงสัมพันธ์กลุ่ม เกสตัลท์และต่อมาได้พัฒนาไปสู่ทฤษฎีหลักคือทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theories).ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Theories), ทฤษฎีโครงสร้างความรู้ (Schema Theories). ทฤษฎีการเรียนรู้แบบประมวลสารสนเทศ (Information Processing Theories), ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของ บรูเนอร์(Bruner's Theory), และทฤษฎีสร้างความรู้ใหม่ โดยผู้เรียนเอง (Constructivism) ซึ่งทฤษฎีการเรียนรู้ดังกล่าวได้แตกแยกย่อยออกเป็นทฤษฎีการเรียนรู้หลัก ๆ ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีสร้างความรู้ใหม่โดยผู้เรียนเอง (Constructivism)
2. ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการค้นพบของบรูเนอร์ (Bruner's)
3. ทฤษฎีการเรียนรู้แบบประมวลสารสนเทศ (Information Processing Theories)
4. ทฤษฎีโครงสร้างความรู้ (Schema Theories)
5. ทฤษฎีปัญญานิยม (Cognitive Theories)
6. ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral Theories)
7. ทฤษฎีความยืดหยุ่นทางปัญญา (Cognitive Flexibility Theory)

Department of education and training (2004) สำนักงานทางการศึกษาและการฝึกอบรมของ ประเทศออสเตรเลีย ได้มีข้อตกลงกัน สำหรับโรงเรียนรัฐบาลให้เกิดประสิทธิภาพและมีผลการเรียนที่ดีเยี่ยม บทความวิจัยได้รับรองว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จสูงสุดของนักเรียน กรอบของสมรรถนะครูเริ่มต้นจากระบบการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้นักเรียนมีผลการเรียนที่ขึ้น สำนักงานทางการศึกษาเห็นด้วยกับงานวิจัยว่า ถ้าครูมีคุณภาพสูงจะส่งผลต่อนักเรียนจะ

ประสบผลสำเร็จในการเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้นทักษะที่ครูจำเป็นต้องมีในเบื้องต้น คือ ทักษะ ความรู้ และความเข้าใจในรายวิชาที่สอนจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพการศึกษาที่สูงขึ้น กรอบแนวคิดในการพัฒนาครูและระบบการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และสมาชิกของครูที่ส่งผลทำให้ครูมีประสิทธิภาพ กรอบแนวคิดสมรรถนะได้อธิบายมาตรฐานของการสอนที่สามารถทำให้ครูมีความรู้ความสามารถทั้งภายในและภายนอก สำนักงานทางการศึกษาให้ความหมายว่า ครูที่ดีจำเป็นต้องสามารถได้รับรางวัลและการยกย่องโดยต้องมีการคัดแยกครูที่มีคุณภาพ ผู้เชี่ยวชาญได้สรุปว่าครูที่มีมาตรฐานจำเป็นต้องมีระบบสมรรถนะที่เป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อการพัฒนาควบคู่ไปกับการทำงานจะได้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือสำหรับครู คือ

- ครูที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- การคัดแยกครูที่มีความรู้เพื่อเพิ่มโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะ
- ต้องมีการพัฒนาครูไปพร้อม ๆ กับการวางแผนและวิธีการสอน

ชนาธิป ทูย์แป (2551) การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน : การประยุกต์ใช้การประเมินผลที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน 2)วิเคราะห์คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในแต่ละระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะ 3)ศึกษาองค์ประกอบและกระบวนการดำเนินงานของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามระดับความเชี่ยวชาญหรือวิทยฐานะในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานและ 4)ศึกษาประสิทธิภาพของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามระดับความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่พัฒนาขึ้นผลการวิจัย สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สามารถแบ่งออกเป็น 2 สมรรถนะหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งประกอบไปด้วย 5 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ จิตบริการ การพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และประสานความร่วมมือในการทำงาน และสมรรถนะตามสายงาน ประกอบไปด้วย 6 สมรรถนะย่อย ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ การจัดการกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียนการพัฒนาผู้เรียน ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้และความสามารถในการทำวิจัย

2. คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับเชี่ยวชาญพิเศษ คือ มีงานวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ใหม่ทางการศึกษา มีแผนการสอนที่คุณภาพและมีการบูรณาการระหว่างกลุ่มสาระ มี

นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่พัฒนาจากทฤษฎีใหม่ มีคลังเครื่องมือในการวัดผลและเป็นสมาชิกเครือข่ายวิชาการในระดับชาติ รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูระดับเชี่ยวชาญคือ มีงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ มีแผนการสอนที่มีคุณภาพและมีการบูรณาการภายในกลุ่ม มีนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายและแปลกใหม่ มีเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและน่าเชื่อถือและเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการระดับจังหวัด รวมทั้งนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูระดับชำนาญการพิเศษ คือ มีงานวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นระบบและน่าเชื่อถือ มีแผนการสอนที่มีคุณภาพ มีการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ที่แปลกใหม่ มีเครื่องมือวัดผลที่มีคุณภาพและเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการระดับเขตพื้นที่ รวมทั้งมีนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70คุณภาพในการปฏิบัติงานของครูระดับชำนาญการคือ มีงานวิจัยในชั้นเรียนที่เป็นระบบ มีแผนการสอนที่สอดคล้องหลักสูตร มีนวัตกรรมที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ใช้ในห้องเรียน มีเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่ต้องการวัดและเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการในระดับกลุ่มโรงเรียน รวมทั้งมีนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 และคุณภาพในการปฏิบัติงานของครูระดับปฏิบัติการคือ มีงานวิจัยในชั้นเรียนง่าย ๆ ที่แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีการจัดทำแผนการสอนที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีนวัตกรรมและเครื่องมือวัดผลที่เหมาะสมกับความสามารถของผู้เรียนและเป็นสมาชิกเครือข่ายทางวิชาการในระดับสถานศึกษา รวมทั้งมีนักเรียนที่สอนมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50

3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีองค์ประกอบดังนี้ ด้านปัจจัยนำเข้า ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการประเมินผลตัวชี้วัดในการประเมินผล เครื่องมือในการประเมินผลผู้ประเมิน ผู้รับการประเมิน และระยะเวลาในการประเมินด้านกระบวนการ ประกอบด้วย การเตรียมความพร้อมการศึกษาถึงตัวชี้วัดที่จะทำการประเมินผลร่วมกัน การพิจารณาเกณฑ์คุณภาพของผลลัพธ์ การติดตามการปฏิบัติงานและการประเมินผลลัพธ์ด้านผลผลิต ประกอบด้วยผลการประเมินผลเป็นรายบุคคล และผลการประเมินผลในภาพรวมสถานศึกษาด้านการให้ข้อมูลป้อนกลับ ประกอบด้วย การรายงานผลการประเมิน การนำผลการประเมินไปใช้ และการผุดงระบบการประเมินผลในองค์กร

4. ผลการประเมินความพึงพอใจในภาพรวมและรายองค์ประกอบของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และผลการประเมินคุณภาพของการประเมินตามมาตรฐาน พบว่า ในทุกมาตรฐานมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

Struyf (2011) การวางแผนนโยบายและการวิจัยทางการศึกษาของครูมีการยอมรับว่าในกระบวนการพัฒนาครูจะต้องเริ่มต้นจากครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอคือการเรียนรู้หรือการศึกษาตลอดชีวิต เพราะจากการศึกษาพบว่าระบบการศึกษามีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนอยู่ตลอดเวลาซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของครู (Britton and Genser, 2005) จากการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาที่เกิดขึ้นครูจึงมีความจำเป็นต้องมีกระบวนการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และประสบผลสำเร็จในรูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลง ในการพัฒนาครูจะมีความสัมพันธ์ต่อการควบคุมพฤติกรรมครู คือ ครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง จึงจะส่งผลทำให้ครูเป็นครูมืออาชีพ ในการพัฒนาครูไม่สามารถทำได้สำเร็จได้ด้วยการที่ครูเรียนจบวุฒิศึกษาเท่านั้น ครูจะต้องมีการฝึกอบรมอยู่เสมอและจะต้องมีการทดสอบทุกครั้งหลังจากที่มีการพัฒนาครูเพื่อให้แน่ใจว่าครูมีทักษะและสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นหรือไม่ การพัฒนาวิชาชีพครูจะนำไปสู่ความคาดหวังให้ครูมีประสบการณ์และสมรรถนะที่มากขึ้นและเตรียมความพร้อมต่อการเริ่มต้นอาชีพครูในสภาวะต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

Zaretzky (2012) การใช้ผู้เชี่ยวชาญเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ให้กับครู การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อทำการศึกษาถึงการพัฒนาครูในระดับวิทยาลัยเพื่อส่งเสริมให้ครูเป็นครูมืออาชีพ โดยการอบรมให้ครูมีทักษะทางคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น การศึกษาครั้งนี้จะมีกลุ่มตัวอย่างทั้งผู้อบรมและวิทยากรรวม 25 คน การฝึกอบรมมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางคอมพิวเตอร์ให้ครูอาจารย์ เพื่อใช้เป็นทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน ในวิธีการฝึกอบรมจะเปิดโอกาสให้ครูมีการซักถามและแสดงความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับการเชื่อมต่อระหว่างการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนและการพัฒนาอาชีพจากการฝึกอบรมทักษะทางคอมพิวเตอร์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน จากการอบรมแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมครูในความคิดเห็นเชิงบวกเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการเรียนการสอน และการตอบสนองในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูจะเน้นผลไปในเชิงบวกทางด้านงานใช้งานคอมพิวเตอร์เพื่อให้รูปแบบการเรียนการสอนรวมถึงการสื่อสารเนื้อหาความรู้และการศึกษาสู่ผู้เรียนให้มีความโดดเด่นมากขึ้นหลังการฝึกอบรมพบว่าครูมีทักษะเพื่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น

จากการศึกษาพบว่ากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพของครูส่งผลทำให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพได้ดีขึ้นและจะส่งผลดีต่อการเรียนการสอน รวมถึงการเพิ่มทักษะและประสบการณ์ของครูอาจารย์ในระดับปฏิบัติการ และ ในระหว่างการฝึกอบรมครูจะมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ตัวอย่างเช่น ครูมีสมรรถนะที่เพิ่มขึ้นจากการสำรวจและการประเมิน ครูมีการวางแผนการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ผลจากการพัฒนาจะส่งผลทำให้ครูได้รับการสนับสนุนและมีการพัฒนาหน้าทำงานได้มากขึ้น

Selvi (2010) สมรรถนะครูจะกล่าวถึงการศึกษสมรรถนะที่จำเป็นของครูและศึกษาถึงกรอบทั่วไปของสมรรถนะครู รวมถึงอธิบายมิติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะครู เช่นครูที่ดีจะต้องมีสมรรถนะทางด้านอารมณ์ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถทางเทคโนโลยี และสมรรถนะด้านการจัดการกับสิ่งแวกดล้อมในการทำงาน ศึกษาถึงสมรรถนะที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสื่อสารและกระบวนการในการปฏิบัติงาน การศึกษานี้จะกล่าวถึงการพัฒนาอาชีพครู และการศึกษาการพัฒนาหลักสูตร เพื่อให้ทราบถึงความสามารถของครูและหาแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการสอนของครู จะต้องมีการพัฒนาด้านใดบ้าง เช่น การปรับปรุงความรู้ ทักษะ เพื่อให้เกิดสมรรถนะที่ดีขึ้นในการปฏิบัติงานในระหว่างการสอน การศึกษาจะเน้นให้ครูมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ทันต่อความต้องการในการใช้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น ดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีความรับผิดชอบต่อการดำเนินงานมากขึ้น มีการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะต่อวิชาชีพให้มากขึ้น จากการพัฒนาครูจะศึกษาถึง ทักษะความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อการพัฒนาครู จากการศึกษาพบว่าครูที่มีสมรรถนะที่ดีจะต้องมีสมรรถนะ ดังนี้ สมรรถนะในสาขาวิชาชีพ สมรรถนะในการจัดทำหลักสูตร สมรรถนะในการเรียนรู้ตลอดชีวิต สมรรถนะทางสังคมและวัฒนธรรม สมรรถนะทางด้านอารมณ์ สมรรถนะทางการสื่อสาร

Chan (2011) เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อการทำงานของครูแต่ละคน ซึ่งครูแต่ละคนจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน อาจจะหมายถึงครูที่มีประสิทธิภาพและจะมีพรสวรรค์ที่แตกต่างกันไป (Croft, 2003) แม้ว่าสมรรถนะของครูแต่ละคนไม่เท่ากันอาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของครูในด้านความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการทำงาน จะถือว่ามีความสำคัญต่อการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ การศึกษาจะมุ่งเน้นถึงความเข้าใจของครูที่มีต่อผู้เรียน ข้อสังเกตพบว่าครูที่ประสบความสำเร็จจะต้องเริ่มต้นจากครูที่มีพรสวรรค์ และมีความสามารถอาจรวมถึงลักษณะ ดังนี้

- (1) เป็นบุคคลที่มีความฉลาด และมีความสามารถใช้ความรู้และมีความยืดหยุ่นเพื่อส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ในการเรียนการสอนที่ดีขึ้น
- (2) มีปัญญาและมีความสนใจทางด้านวัฒนธรรม
- (3) มีความเคารพในความแตกต่างของแต่ละบุคคล

ที่กล่าวมาจะทำให้ครูมีประสิทธิผลและมีการพัฒนา ทักษะและความรู้ของครูแต่ละคนเพื่อจะทำให้รู้ถึงความแตกต่างของครูเพื่อหาวิธีการพัฒนาสมรรถนะของครูแต่ละคนให้ดีขึ้น

Chan (2011) ผลกระทบของการใช้ชุดการสอนแบบเรียนร่วมโดยสื่อการสอนของนักเรียนที่เรียนวิชาวิทยาศาสตร์โลกเพื่อศึกษาวิธีการสอนแบบใหม่โดยใช้สื่อการสอนในการสอนแบบเรียนร่วมซึ่งพัฒนาและจัดการสอนสำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายโดยใช้วิธีครูผู้สอนบรรยายและมีการโต้ตอบบทสนทนาร่วมกันระหว่างครูกับนักเรียนและกิจกรรมที่ใช้ในห้องโดยการใช้สื่อ โปรแกรมการเรียนการสอนผ่าน CAI ในห้องเรียนโดยใช้ผ่านคอมพิวเตอร์และบรรยายผ่านจอ LCD โปรเจกเตอร์และนักเรียนใช้คอมพิวเตอร์โน้ตบุ๊ก มีการทดสอบและสำรวจพฤติกรรมก่อนและหลังเรียน ผลปรากฏว่าการเรียนโดยใช้ CAI ช่วยพัฒนานักเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจในรายวิชาโลกวิทยาศาสตร์ดีขึ้นและสร้างเจตคติที่ดีต่อการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์โลกให้ดียิ่งขึ้นสื่อมัลติมีเดียได้นำมาใช้ในการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาตอนในช่วงสิบปีที่ผ่านมาซึ่ง Thompson ให้คำนิยามของศัพท์มัลติมีเดียไว้ว่าเป็นการรวมวิธีการหลายประเภทในการนำเสนอ เช่น วิดีโอ, กราฟฟิก, ภาพอนิเมชัน และสื่อดังกล่าวสามารถถ่ายทอดออกมาได้ในรูปแบบของการอัดหรือถ่ายโอนและการประมวลผลผ่านคอมพิวเตอร์เป็นข้อมูลได้ และด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยและก้าวหน้าในปัจจุบัน โดยเฉพาะ โลกคอมพิวเตอร์ เราสามารถใช้คอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลต่อสัญญาณหรือประมวลผลไปยังจอภาพได้ ไม่ว่าจะเป็นจอโทรทัศน์หรือจอภาพโปรเจกเตอร์ ดังนั้นการวิจัยนี้จึงได้นำเอาเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้และปรับเข้ากับการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนานักเรียนและการศึกษาให้ก้าวหน้าและเจริญยิ่งขึ้น

จากการค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องการเรียนการสอนวิชาวิทยาศาสตร์โลกได้มีการพัฒนานวัตกรรมใหม่ที่ใช้เป็นสื่อการสอนในรูปแบบของ โปรแกรมหรือการเสนอแนะการใช้สื่อ CAI ในการสอนในระดับวิทยาลัย การศึกษาในครั้งนี้กล่าวถึงการนำสื่อมัลติมีเดียและ CAI มาประยุกต์สอนในรายวิชาวิทยาศาสตร์โลกในนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายของไต้หวัน ซึ่ง IWCTCAI เป็นการหลอมรวมระหว่างการสอนแบบบรรยายโดยใช้โน้ตบุ๊กที่มีความเร็วสูงและจอ LCD โปรเจกเตอร์ที่มีคุณภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้วิชาวิทยาศาสตร์โลกให้ดียิ่งขึ้นและพัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อวิชาวิทยาศาสตร์โลก

โปรแกรม CAI เป็นโปรแกรมที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ออกแบบและเขียนโดย AUTHORWARE เวอร์ชัน 4.0 ซึ่งโปรแกรมนี้สนับสนุนการนำเสนอในหลายรูปแบบซึ่งจากการใช้โปรแกรมนี้กับการเตือนภัยพายุไต้ฝุ่น ซึ่งผลกระทบของพายุไต้ฝุ่นที่รุนแรงที่เกิดขึ้นก่อให้เกิดความเสียหายและมีผู้เสียชีวิตจำนวนมากจากสาเหตุน้ำท่วม, แผ่นดินทรุดและซากปรักหักพังของอาคารบ้านเรือนอีกมากมายในช่วงปลายปี 1996 โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ถูกออกแบบให้นักเรียนได้มีความรู้เกี่ยวกับอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นเช่น นักเรียนจะศึกษาจากภาพเหตุการณ์ที่เคยเกิดขึ้น หลังจากนั้นนักเรียนสอบถามปัญหาที่เกิดขึ้นและค้นหาวิธีการที่จะแก้ปัญหา ซึ่งโปรแกรมได้แบ่งออกเป็นเจ็ดบทที่นักเรียนสามารถที่จะเข้าไปศึกษาด้วยตนเองได้ทันที โปรแกรมนี้ได้ถูกพัฒนาให้นักเรียนสามารถศึกษาได้พร้อมกันผ่านจอโปรเจกเตอร์ได้ซึ่งจะทำให้ นักเรียนสามารถศึกษาร่วมกันและเข้าใจรายละเอียดของเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่เรียนวิชาวิทยาศาสตร์โลกจำนวนสามห้องเรียนกับครูหนึ่งคน โดยแบ่งเป็นหญิง หกสิบห้าคน ชาย ห้าสิบสี่คน อายุ สิบหกปี และครูผู้สอนที่กำลังศึกษาในระดับปริญญาโทด้านวิทยาศาสตร์โลกและมีประสบการณ์ในการสอนในรายวิชานี้ไม่น้อยกว่าสองปีการวิจัยไม่เพียงแต่ช่วยให้นักเรียนมีประสิทธิภาพในการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์โลกเท่านั้นแต่ยังช่วยให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อรายวิชานี้ด้วย อย่างไรก็ตามควรมีผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการใช้สื่อมาให้คำแนะนำและเพิ่มความรู้ให้กับนักเรียนนอกจากครูผู้สอนจะช่วยให้นักเรียนมีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

วิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

Lardizabal (2000) กล่าวว่า คุณลักษณะและความสามารถของครูที่ดีแบ่งได้เป็น 2 ด้าน 1) ด้านวิชาชีพ 2) ด้านส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ ทัศนคติ ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา ความเข้าใจในตัวผู้เรียน ความเข้าใจในหลักการสอน มีทักษะในการใช้เทคนิคต่างๆ ในการสอน มีความเข้าใจในศาสตร์ความรู้สาขาอื่น ๆ รวมทั้งมีความเข้าใจและมีความประทับใจในวิชาชีพครู สำหรับด้านส่วนตัวนั้นแม้ว่าจะยากที่จะแยกออกมาจากด้านวิชาชีพ แต่ก็ขึ้นอยู่กับบุคลิกลักษณะส่วนตัวของครู ความสนใจ ทัศนคติ

Eren (2011) ความคาดหวังในอาชีพครูเกี่ยวกับการวางแผนในการพัฒนาอาชีพ วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างครูที่คาดหวัง ความสนใจในการเรียนการสอน เพื่อสร้างแรง บัลดาลใจในการพัฒนาอาชีพศึกษาจากครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 602 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาและจากมหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ในตุรกี จากการศึกษาทราบว่าตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาอาชีพ คือ เพศ อายุปีของการศึกษา พื้นฐานการศึกษาสามารถระบุได้ชัดเจนว่าสร้างความแตกต่างในครูแต่ละคน ผลการวิจัยพบว่า การที่จะหาครูที่มีคุณภาพเป็นเรื่องที่ยากมาก

เนื่องจากบุคคลที่จะมาเป็นครูจะต้องเป็นคนที่มีความรู้ คำนึงเมื่อก้าวเข้าสู่อาชีพครูจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาอาชีพ และผลการวิจัยในหลาย ๆ ประเทศยังพบอีกว่าครูมีอัตราการลาออกมากขึ้น หลังจากระยะประกอบอาชีพครูแล้ว 3-5 ปี เนื่องจากครูไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นเพื่อลดการสูญเสียครูที่มีคุณภาพ

Scheopner (2010) ได้วางแผนรับมือกับการสร้างครืออาชีพ โดยการสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน และสร้างความพึงพอใจในอาชีพครู การตัดสินใจในการประกอบอาชีพครูอาจจะมีเหตุผลจาก (1) การเลือกอาชีพและความน่าสนใจในอาชีพ แรงจูงใจเกี่ยวกับการเรียนการสอน ความพึงพอใจในอาชีพครู (2) ความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จในการประกอบอาชีพ ดังนั้นการสร้างครืออาชีพอาจจะต้องพิจารณาว่าครูที่มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและสร้างแรงจูงใจและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพจะช่วยให้ครูเกิดความพึงพอใจในอาชีพ

Brian (2011) การพัฒนาครูเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จ จากการวิจัยพบว่าการพัฒนาประสิทธิภาพครูอย่างต่อเนื่องเป็นองค์ประกอบสำคัญในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน การพัฒนาครูของ AUSL เชื่อว่าการพัฒนาประสิทธิภาพครูไม่สามารถทำได้คนเดียว เหตุผลเพราะในการทำงานกับเครือข่ายระดับชาติของสหรัฐ การพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพ จะเริ่มต้นด้วยการพัฒนาครูเป็นอันดับแรก และต้องพัฒนาระบบการทำงานของโรงเรียนให้สอดคล้องกับศักยภาพของครูผู้สอน การสร้างประสบการณ์การสอนและการทำงานเป็นสิ่งที่ยั่งยืนต่อการพัฒนาครู ดังนี้ 1. การพัฒนาภาษาสำหรับครู 2. การประเมินผลการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 3. การหากลยุทธ์เพื่อใช้ในการเรียนการสอน 4. การพัฒนาและอบรมครูอย่างต่อเนื่อง จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ในการสอนและการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องจะเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการปรับปรุง และส่งผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน จากการสำรวจครูจำนวน 324 คน ทำให้ทราบว่ากระบวนการพัฒนาครูที่มีประสิทธิภาพจะมีผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ร้อยละ 88 ประสิทธิภาพในการสอนของครู ร้อยละ 89 และความพึงพอใจต่องานที่ทำ ร้อยละ 75 จะเห็นได้ว่าครูมีความพร้อมและพยายามอย่างจริงจังที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาอาชีพครูของตนเอง

Siddiqui (2010) การศึกษาสมรรถนะครูในรูปแบบของการฝึกทักษะการเรียนการสอนให้ มีประสิทธิผลตามรูปแบบโครงสร้างของโรงเรียน จากการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงสมรรถนะในกระบวนการเรียนการสอนจากการสังเกตในกระบวนการสอนในห้องเรียนของโรงเรียนในประเทศปากีสถาน จำนวน 75 โรงเรียน โดยจากการสังเกตครูที่มีสมรรถนะและครูที่มีประสิทธิผล

ตามโครงสร้างของโรงเรียน และสังเกตจากการฝึกทักษะที่จำเป็นสำหรับครูภายนอกห้องเรียนว่ามีประสิทธิภาพสูงขึ้นหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจตัวบ่งชี้ที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของครูตามโครงสร้างของโรงเรียน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดที่ได้มาจากจำนวนครู 400 คน และจากการสังเกตกระบวนการเรียนการสอนจากห้องเรียนจำนวน 80 ห้องเรียน ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาประชากรนี้ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การสังเกต และจากการอภิปรายกลุ่มเพื่อรวบรวมข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อหานัยสำคัญของความสำคัญระหว่างความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จากการวิจัยพบว่า ครูที่มีประสิทธิภาพในการสอนจะต้องมีมาตรฐานและมีกระบวนการเรียนการสอน เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนตามโครงสร้างของโรงเรียนแต่การใช้มาตรฐานของโรงเรียนเพื่อควบคุมการเรียนการสอนอย่างเดียวจะไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะต้องใช้เทคนิคต่าง ๆ ร่วมด้วย เช่น การสร้างโอกาสให้ครูมีการเพิ่มประสิทธิภาพในการสอนโดยการพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถ และเปลี่ยนวิธีการเรียนการสอนจากการสอนแบบบรรยายหน้าชั้นเรียนเพียงอย่างเดียวเปลี่ยนเป็นการใช้วิธีการสอนให้มีการโต้ตอบมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลทำให้สัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียนสูงขึ้น

Bisschoff & Grobler (2006) การจัดการสมรรถนะของครูผู้สอน การศึกษาครั้งนี้เพื่อการค้นคว้าแนวความคิดในการสอนเพื่อทำให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น ในการศึกษาสมรรถนะครูในครั้งนี้จะทำการศึกษาสมรรถนะครูพื้นฐาน จำนวน 8 ข้อ ดังนี้ (1) สภาพแวดล้อมการเรียนการสอน (2) ความรับผิดชอบของครูผู้สอน (3) กฎระเบียบ ข้อบังคับสำหรับครู (4) การศึกษาขั้นพื้นฐานของครู (5) ผลสัมฤทธิ์จากกระบวนการสอน (6) ความสามารถโดยรวมของครูผู้สอน (7) ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดจากการสอน (8) รูปแบบความเป็นผู้นำ ในการศึกษานี้จะศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู จำนวน 1,265 คน จากวิธีการศึกษา คือ การทบทวนวรรณกรรม การประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถาม และการประชุมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ผลการศึกษาพบว่าครูที่มีคุณภาพจะต้องมีสมรรถนะ 2 ข้อ จากทั้งหมด 108 ข้อ เพื่อส่งผลทำให้ครูมีสมรรถนะที่ประสบความสำเร็จโดยมีปัจจัย ดังนี้ (1) ครูที่ดีต้องมีการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู (2) ครูจะต้องให้ความร่วมมือต่อกระบวนการเรียนการสอนเพื่อทำให้เกิดสมรรถนะ

Goedde (2006) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางเทคโนโลยีของครูผู้สอน ในวิจัยนี้จะศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสมรรถนะทางเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการเรียนการสอน เช่น ศึกษาถึงการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีขั้นสูง ประสิทธิภาพที่ได้รับจากการใช้เทคโนโลยีที่ได้รับจากความบันเทิงและการสื่อสาร ประสิทธิภาพจากการศึกษาเรียนรู้วิธีการใช้

เทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีในการผสมผสานในกระบวนการเรียนการสอน พบว่าจากการศึกษาถึงคุณภาพของผู้เรียนทำให้ทราบถึงสมรรถนะของครูที่มีต่อผู้เรียน ซึ่งจะมีผลกระทบตามปัจจัยดังนี้ พื้นฐานและประสบการณ์และการใช้เทคโนโลยีของครู ปัจจัยที่เกิดขึ้นจากสถานภาพของโรงเรียน เขตและภูมิภาค สถิติของประชากรครู ระยะเวลาในการสอนของครูและชั่วโมงในการฝึกอบรมทางด้านเทคโนโลยีของครูเพื่อให้เกิดการพัฒนาและความเชี่ยวชาญ ผลการสำรวจพบว่าความรู้และกระบวนการใช้เทคโนโลยีมีความสัมพันธ์กันต่อการใช้เทคโนโลยี เช่น ครูที่มีพื้นฐานทางเทคโนโลยีมาก่อน ไม่ว่าจะเป็นจากการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการอบรมทำให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญ จะส่งผลทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถที่ดีกว่าครูที่ไม่มีพื้นฐานทางเทคโนโลยีมาก่อน

Timperley (2009) กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อทำให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญ จากการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู ดังนี้ (1) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครูจะต้องศึกษาถึงการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญระหว่างการศึกษาและการฝึกฝนการสอน การจัดกิจกรรมในระหว่างการสอนเพื่อทำให้เกิดผลที่ดีขึ้น เช่น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน (2) ศึกษาถึงความคุ้มค่าจากความพยายามในการพัฒนาทักษะและความรู้ ที่จะต้องแสดงถึงผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (3) การผสมผสานความรู้และทักษะให้เกิดผลที่ดีต่อกระบวนการเรียนการสอน (4) การนำกระบวนการของการศึกษากระบวนการเรียนรู้ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและประเมินเพื่อที่จะได้รับข้อมูลที่จำเป็นต่อความต้องการของนักเรียนที่แท้จริง (5) สร้างกระบวนการสื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารหลายช่องทาง (6) ศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ (7) ดำเนินการตามกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีการใหม่ ๆ (8) นำกระบวนการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาทักษะ และความรู้ที่เป็นผลดีต่อการพัฒนานักเรียน (9) การสร้างศักยภาพแห่งความเป็นผู้นำจะต้องทำให้เกิดกับกระบวนการพัฒนานักเรียนและองค์กรควบคู่กันไป (10) ผลักดันให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ตามกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ

Brown (2011) การพัฒนาความเข้าใจของกรอบสมรรถนะครูของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ในการศึกษาค้นคว้าจะศึกษาถึงรูปแบบความเชี่ยวชาญของครูในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาถึงวิธีการกระตุ้นให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ต่อการฝึกฝนทักษะเพื่อทำให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญและความพร้อมในกระบวนการเรียนรู้ ปัญหาที่สำคัญต่อการพัฒนากรอบสมรรถนะครูได้แก่ ความต่อเนื่องในกระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้ครูมีความเชี่ยวชาญไปพร้อม ๆ กับกระบวนการพัฒนาโรงเรียนให้มีความก้าวหน้าจากการศึกษาพบว่าถ้าโรงเรียนมีการจัดทำกรอบ

สมรรถนะจะส่งผลทำให้ผู้สอนมีการพัฒนาดีขึ้น และจะส่งผลทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้น ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาสมรรถนะจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ดังนี้ ช่วงแรกจะเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงต่อกรอบในกระบวนการทำงานของครูควรจะให้ครูมีส่วนร่วมในการพิจารณากรอบเพื่อให้ครูไม่มีการต่อต้านในกระบวนการดังกล่าวและจะทำให้กรอบสมรรถนะเป็นกรอบที่เหมาะสมกับการทำงานและเพิ่มสมรรถนะอย่างแท้จริง และจากการศึกษาอย่างละเอียดในบทบาทของกรอบสมรรถนะครู ควรจะยกระดับความเชี่ยวชาญในกระบวนการเรียนรู้ของครูโดยตรง และวิธีปฏิบัติงานที่ทำให้ครูมีมาตรฐานที่ดีขึ้น จากการศึกษายังพบอีกว่าควรพัฒนาความเชี่ยวชาญของครูให้ควบคู่ไปกับการพัฒนาสมรรถนะ ซึ่งจะทำให้ครูมีกระบวนการเรียนรู้และการปฏิบัติงานเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น

Department for Education (2012) กรอบมาตรฐานสำหรับครูมืออาชีพ ครูมีหน้าที่ในการศึกษาและมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาอาชีพให้ขึ้นไปตามความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานในกระบวนการทำงานของครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะเป็นอย่างดี และครูมืออาชีพจะต้องสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนได้เป็นอย่างดี ครูมืออาชีพจะต้องมีลักษณะตามกรอบที่เป็นมาตรฐาน ดังตารางที่ 2.



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 2.7 กรอบมาตรฐานสำหรับครูมืออาชีพ

กรอบมาตรฐานสำหรับครูมืออาชีพ	
1.การสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดความปลอดภัยเพื่อกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียน	11.สามารถใช้อำนาจหน้าที่ได้อย่างเด็ดขาดเมื่อมีความจำเป็น
2.มีความเคารพซึ่งกันและกัน	12.มีความรู้ที่เชื่อถือได้
3.กำหนดเป้าหมายในการสอน และเนื้อหาวิชาสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม	13.พัฒนาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระดับมืออาชีพต่อเพื่อนร่วมงาน
4.ส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมตอบสนองต่อการเรียน	14.ใช้ภาษาอังกฤษสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับผู้ปกครองและนักเรียน
5.แสดงให้เห็นถึงความสม่ำเสมอและสร้างทัศนคติเชิงบวกของผู้เรียน	15.มีโครงสร้างของการเรียนการสอนที่ดี
6.ส่งเสริมให้นักเรียนมีความก้าวหน้าในการเรียน	16.มีส่วนร่วมในการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน
7.ตระหนักถึงความสามารถในการเรียนของนักเรียนแต่ละคน	17.ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของนักเรียนที่มีตามบทบัญญัติ
8.มีการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม	18.แสดงความอดทนและเคารพสิทธิของผู้อื่น
9.รักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียนทั้งภายนอกและภายในห้องเรียน	19.มีความเข้าใจที่ชัดเจนต่อความต้องการของนักเรียน
10.ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อการเรียน	20.ต้องคำนึงถึงการรักษาประโยชน์ของนักเรียน

Titus (2011) เป็นงานวิจัยด้านเทคนิคการสอนผู้วิจัยมีความพยายามที่จะนำเสนอผลกระทบที่เกี่ยวข้องกับทักษะในกระบวนการพัฒนาสมรรถนะครูในระดับมัธยมศึกษาโดยจะมีการวางระบบไว้ คือการพัฒนาสมรรถนะจะต้องมีการพัฒนาโครงสร้างระดับความเชี่ยวชาญให้เพิ่มมากขึ้น และจะต้องศึกษาว่า อะไรที่ทำให้ครูมีความรู้และพร้อมต่อการพัฒนาความรู้ สิ่งใดที่จะเป็นความรู้และทักษะที่ถูกต้องหลักจากการพัฒนาความรู้แล้ว จะต้องรู้ให้ได้ว่าจะนำความรู้เหล่านั้นไปใช้ประโยชน์ได้อย่างไร เช่น การนำทักษะความรู้ไปใช้ให้ตรงกับวัตถุประสงค์และก่อให้เกิด

สมรรถนะและความเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลดีต่อตัวผู้เรียนในความสามารถที่ดี โดยมีผลมาจากครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น

Moreno-Murcia & Torregrosa (2014) วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของวิวัฒนาการในความสามารถของมหาวิทยาลัย และวิวัฒนาการและประสิทธิภาพของครูผู้สอนโดยใช้กระบวนการสอนแบบ CEID คือ การใช้แนวคิดให้ครูมีกระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาทักษะโดยการใช้แบบสอบถามไปยังผู้บริหารของสถาบันการศึกษาจำนวน 1297 มหาวิทยาลัย ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในกระบวนการสอน ทั้งปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อกลยุทธ์ในการสอน และปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาสนับสนุนข้อมูลสำหรับการสอนโดยใช้กระบวนการทางการวิจัย ซึ่งผลที่ได้รับ คือ ทำให้เกิดมิติต่อกระบวนการวางแผน การพัฒนา และส่งผลทำให้ครูผู้สอนในระดับมหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Taylor (2012) เป็นการศึกษาวิจัยในกระบวนการทบทวนแนวคิดของการศึกษาของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมครู โดยส่วนมากผู้ที่ทำการฝึกอบรมจะมีผลลัพธ์ที่ดีก็ต่อเมื่อมีวิธีการศึกษาเรียนรู้ที่ดี ซึ่งรายงานนี้จะนำเสนอผลงานและกระบวนการของมหาวิทยาลัยในออสเตรเลียจะมีกระบวนการวางแผนการพัฒนาโดยสามารถทำได้ ดังนี้ จะต้องมีการพัฒนาแบบวงกลมโดยถ้ามีการพัฒนาแล้วจะต้องเห็นความแตกต่างของผู้ถูกพัฒนา ของนักเรียน และองค์กร โดยการอบรมและพัฒนาจะต้องให้ผู้ถูกพัฒนามีกระบวนการฝึกฝนและเรียนรู้และเพิ่มทักษะความสามารถ และความรู้ให้ดีขึ้นโดยส่งเสริมให้ผู้พัฒนามีโอกาสทดลองการปฏิบัติงานในกลุ่มหรือทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้อบรมมีประสบการณ์ที่ดีขึ้น ทั้งนี้จากงานวิจัยกล่าวว่าการฝึกอบรมและพัฒนาจะต้องทำอย่างต่อเนื่องจะส่งผลทำให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น

Sanmamed & Selles (2013) การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ในการค้นหาภาวะเปรียบเทียบและสมรรถนะของแนวทางในการสอนและการอบรม หนึ่งในเป้าหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะต้องแยกให้เห็นว่าสิ่งใดจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการสอนของครู จากการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 166 คน สิ่งที่น่าสนใจที่ทำให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น คือ จะต้องสร้างโปรแกรมการฝึกอบรมครูให้มีกระบวนการอบรมอย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้รับคือ ครูมีความเข้าใจและมีการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้ในการสอบแบบระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น

Copriady (2014) การศึกษาวิจัยเรื่องนี้จะเป็นการศึกษาถึงสมรรถนะของครูผู้สอนและกระบวนการเรียนรู้ของครู โดยกระบวนการฝึกอบรมให้มีคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการสอนและการศึกษาเรียนรู้ซึ่งจะเริ่มต้นจำการรวบรวมข้อมูลและทำเป็นแบบสำรวจในหัวข้อหลักที่มี

ความเกี่ยวกับสมรรถนะกลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในประเทศอินโดนีเซีย และมีการวิเคราะห์ข้อมูลแบบ Multiple regression มีการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิภาพการเรียนรู้ จากการศึกษาพบว่าระดับของสมรรถนะจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูซึ่ง ถ้าจะมีสมรรถนะที่ดีขึ้น จะต้องมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการสอน จะต้องมีการวางแผนที่ดี และจะต้องมีเครื่องมือช่วยในกระบวนการสอน ทั้งนี้จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและแนวทางในการพัฒนาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามระดับความรู้ความสามารถของครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ต่อกระบวนการเรียนรู้ของครูในระดับที่มีคุณภาพ ดังนั้น จะช่วยให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น

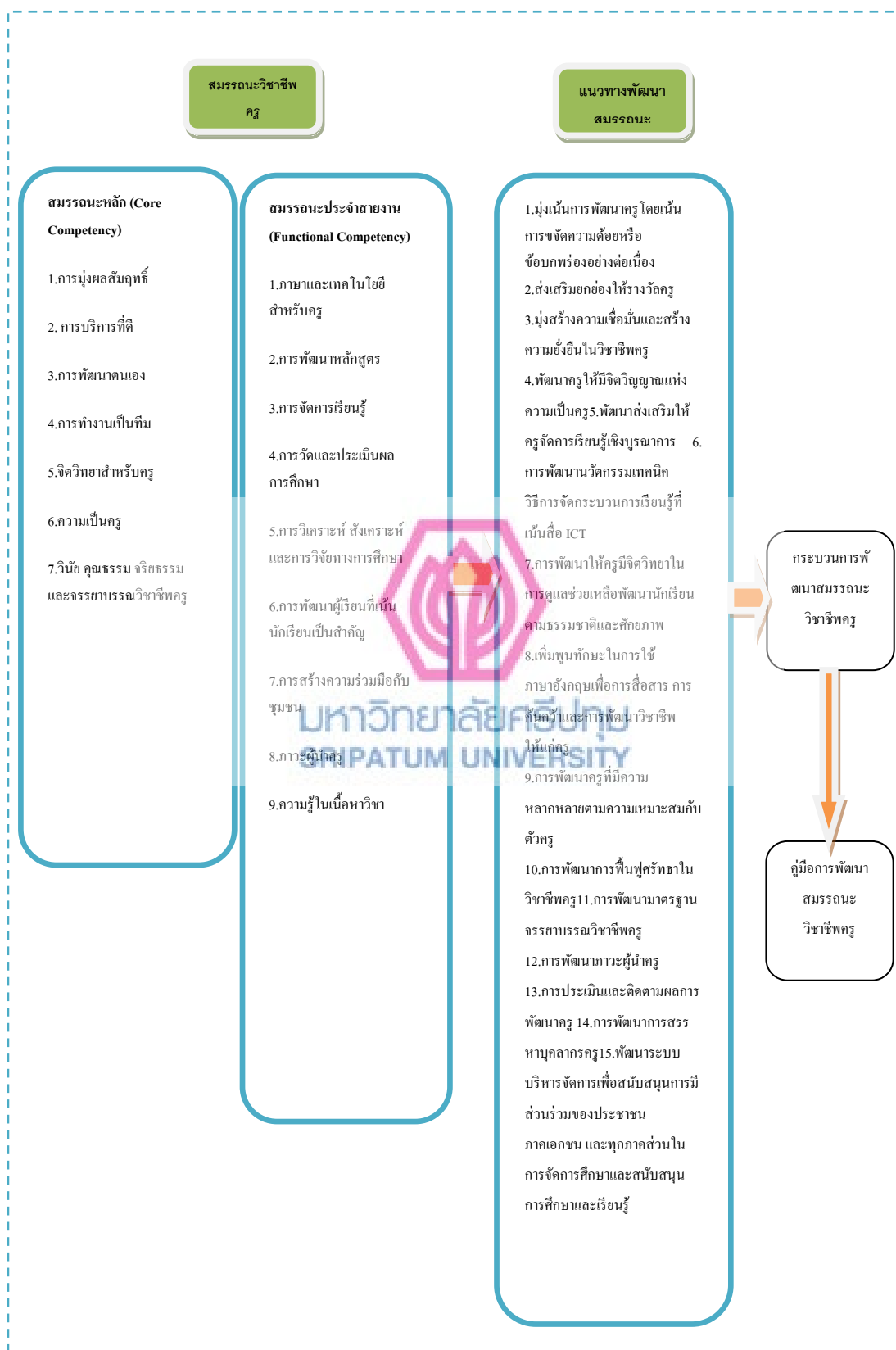
Tawalbeh, Ismail (2014) การศึกษางานวิจัยนี้ศึกษาถึงสมรรถนะการสอนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อนักเรียน จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่เกิดขึ้นนั้นนอกจากความรู้ และวิธีการสอนแล้ว สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญ คือ ประสบการณ์ในการสอน และสิ่งที่จำเป็นที่สุดคือ กระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

Castillo (2014) จากการศึกษาพบว่า การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการสอน จะส่งผลให้ผู้เรียนมีโอกาสในการตัดสินใจและสามารถพัฒนาความรู้ได้มากขึ้น ถ้าศึกษาผ่านเทคโนโลยี โดยไม่จำกัดความรู้จากครูเพียงอย่างเดียว เช่น การใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารผ่านทางระบบเทคโนโลยี และจะส่งผลทำให้ครูมีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์มากขึ้นด้วย

Cydis (2014) ศึกษาถึงสมรรถนะของครูผู้สอนในอนาคต โดยทำการศึกษา การตรวจสอบลักษณะของการเรียนการสอนและการประเมินผล วิธีการเก็บข้อมูลจะรวบรวมข้อมูลจาก อาจารย์ ผู้สอน นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่า การที่ครูจะมีสมรรถนะที่ดีนั้น จะต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและนักเรียน

Smith (2014) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงความผสมผสานระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนประถมศึกษา โดยการสรุปผลจะมีการทดสอบผลก่อนและหลังวิธีการรายงานข้อมูลคือ จากการศึกษาเรียนรู้ สสำรวจ รวบรวมและสังเกต เพื่อให้เกิดเป็นสมรรถครูในศตวรรษที่ 21 เพื่อเอื้อต่อการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนการสอน จากการศึกษาพบว่าครูและนักเรียนจะมีสมรรถนะที่ดีขึ้น ถ้าได้เรียนรู้ และมีแรงจูงใจในการเรียนจะส่งผลทำให้นักเรียนเกิดแรงจูงใจในการเรียน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีการแก้ปัญหาอย่างมีวิจารณญาณ และการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยจะสามารถทำให้เรียนใช้เทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่ว

ตอนที่ 4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

กลุ่มเป้าหมาย

ครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน พิษณุโลกเขต 1 จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนครู 860 คนดังตารางที่ 3.5

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะ สังเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์แนวความคิดสมรรถนะของครูโรงเรียนเอกชนและสร้างแบบประเมินเพื่อนำไปวัดสมรรถนะครู

ระยะที่ 2 การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือในการพัฒนาวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนดังตาราง 3.1

ตารางที่ 3.1 กรอบดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	ขั้นตอนดำเนินการ	ผลที่ได้รับ
ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะ สังเคราะห์ สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน	-ศึกษาแนวคิดทฤษฎีจากเอกสารงานวิจัย -สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 8 ท่าน -สร้างแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู	-กรอบแนวคิดสมรรถนะวิชาชีพครู -ผลสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
ระยะที่ 2 การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1	-ดำเนินการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 -กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนโดยสัมภาษณ์ผู้บริหาร -ตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis)	-ผลการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน -แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน
ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1	-นำผลการประเมินสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูมาเขียนคู่มือการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู -ประเมินคู่มือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน	-คู่มือสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาสมรรถนะ สังเคราะห์เอกสาร และสัมภาษณ์แนวความคิดสมรรถนะของครูโรงเรียนเอกชน

การวิจัยขั้นตอนนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รายละเอียดการดำเนินการวิจัยมีดังนี้

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะวิชาชีพครู เอกสารที่ศึกษาและสังเคราะห์มีดังต่อไปนี้ 1. สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548) 2. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2548) 3. สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2548) 4. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547) 5. หนังสือสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง (2551) 6. แนวทางการพัฒนาสมรรถครูต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา (2005) ประเทศออสเตรเลีย (2006) ประเทศแคนาดา (2001) ประเทศอังกฤษ (2004) ประเทศญี่ปุ่น (2004) ประเทศจีน ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม (2004) ประเทศฟินแลนด์ (2013) จากการศึกษาสมรรถนะครูจากทฤษฎีโดยการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัย ทำให้ทราบว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งความสามารถจะประกอบไปด้วย แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) ทักษะคติ (Attitude) ค่านิยม (Values) ความรู้ (Knowledge) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristic or attributes) ที่ประกอบรวมกันและแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่สามารถวัดได้ สังเกตได้จากผลการปฏิบัติงานที่ออกมาและผลของการปฏิบัติงานจะต้องเป็นผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพบรรลุตามเป้าหมายที่สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ หลังจากทราบความหมายของสมรรถนะแล้วจากการศึกษาและสังเคราะห์เอกสารทำให้ทราบถึงสมรรถนะที่ถูกกำหนดไว้ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้ สมรรถนะหลัก 7 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 9 สมรรถนะ ดังรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม 5.จิตวิทยาสำหรับครู 6.ความเป็นครู 7.วินัยคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 1.ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 2.การพัฒนาหลักสูตร 3.การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน 4.การวัดและการประเมินผลการศึกษา 5.วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6.การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7.การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 8.ภาวะผู้นำครู 9.ความรู้ในเนื้อหาวิชา

2. กลุ่มที่ศึกษา

2.1 ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาจากคุณสมบัติที่มีความเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในด้านบริหารงานการศึกษาหรือการจัดการศึกษาเอกชน อย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป เพื่อพิจารณาแนวคิดตามทฤษฎีกับแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูในประเทศไทยที่เหมาะสมมีรายนามของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.2 กลุ่มที่ศึกษาใช้ในการวิจัย

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
ดร.บุญรักษ์ยอดเพชร	ผู้อำนวยการสพป.พล.1
นายอโนทัยไทยวรรณศรี	รองผู้อำนวยการสพป.พล. 1
นางพัชรินทร์ชีพารัง	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นายอัคนีศุขโรจน์	ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริม การศึกษาเอกชนจังหวัดพิษณุโลก และ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลโรจนวิทย์
ดร.ปพลเดชทศวิภาค	ผู้อำนวยการ โรงเรียนญาณเรศวรพัฒนาพิทยาคม
บาทหลวงประเสริฐสุทธิ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนเซนต์นิโกลาสพิษณุโลก
นายวสันต์ ศรีประคู้	ผู้อำนวยการสพป.พล. 1
นายปริญญาดารินโน	ผู้อำนวยการ โรงเรียนผดุงราษฎร์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนแรก คือ

1.1 แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ชนิดปลายเปิด แบ่งเป็น 5 ข้อคำถามมีประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ท่านคิดว่าครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ควร มีสมรรถนะใดบ้าง

2. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ควรมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะใดบ้าง
3. จากการสังเคราะห์เอกสารสามารถระบุสมรรถนะครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมอธิบาย
4. สมรรถนะครูผู้สอนในส่วนที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ท่านคิดว่าควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง
5. สมรรถนะครูผู้สอนในส่วนที่เป็นสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ท่านคิดว่าควรประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

ตอนที่ 2 ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) มีองค์ประกอบในการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จิตวิทยาสำหรับครู ความเป็นครู วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) มีองค์ประกอบดังนี้ จำนวน 9 ข้อ ดังนี้ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีสำหรับครูและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนการวัดและการประเมินผลการศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาวะผู้นำครู ความรู้ในเนื้อหาวิชาโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นว่า เห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย พร้อมระบุเหตุผลประกอบ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

3.2แบบประเมินความสอดคล้องสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สำหรับผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	น้ำหนัก/ จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	คำชี้แจง ชื่อผู้ประเมิน (ระบุตำแหน่ง) สถานที่ทำงาน วัน/เดือน/ปี ที่ประเมิน	เลือกตอบและ ปลายเปิด	4 ข้อ
ตอนที่ 2 สมรรถนะ หลัก	สมรรถนะหลัก (Core competency) 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การพัฒนาตนเอง 1.4 การทำงานเป็นทีม 1.5 จิตวิทยาสำหรับครู 1.6 ความเป็นครู 1.7 วินัยคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แบบประเมิน ความสอดคล้อง เครื่องมือการวิจัย (IOC)	8 7 9 8 6 6 25
ตอนที่ 3 สมรรถนะ ประจำสาขา งาน	สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) 1.1 ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 1.2 การพัฒนาหลักสูตร 1.3 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน 1.4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา 1.5 วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 1.6 การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.7 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 1.8 ภาวะผู้นำครู 1.9 ความรู้ในเนื้อหาวิชา	แบบประเมิน ความสอดคล้อง เครื่องมือการวิจัย (IOC)	5 5 7 3 8 10 6 12 5

3.3 โครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	เพศ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ โรงเรียนในสังกัด เขตพื้นที่การศึกษา	เลือกตอบ Rating scale 4 ระดับ	4
ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก (Core competency) 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.2 การบริการที่ดี 2.3 การพัฒนาตนเอง 2.4 การทำงานเป็นทีม 2.5 จิตวิทยาสำหรับครู 2.6 ความเป็นครู 2.7 วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ		8 7 7 8 4 6 12
ตอนที่ 3 แบบประเมินสมรรถนะประจำสายงาน	สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) 3.1 ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 3.2 การพัฒนาหลักสูตร 3.3 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน 3.4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา 3.5 วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3.6 การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.7 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 3.8 ภาวะผู้นำครู 3.9 ความรู้ในเนื้อหาวิชา		6 5 8 3 8 10 6 12 5

3.4 ประเมินความสอดคล้องสมรรถนะวิชาชีพครู

นำข้อมูลที่ได้รับมาพัฒนาเป็นแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู โดยจะใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 2.1 มาให้ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์ เพื่อหาแนวทาง จุดเด่น จุดด้อย และแนวทางในการพัฒนาครู โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเนื้อหา ดังต่อไปนี้

ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง
รองศาสตราจารย์ ดร. เทียมจันทร์ พาณิชย์ผลินไชย	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาและวิจัยมหาวิทยาลัยนเรศวร
รองศาสตราจารย์ ดร. ฉลอง ชาตรุประชีวิน	รองคณบดีฝ่ายบริหารภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา
ดร. นงลักษณ์ ใจฉลาด	รองคณบดีฝ่ายนโยบายและแผน
ดร. สวนีย์ เสริมสุข	นักวิชาการศึกษา
ดร. ชนาธิป ห้วยแป	ผู้อำนวยการกลุ่มประเมินคุณภาพการศึกษา สำนักทดสอบทางการศึกษา สพฐ.

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนนี้มีด้วยกัน 2 ฉบับ โดยมีแนวทางการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรของเครื่องมือแต่ละชนิด กำหนดคำนิยามและกรอบการวัดตัวแปร 2) ลงมือการสร้างข้อคำถาม/แนวทางของเครื่องมือแต่ละฉบับ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม (Content validity) ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามแต่ละฉบับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแต่ละฉบับก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยกับสมรรถนะที่มุ่งวัด (item-objective congruence) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาถึงผู้เชี่ยวชาญ แล้วติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการตอบแบบสอบถาม และกำหนดระยะเวลาในการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบตรวจสอบความสอดคล้องให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญจัดส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์การเก็บข้อมูลเบื้องต้นใช้เวลาประมาณ 4-8 สัปดาห์

ผลจากการสัมภาษณ์สามารถสรุปแนวความคิดของผู้บริหารและผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ ครูในโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ควรจะมีสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ สมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จิตวิทยาสำหรับครู ความเป็นครู วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน การวัดและการประเมินผล การศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาวะผู้นำครูความรู้ในเนื้อหาวิชาซึ่งจะมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 สามารถสรุปได้หลายประเด็น ดังนี้ ประเด็นที่ 1 วิธีการพัฒนาครูได้อย่างยั่งยืนต้องพัฒนาให้ครอบคลุมด้าน ความรู้ ทักษะ ค่านิยม แรงจูงใจอุปนิสัยและทัศนคติของความเป็นครู ได้แก่ มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและความยั่งยืนในวิชาชีพครู

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล

รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูจะมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 ท่าน ทั้งหมดเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของโรงเรียนเอกชน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้จัดส่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวคืนแก่ผู้วิจัยมาพร้อมกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

5.2 การสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

ในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูจะมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 ท่าน ทั้งหมดเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของโรงเรียนเอกชน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้จัดส่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวคืนแก่ผู้วิจัยมาพร้อมกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม(รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์แสดงดังภาคผนวก)

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

การประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนการวิจัยเพื่อประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้ 1) ดำเนินการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 2) กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน

1) การดำเนินการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1.1 ดำเนินการประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 โดยการใช้แบบประเมินที่ได้จากขั้นตอนที่ 1

▪ กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ประกอบไปด้วยครูในโรงเรียน จาก 12 โรงเรียน จำนวน 872 คน แบ่งออกเป็นครูบรรจุ จำนวน 612 คน และครูอัตราจ้างจำนวน 248 คน ดังนั้น จะได้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวนครู 860 คน ผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 12 คน ดังตาราง 3.5

ตารางที่ 3.5 ตารางแสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

รายชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร (ครู)	จำนวนประชากร (ผู้บริหาร)
1. โรงเรียนอนุบาลประชาราชบุรี	61	1
2. โรงเรียนอนุบาลโรจนวิทย์ป้อมเพชร	20	1
3. โรงเรียนอนุบาลวังจันทร์	8	1
4. โรงเรียนธีรธาดาปฐมวัยและภาษาต่างประเทศ	3	1
5. โรงเรียนอนุบาลปาริมา พิษณุโลก	16	1
6. โรงเรียนอนุบาลโรจนวิทย์	174	1
7. โรงเรียนมาลาเบียง	193	1
8. โรงเรียนผดุงราชบุรี	140	1
9. โรงเรียนธีรธาดาพิษณุโลก	29	1
10. โรงเรียนสินห์มิน	56	1
11. โรงเรียนนานาชาติเคมบริดจ์ คอลเลจ	1	1
12. โรงเรียนเซนนิโกลาส	159	1
รวม	860	12

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนนี้ ได้แก่ แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่ง แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครู จะใช้สำหรับครูผู้สอนทำการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสภาพจริง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอนและนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ ผู้ใช้แบบประเมินสมรรถนะครู ดังนี้

1. ครูผู้สอน (ประเมินตนเอง)
2. ผู้บริหารสถานศึกษา (ประเมินครูผู้สอน)

แบบประเมินสมรรถนะครูที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแล้วนำไปสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความชัดเจนของ

ประเด็นคำถาม จำนวน 5 ท่าน 3) ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และร่างเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูจะใช้ประเมินการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเนื้อหาของแบบประเมินจะมีจำนวน 3 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ ตอนที่ 2 แบบวัดสมรรถนะหลักของครูผู้สอน จำนวน 7 สมรรถนะ ตอนที่ 3 แบบวัดสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 9 สมรรถนะ รายละเอียดโครงสร้างเครื่องมือฉบับนี้แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 3.6 โครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	เพศ ตำแหน่ง/วิทยฐานะ โรงเรียน ในสังกัด เขตพื้นที่การศึกษา	เลือกตอบและปลายเปิด	4
ตอนที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลัก (Core competency) 2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.2 การบริการที่ดี 2.3 การพัฒนาตนเอง 2.4 การทำงานเป็นทีม 2.5 ศึกษานิเทศก์ 2.6 ความเป็นครู 2.7 วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ		8 7 9 8 6 6 25
รวม			69
ตอนที่ 3 แบบประเมินสมรรถนะประจำสายงาน	สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) 3.1 ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 3.2 การพัฒนาหลักสูตร 3.3 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน 3.4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา 3.5 วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 3.6 การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 3.7 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 3.8 ภาวะผู้นำครู 3.9 ความรู้ในเนื้อหาวิชา		5 5 7 3 8 10 6 12 5
รวม			61

การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา

ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความสอดคล้องสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ซึ่งเป็นแบบประเมินฉบับร่างที่พัฒนาและปรับปรุงขึ้นพร้อมรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการวัดให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของข้อรายการย่อยในแต่ละสมรรถนะ ผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาครั้งนี้เป็นผู้เชี่ยวชาญที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางด้านวัดผลและประเมินผลด้านบริหารการศึกษาและ/หรือปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการวัดผลและประเมินผลผู้เชี่ยวชาญทุกคนได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยกับสมรรถนะที่มุ่งวัด (item-objective congruence) ว่ามีความเหมาะสมสอดคล้องกันหรือไม่อย่างไร พร้อมกับให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงข้อรายการย่อยในแต่ละสมรรถนะที่ต้องการวัด ระยะเวลาที่ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา มีช่วงเวลาประมาณ 4-8 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้เชี่ยวชาญได้ส่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวกลับคืนแก่ผู้วิจัยทางไปรษณีย์ จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ และให้ผู้วิจัยไปปรับเครื่องมือวิจัยกลับคืนด้วยตนเอง (รายชื่อผู้เชี่ยวชาญแสดงดังภาคผนวก)

ผลการพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คนแสดงดังตารางที่ 3.4 โดยกำหนดไว้ว่าถ้าผู้ใช้ทรงคุณวุฒิตัดสินใจข้อสอบแต่ละข้อสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือไม่ โดยให้คะแนน +1 หมายถึงสอดคล้องหรือเน้นใจว่านวัตกรรมการนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้จริง 0 หมายถึงไม่แน่ใจว่านวัตกรรมการนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นวัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้-1 หมายถึงไม่สอดคล้องหรือเน้นใจว่านวัตกรรมการนั้นหรือข้อสอบข้อนั้นไม่ได้วัดจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมที่ระบุไว้ ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ผลจากการพิจารณาข้อคำถามจากแบบวัดของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน พบว่า มีข้อรายการที่ผ่านเกณฑ์การพิจารณาและไม่ผ่านเกณฑ์การพิจารณา รายละเอียดของค่า IOC ในแต่ละข้อรายการแสดงดังตาราง 3.7 ดังนี้

ตารางที่ 3.7 ค่า IOC จากการพิจารณาเครื่องมือวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ

สมรรถนะ	จำนวนข้อในแต่ละค่า IOC					รวม (ข้อ)
	1.00	0.80	0.60	0.40	0.20	
1.สมรรถนะหลัก (Core competency)						
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4	3	0	0	1	8
1.2 การบริการที่ดี	1	0	4	2	0	7
1.3 การพัฒนาตนเอง	2	3	1	2	1	9
1.4 การทำงานเป็นทีม	6	2	0	0	0	8
1.5 จิตวิทยาสำหรับครู	3	1	1	1	0	6
1.6 ความเป็นครู	1	2	2	1	0	6
1.7 วินัยคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	22	2	1	0	0	25
รวม	39	13	9	6	2	69
2.สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)						
2.1 ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	4	1	0	0	0	5
2.2 การพัฒนาหลักสูตร	3	2	0	0	0	5
2.3 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน	5	1	1	0	0	7
2.4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา	0	1	1	1	0	3
2.5 วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	5	3	0	0	0	8
2.6 การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	9	0	1	0	0	10
2.7 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	4	2	0	0	0	6
2.8 ภาวะผู้นำครู	7	1	2	0	2	12
2.9 ความรู้ในเนื้อหาวิชา	0	0	3	2	0	5
รวม	37	11	8	3	2	61

กรณีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรตัดทิ้ง ซึ่งรายละเอียดได้จากการพิจารณาเครื่องมือการวิจัยของผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

สมรรถนะหลัก องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ควรตัดทิ้งประกอบด้วย 8 ตัวบ่งชี้ที่มี IOC < 0.5 ดังนี้ 1. มุ่งมั่นใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 2. ช่วยแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครองหรือผู้มาขอรับบริการ 3. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก 4. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง 5. ศึกษาค้นคว้าหาคำรู้ใหม่ทางวิชาการเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 6. มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในและนอกสถานศึกษา 7. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกฝนความคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้ 8. รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน

สมรรถนะประจำสาขางาน องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ที่ควรตัดทิ้งประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้ที่มี IOC < 0.5 ดังนี้ 1. สามารถวัดผลและประเมินผลเพื่อ ไปใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร 2. ให้คุณค่าและความสำคัญในความคิดเห็นและผลงานของผู้อื่น 3. กระตุ้น โน้มน้าวใจผู้อื่น ให้ปรับเปลี่ยนความคิดและกระทำของผู้อื่นให้สามารถสร้างมุ่งมั่น ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. มีความรู้ซึ่งในสาขาวิชาที่สอนและค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ 5. สามารถอธิบายองค์ประกอบของวิชาที่สอนและสามารถบูรณาการกับวิชาอื่น ได้

การตรวจสอบค่าความเที่ยง (Reliability)

ผู้วิจัยนำข้อรายการในแต่ละสมรรถนะที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ มาจัดทำเป็นแบบประเมิน และนำไปทดลองใช้กับครูกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับตัวอย่างจริง ที่โรงเรียนปิยมิตรวิทยา จังหวัดพะเยา จำนวน 40 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความชัดเจนของภาษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงของแบบประเมินที่สร้างขึ้นแล้ววิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมินแต่ละสมรรถนะและในภาพรวมทั้งฉบับด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค

ผลการวิเคราะห์หาคุณภาพในด้านความเที่ยงของแบบสมรรถนะพบว่าแบบประเมินมีค่าความเที่ยงอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาในส่วนสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาข

งานนั้นแบบประเมินทั้งสองสมรรถนะมีค่าความเที่ยงค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค เท่ากับ 0.98 และ 0.99 ตามลำดับ

▪ **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผลการประเมินสมรรถนะครูผู้สอน โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหน้าที่ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยไปทดลองใช้กับครูกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับตัวอย่างจริง ที่โรงเรียนปียมิตรวิทยา จังหวัดพะเยา จำนวน 40 คน เก็บข้อมูลโดยการส่งทางไปรษณีย์

5.3 นำข้อมูลจากการทดลองใช้ มาดำเนินการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) เพื่อตรวจสอบความเข้าใจและความชัดเจนของภาษา และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความเที่ยงของแบบประเมินที่สร้างขึ้นแล้ววิเคราะห์หาคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) ของแบบประเมินแต่ละสมรรถนะและในภาพรวมทั้งฉบับด้วยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคใช้ระยะเวลาประมาณ 4 สัปดาห์

5.4 นำแบบประเมินมาปรับปรุงแก้ไข จากการทดลองใช้ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

5.5 การเก็บข้อมูลผู้วิจัยผู้วิจัยได้นำเครื่องมือวิจัยไปใช้กับครูกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

5.6 ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จำนวน 12 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่างครู 860 ฉบับ และผู้บริหาร 12 ฉบับ โดยกำหนดระยะเวลาในการจัดเก็บแบบประเมินกลับคืนประมาณ 2 เดือน (ระหว่างเดือนเมษายน-พฤษภาคม 2557)

5.7 ผู้วิจัย ดำเนินการติดตามแบบประเมินกับ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยได้รับแบบประเมินกลับคืนมา จำนวน 872 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่าง

โดยมีผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในสมรรถนะหลัก พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะหลักทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับปานกลางมีค่าอยู่ระหว่าง 0.590-0.755 ตัวแปรทุกคู่มีระดับความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สันในสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะหลักทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับสูงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.555 -0.791 ตัวแปรทุกคู่มีระดับความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระยะที่ 2.2 กำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน

1. ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1.1 สังเคราะห์เอกสาร แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู โรงเรียนเอกชนศึกษาจากเนื้อหา ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.8 ตารางรายชื่อเอกสารแนวทางการพัฒนาครู

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครู	
ชื่อ/หน่วยงาน (ในประเทศ)	ชื่อ/หน่วยงาน (ต่างประเทศ)
ยนต์ ชุ่มจิต	แนวทางการพัฒนาครูของประเทศสหรัฐอเมริกา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร	แนวทางการพัฒนาครูของประเทศออสเตรเลีย
สมหวัง พิธิยานุวัฒน์	แนวทางการพัฒนาครูของประเทศแคนาดา
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	แนวทางการพัฒนาครูของประเทศอังกฤษ
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา	แนวทางการพัฒนาครูของประเทศญี่ปุ่น
พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์	แนวทางการพัฒนาครูของประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
กระทรวงศึกษาธิการ	แนวทางการพัฒนาครูประเทศฟินแลนด์
สถาบันพัฒนาครูคณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา	Curry School of Education มหาวิทยาลัยเวอร์จิเนีย
มนตรีจิววัฒน์ทล	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนิวอิงแลนด์
	คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแห่งรัฐเบมิดิจ
	ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวา

1.2 สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนจากผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารอย่างน้อย 5 ปี ขึ้นไป และที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

2. กลุ่มที่ศึกษา

2.1 นำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเกณฑ์ในการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจะพิจารณาจากคุณสมบัติที่มีความเกี่ยวข้องและมีประสบการณ์ในด้านบริหารงานการจัดการศึกษาเอกชน อย่างน้อย 5 ปี เพื่อพิจารณาแนวคิดตามทฤษฎีกับแนวคิดของผู้ทรงคุณวุฒิเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครูในประเทศไทยที่เหมาะสมมีรายนามของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
ดร.บุญรักษ์ยอดเพชร	ผู้อำนวยการสพป.พล.1
นายอโนทัยไทยวรรณศรี	รองผู้อำนวยการสพป.พล. 1
นางพัชรินทร์จีพ็ธำรง	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน นักวิชาการศึกษานานาชาติพิเศษ
นายอัคนีสุขโรจน์	ประธานคณะกรรมการประสานและส่งเสริม การศึกษาเอกชนจังหวัดพิษณุโลก และ ผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนอนุบาลโรจน์วิทย์
ดร.ปพลเดชทศวิภาค	ผู้อำนวยการ โรงเรียนญาณเรศวรพัฒนาพิทยาคม
บาทหลวงประเสริฐสุทธิ	ผู้อำนวยการ โรงเรียนเซนต์นิโกลาสพิษณุโลก
นายวสันต์ ศรีประคู้	ผู้อำนวยการสพป.พล. 1
นายปริญญาดารินโน	ผู้อำนวยการ โรงเรียนผดุงราษฎร์

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน รายละเอียดของแบบสัมภาษณ์ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในขั้นตอนแรก คือ

3.1 แบบสัมภาษณ์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ชนิดปลายเปิด แบ่งเป็น 5 ข้อคำถามมีประเด็นคำถามดังนี้

1. ท่านคิดว่าครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ควร มีสมรรถนะใดบ้าง
2. ท่านคิดว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ควร มีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะใดบ้าง
3. จากการสังเคราะห์เอกสารสามารถระบุสมรรถนะครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ท่าน มีความคิดเห็นอย่างไร พร้อมอธิบาย
4. สมรรถนะครูผู้สอนในส่วนที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ท่านคิดว่าควร ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง
5. สมรรถนะครูผู้สอนในส่วนที่เป็นสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ท่านคิดว่าควร ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง

ตอนที่ 2 ผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน โดยเน้นไปในแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะหลัก (Core competency) มีองค์ประกอบในการพิจารณา จำนวน 7 ข้อ ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จิตวิทยาสำหรับครู ความเป็นครู วินัย คุณธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) มีองค์ประกอบ จำนวน 9 ข้อ ดังนี้ ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนการวัดและการประเมินผล การศึกษา วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาวะผู้นำครู ความรู้ในเนื้อหาวิชาโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นว่าเห็นด้วย หรือ ไม่เห็นด้วย พร้อมระบุเหตุผลประกอบ

4. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

4.1 การสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยในขั้นตอนนี้ มีด้วยกัน 2 ฉบับ โดยมีแนวทางการสร้างเครื่องมือวิจัย ดังนี้ 1) ศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรของเครื่องมือแต่ละชนิด กำหนดคำ

นิยามและกรอบการวัดตัวแปร 2) ลงมือการสร้างข้อคำถาม/แนวทางของเครื่องมือแต่ละฉบับ 3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของข้อคำถาม (Content validity) ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อคำถามแต่ละฉบับ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ 4) ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแต่ละฉบับก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยกับสมรรถนะที่มุ่งวัด (item-objective congruence) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาถึงผู้เชี่ยวชาญแล้วติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการตอบแบบสอบถามและกำหนดระยะเวลาในการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบตรวจสอบความสอดคล้องให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญจัดส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์การเก็บข้อมูลเบื้องต้นใช้เวลาประมาณ 4-8 สัปดาห์

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหาร รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน ดังนี้

5.1 การรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูจะมีผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน 8 ท่าน ทั้งหมดเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนของโรงเรียนเอกชน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ผู้บริหารกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน จากการสัมภาษณ์ใช้ระยะเวลาประมาณ 4 สัปดาห์ หลังจากนั้นผู้ให้สัมภาษณ์ได้จัดส่งเครื่องมือวิจัยดังกล่าวคืนแก่ผู้วิจัยมาพร้อมกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมของข้อรายการย่อยกับสมรรถนะที่มุ่งวัด (item-objective congruence) จากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้วยแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาถึงผู้เชี่ยวชาญแล้วติดต่อทางโทรศัพท์เพื่อแจ้งรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการตอบแบบสอบถามและกำหนดระยะเวลาในการจัดส่งแบบสอบถามกลับคืนแก่ผู้วิจัย จัดส่งหนังสือขอความร่วมมือและแบบตรวจสอบความสอดคล้องให้แก่ผู้เชี่ยวชาญ และให้ผู้เชี่ยวชาญจัดส่งแบบสอบถามคืนทางไปรษณีย์ หรือทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์การเก็บข้อมูลเบื้องต้นใช้เวลาประมาณ 4-8 สัปดาห์

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

จากการสังเคราะห์เอกสารแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูในประเทศไทยและต่างประเทศสามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาครูได้ 15 ด้าน ดังนี้

1. มุ่งเน้นการพัฒนาครูโดยเน้นการจัดความค้ำหรือข้อบกพร่องอย่างต่อเนื่อง
2. ส่งเสริมยกย่องให้รางวัลครู
3. มุ่งสร้างความเชื่อมั่นและสร้างความยั่งยืนในวิชาชีพครู
4. พัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู
5. พัฒนาส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนรู้เชิงบูรณาการ
6. การพัฒนานวัตกรรมเทคนิควิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นสื่อ ICT
7. การพัฒนาให้ครูมีจิตวิทยาในการดูแลช่วยเหลือพัฒนานักเรียนตามธรรมชาติและศักยภาพ
8. เพิ่มพูนทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การค้นคว้าและการพัฒนาวิชาชีพให้แก่ครู
9. การพัฒนาครูที่มีความหลากหลายตามความเหมาะสมกับตัวครู
10. การพัฒนาการฟื้นฟูศรัทธาในวิชาชีพครู
11. การพัฒนามาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพครู
12. การพัฒนาภาวะผู้นำครู
13. การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู
14. การพัฒนาการสรรหาบุคลากรครู
15. พัฒนาระบบบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน ภาคเอกชน และทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาและเรียนรู้

ระยะที่ 3 การจัดทำคู่มือในการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน

ขั้นตอนการพัฒนาเป็นคู่มือในการพัฒนาวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชนผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 นำผลการประเมินสมรรถนะและแนวทางการพัฒนาวิชาชีพครูมาเขียนเป็นคู่มือการพัฒนาการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

ขั้นตอนที่ 2 กลุ่มที่ศึกษา เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู จำนวน 5 ท่าน ดังนี้

ตารางที่ 3.10 รายชื่อผู้ประเมินคู่มือการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1.ดร.ชนาธิป ทุ้ยแป	ผู้อำนวยการกลุ่มประเมินคุณภาพการศึกษาสำนักงานทดสอบทางการศึกษา สพฐ.
2.ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์	ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
3.นางพัชรินทร์ชีพธำรง	ผู้อำนวยการกลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน นักวิชาการศึกษา ชำนาญการพิเศษ
4.นายอโณทัย ไทยวรรณศรี	รองผู้อำนวยการ สพป.พล.1
5.นายประสพสุข ดีอินทร์	รองผู้อำนวยการ สพป. พล.1

ขั้นตอนที่ 3 เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพคู่มือการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู

ประกอบด้วย 9 ตอน ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ในการประเมิน
2. วิธีการพัฒนา
3. กรอบแนวคิดการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู
4. รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู
5. ผู้ใช้คู่มือสมรรถนะครู
6. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน
7. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะครู
8. การให้คะแนนและการแปลผลสมรรถนะครู
9. การนำเสนอผลการประเมินสมรรถนะครู

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ตรวจสอบจากการประเมินคู่มือจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ดังตารางที่ 3.13

ขั้นตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูล การสังเคราะห์เนื้อหา จากข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ
 ดังนี้ ผลการประเมินคุณภาพเครื่องมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นที่สอดคล้องกับผู้วิจัยทั้งรูปแบบ
 และตัวชี้วัด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้นำเสนอตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยและมีขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศมรรถนะวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต

ตอนที่ 2 ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน

ตอนที่ 3 คู่มือพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาศมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ประกอบด้วย

1.1 ผลการศึกษาศมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

1.2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างในสมรรถนะวิชาชีพครู

1.1 ผลจากการศึกษาศมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยทั่วไปประกอบด้วย 2 ส่วนสมรรถนะ คือ สมรรถนะหลัก (Corecompetency) ประกอบไปด้วย 7 สมรรถนะ ดังนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จิตวิทยาสำหรับครู ความเป็นครู วินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ประกอบด้วย 9 สมรรถนะ ดังนี้ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการศึกษา การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน ภาวะผู้นำครู ความรู้ในเนื้อหาวิชา

ระดับคุณภาพจากคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามแนวทางของ บุญชม ศรีสะอาด (2535 : 100) ดังนี้

3.51-4.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด	2.51-3.50 หมายถึง ระดับมาก
1.51-2.50 หมายถึง ระดับปานกลาง	1.00-1.50 หมายถึง ระดับน้อย

ตารางที่ 4.1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
การบริการที่ดี	835	3.55	.441	มากที่สุด	1
วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ	835	3.54	.383	มากที่สุด	2
การทำงานเป็นทีม	835	3.47	.460	มาก	3
จิตวิทยาสำหรับครู	835	3.42	.472	มาก	4
ความเป็นครู	835	3.39	.490	มาก	5
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	835	3.26	.492	มาก	6
การพัฒนาตนเอง	835	3.25	.443	มาก	7
ภาพรวม	835	3.45	.370	มาก	

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 (S.D. =.370) อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะหลัก ด้าน การบริการที่ดีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้าน วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 และ 3.54 (S.D.=.441, .383) ตามลำดับ อยู่ในระดับ มากที่สุด นอกจากนี้ สมรรถนะด้าน การพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.25 (S.D. =.443) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a5 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	835		.629	มาก	1
a8 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน	835	3.33	.601	มาก	2
a7 ใช้ผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น	835	3.30	.604	มาก	3
a4 สร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง ครบถ้วน	835	3.29	.596	มาก	4
a3 วางแผนการปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน	835	3.25	.619	มาก	5
a6 การติดตามประเมินผลการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน	835	3.24	.612	มาก	6
a2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาค เรียน	835	3.21	.660	มาก	7
a1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ	835	3.11	.631	มาก	8
ภาพรวมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	835	3.26	.492	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 (S.D. =.492) อยู่ในระดับมาก โดย ข้อ a5 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ a8 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.34 และ 3.33 (S.D.=.629, .601) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.11 (S.D. =.631) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a11 ให้บริการอย่างมีความเคารพยก ย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ	835	3.63	.507	มากที่สุด	1
a12 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และเต็มอกเต็มใจ	835	3.63	.518	มากที่สุด	2
a13 ให้บริการโดยยึดความต้องการ ของผู้บริโภคเป็นหลัก	835	3.55	.533	มากที่สุด	3
a9 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจ ใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ	835	3.52	.584	มากที่สุด	4
a10 ให้บริหารอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ ล่าช้า	835	3.41	.596	มาก	5
ภาพรวมด้านการบริการที่ดี	835	3.55	.441	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 (S.D. = .441) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ a11 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ รองลงมาคือ ข้อ a12 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.63 และ 3.63 (S.D.=.507, .518) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a10 ให้บริหารอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.41 (S.D. =.596) อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a15 สามารถสื่อสารและใช้ภาษาไทยในการพูด ฟัง การอ่าน และเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	835	3.39	.587	มาก	1
a18 เข้าอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	835	3.37	.599	มาก	2
a17 แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส	835	3.34	.581	มาก	3
a19 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น	835	3.24	.588	มาก	4
a 14 วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง	835	3.16	.552	มาก	5
a16 สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการที่เป็นเอกสารต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ	835	3.02	.714	มาก	6
ภาพรวมด้านการพัฒนาตนเอง	835	3.25	.443	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 (S.D. =.443) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ a15 สามารถสื่อสารและใช้ภาษาไทยในการพูด ฟัง การอ่าน และเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รองลงมาคือ ข้อ a18 เข้าอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.39 และ 3.37 (S.D.=.587, .599) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a16 สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการที่เป็นเอกสารต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.02 (S.D. =.714) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a21 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	835	3.59	.528	มากที่สุด	1
a20 มีมนุษยสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	835	3.54	.554	มากที่สุด	2
a22 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน	835	3.51	.542	มากที่สุด	3
a23 ให้เกียรติยกย่องชมเชย และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม	835	3.50	.546	มาก	4
a27 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา	835	3.44	.561	มาก	5
a24 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลกลุ่มคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	835	3.42	.562	มาก	6
a26 แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ในทีมงาน	835	3.42	.589	มาก	7
a25 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส	835	3.34	.585	มาก	8
ภาพรวมด้านการทำงานเป็นทีม	835	3.47	.460	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. =.460) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ a21 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาคือ ข้อ a20 มีมนุษยสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.59 และ 3.54 (S.D.=.528, .554) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a25 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาสมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.34 (S.D. =.585) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

สมรรถนะหลักด้านจิตวิทยาสำหรับครู	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a28 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน	835	3.50	.528	มาก	1
a33 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	835	3.43	.586	มาก	2
a32 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	835	3.42	.571	มาก	3
a31 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน	835	3.41	.578	มาก	4
a30 ศึกษาวิธีการสังเกตการณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในชั้นเรียน	835	3.39	.607	มาก	5
a29 การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้เรียน	835	3.34	.575	มาก	6
ภาพรวมด้านจิตวิทยาสำหรับครู	835	3.42	.472	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D. =.472) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ a28 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน รองลงมาคือ ข้อ a33 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.50 และ 3.43 (S.D.=.528, .586) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a29 การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.34 (S.D. =.575) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านความเป็นครู

สมรรถนะหลักด้านความเป็นครู	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a37 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	835	3.54	.542	มากที่สุด	1
a35 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	835	3.38	.593	มาก	2
a36 มีความรู้เกี่ยวกับการวัดแลประเมินผล	835	3.36	.588	มาก	3
a34 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร	835	3.26	.590	มาก	4
ภาพรวมด้านความเป็นครู	835	3.39	.490	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านความเป็นครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. =.490) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ a37 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ a35 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.54 และ 3.38 (S.D.=.542, .593) ตามลำดับ นอกจากนี้ข้อ a34 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.26 (S.D. =.590) อยู่ในระดับมากเช่นกัน



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (มีความรักและมีความศรัทธาในวิชาชีพ)

สมรรถนะหลักด้านมีความรักและมีความศรัทธาในวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
a39 การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ	835	3.62	.508	มากที่สุด	1
a40 การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ	835	3.61	.533	มากที่สุด	2
a41 ส่งเสริม การสนับสนุน หรือเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	835	3.61	.519	มากที่สุด	3
a43 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	835	3.61	.543	มากที่สุด	4
a38 การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน	835	3.58	.549	มากที่สุด	5
a44 การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	835	3.58	.536	มากที่สุด	6
a42 การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพ	835	3.55	.543	มากที่สุด	7
ภาพรวมด้านความรักและมีความศรัทธาในวิชาชีพ	835	3.59	.421	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่เน้นความรักและศรัทธาในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 (S.D. =.421) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ a39 การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อa40 การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.62 และ 3.61 (S.D.=.508, .533) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a42 การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.55 (S.D. =.543) อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (การมีวินัย ความรับผิดชอบในวิชาชีพ)

สมรรถนะหลักด้านการมีวินัย ความ รับผิดชอบในวิชาชีพ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
a49 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	835	3.59	.525	มากที่สุด	1
a50 การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี	835	3.59	.519	มากที่สุด	2
a45 การตรงต่อเวลา	835	3.54	.562	มากที่สุด	3
a48 การมีความซื่อตรงต่อตนเอง	835	3.54	.543	มากที่สุด	4
a47 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด	835	3.42	.583	มาก	5
a46 การวางแผนค่าใช้จ่าย	835	3.41	.620	มาก	6
ภาพรวมด้านการมีวินัย ความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	835	3.51	.453	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู ที่เน้นการมีวินัย ความรับผิดชอบในวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 (S.D. =.453) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ a49 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือข้อ a50 การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณีอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ 3.59 (S.D.=.525, .519) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a46 การวางแผนค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.41 (S.D. =.620) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการดำรงชีวิต อย่างพอเพียงและเหมาะสม

สมรรถนะหลักด้านการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและเหมาะสม	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
a54 การรักษาสีทึบประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น	835	3.60	.516	มากที่สุด	1
a55 การเคารพกติกาของสังคม	835	3.57	.523	มากที่สุด	2
a53 การปฏิบัติตนหลักเลียงจากอบายมุข	835	3.55	.546	มากที่สุด	3
a52 การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ	835	3.46	.542	มาก	4
a51 การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม	835	3.44	.594	มาก	5
ภาพรวมด้านการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและเหมาะสม	835	3.52	.447	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านการดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. =.447) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ a54 การรักษาสีทึบประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ข้อ a55 การเคารพกติกาของสังคมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.60 และ 3.57 (S.D.=.516, .523) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a51 การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงามมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.44 (S.D. =.594) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลัก ด้านการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี

สมรรถนะหลักด้านการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
a59 ปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์หรือผู้รับบริการ	835	3.55	.526	มากที่สุด	1
a58 มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม	835	3.54	.531	มากที่สุด	2
a56 การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ	835	3.53	.543	มากที่สุด	3
a60 การใช้คำศัพท์ที่สร้างสรรค์ก่อให้เกิดกำลังใจและผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น	835	3.52	.548	มากที่สุด	4
a61 การใช้คำสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อใส่เสียด เยาะเย้ย ถากถาง)	835	3.52	.544	มากที่สุด	5
a62 การพูดด้วยความจริงใจไม่บิดเบือนข้อมูล	835	3.51	.542	มากที่สุด	6
a57 การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์	835	3.50	.559	มาก	7
ภาพรวมด้านการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี	835	3.52	.450	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะหลักด้านการประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D. =.450) อยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อ a59 ปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือข้อ a58 มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.55 และ 3.54 (S.D.=.526, .531) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ a57 การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.50 (S.D. =.559) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 ตารางภาพรวม ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงาน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
ด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ชั้นเรียน	835	3.47	.425	มาก	1
ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	835	3.47	.451	มาก	2
ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา	835	3.41	.492	มาก	3
ด้านภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา	835	3.39	.490	มาก	4
ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	835	3.39	.516	มาก	5
ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน	835	3.38	.509	มาก	6
ด้านภาวะผู้นำครู	835	3.33	.485	มาก	7
ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	835	3.28	.516	มาก	8
ด้านการพัฒนาหลักสูตร	835	3.17	.528	มาก	9
ภาพรวม	835	3.36	.412	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 (S.D. =.412) อยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ย เท่ากัน คือ 3.47 (S.D.=.425, .451) ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.17 (S.D. =.528) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสาขางาน ด้าน ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สมรรถนะประจำสาขางานด้านภาษา เทคโนโลยี สำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
b1สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้ อย่างถูกต้อง	835	3.41	.560	มาก	1
b4 สามารถแสวงหาความรู้ที่หลากหลายเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	835	3.40	.564	มาก	2
b5แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการ ใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยี สารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน	835	3.31	.596	มาก	3
b3สามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	835	3.28	.643	มาก	4
b 2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การ อ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือ ภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้	835	3.07	.716	มาก	5
ภาพรวมด้านภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	835	3.39	.490	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสาขางานด้านภาษา เทคโนโลยี สำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. =.490) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อ การสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b4 สามารถแสวงหาความรู้ที่ หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 และ 3.40 (S.D.=.560, .564) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ b 2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การ เขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.07 (S.D. =.716) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ พัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนา หลักสูตร	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
b 6 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น	835	3.22	.662	มาก	1
b 8 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุ วัตถุประสงค์	835	3.21	.561	มาก	2
b 9 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	835	3.21	.629	มาก	3
b 7 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร	835	3.19	.655	มาก	4
b10 สามารถประเมินหลักสูตร	835	3.00	.640	มาก	5
ภาพรวมด้านการพัฒนาหลักสูตร	835	3.17	.528	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 (S.D. =.528) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b6 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตร สถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b 8 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ บรรลุวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.22 และ 3.21 (S.D.=.662, .561) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ b10 สามารถประเมินหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.00 (S.D. =.640) อยู่ใน ระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b12 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ	835	3.57	.535	มากที่สุด	1
b 11 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน	835	3.54	.515	มากที่สุด	2
b 15 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน	835	3.51	.555	มากที่สุด	3
b 16 แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน	835	3.47	.577	มาก	4
b 17 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลประเมินไปใช้การปรับปรุงและพัฒนา	835	3.46	.583	มาก	5
b 13 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน	835	3.41	.578	มาก	6
b 14 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	835	3.35	.551	มาก	7
ภาพรวมด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน	835	3.47	.425	มาก	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. =.425) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b12 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ b 11 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.57 และ 3.54 (S.D.=.535, .515) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ

b 14 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.35 (S.D. =.551) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้าน การวัดและประเมินผลการศึกษา

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b18 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง	835	3.44	.570	มาก	1
b19 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	835	3.34	.586	มาก	2
ภาพรวมด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	835	3.39	.516	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 (S.D. =.516) อยู่ในระดับมาก โดย b18 สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b19 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.44 และ 3.34 (S.D.=.570, .586) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b21 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาภาวะบุสภาพปัจจุบัน	835	3.34	.602	มาก	1
b20 สสำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยและพัฒนาผู้เรียน	835	3.33	.580	มาก	2
b27 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน	835	3.30	.573	มาก	3
b26 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ	835	3.28	.583	มาก	4
b22 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค และโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	835	3.26	.604	มาก	5
b25 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้	835	3.26	.631	มาก	6
b24 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน	835	3.24	.601	มาก	7
b23 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้	835	3.24	.602	มาก	8
ภาพรวมด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	835	3.28	.516	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 (S.D. =.516) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b21 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาระบุสภาพปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b20 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยและพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 และ 3.33 (S.D.=.602, .580) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ b23 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.24 (S.D. =.602) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b28 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน	835	3.52	.548	มากที่สุด	1
b32 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน	835	3.50	.546	มาก	2
b33 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล	835	3.48	.552	มาก	3
b35 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้	835	3.48	.590	มาก	4
b34 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล	835	3.47	.606	มาก	5
b36 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้การทำงาน	835	3.47	.565	มาก	6

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
b31 จัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม	835	3.45	.544	มาก	7
b29 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม	835	3.44	.590	มาก	8
b30 จัดทำโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	835	3.44	.577	มาก	9
b37 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน	835	3.42	.573	มาก	10
ภาพรวมด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	835	3.47	.451	มาก	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 (S.D. =.451) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b28 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b32 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.52 และ 3.50 (S.D.=.548, .546) ตามลำดับ นอกจากนี้ b37 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.42 (S.D. =.573) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการ
สร้างความร่วมมือกับชุมชน

สมรรถนะประจำสายงานด้านการ สร้างความร่วมมือกับชุมชน	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับ ที่
b39 สร้างความร่วมมือกับชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา	835	3.43	.559	มาก	1
b40 ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ต่าง ๆ ของชุมชน	835	3.40	.618	มาก	2
b42 สร้างความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามี ส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่าง ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา	835	3.39	.596	มาก	3
b38 กำหนดแนวทางในการสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี และความ ร่วมมือกับชุมชน	835	3.37	.616	มาก	4
b41 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้	835	3.37	.623	มาก	5
b43 มีการนำเสนอผลต่อการ จัดการเรียนรู้ฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไข ปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน	835	3.32	.608	มาก	6
ภาพรวมด้านการสร้างควม ร่วมมือกับชุมชน	835	3.38	.509	มาก	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้างควม
ร่วมมือกับชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 (S.D. =.509) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b39 สร้างควม

ร่วมมือกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ b40 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.43 และ 3.40 (S.D.=.559, .618) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ b43 มีการนำเสนอผลต่อการจัดการเรียนรู้ฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.32 (S.D. =.608) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครู

สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b53 ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง	835	3.40	.565	มาก	1
b45 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ชี้คหุ่ย่นขอมรับทศณะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	835	3.37	.596	มาก	2
b50 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	835	3.37	.587	มาก	3
b49 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ขั้นตอน/วิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม	835	3.34	.602	มาก	4
b44 สร้างความสัมพันธ์ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ	835	3.33	.591	มาก	5

ตารางที่ 4.20(ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำ ครู	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b48 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ และ ความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ	835	3.32	.580	มาก	6
b51 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการ ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของ ตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา	835	3.32	.619	มาก	7
b52 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการ เรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเอง ตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผล สำเร็จได้	835	3.31	.625	มาก	8
b46 ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมี วิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน	835	3.28	.598	มาก	9
b47 ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม	835	3.27	.584	มาก	10
ภาพรวมด้านภาวะผู้นำครู	835	3.33	.485	มาก	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 (S.D. =.485) อยู่ในระดับมาก โดย b53 ขอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b45 มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นขอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.40 และ 3.37 (S.D.=.565, .596) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ b47 ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.27 (S.D. =.584) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะประจำสายงาน ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

สมรรถนะประจำสายงานด้าน ความรู้ในเนื้อหาวิชา	จำนวน (คน)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล	ลำดับที่
b54 มีความรู้ซึ่งในสาขาวิชาที่ สอนและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่ เสมอ	835	3.49	.533	มาก	1
b55 มีความรู้เกี่ยวกับ สังคม วัฒนธรรม ประเพณีของประเทศ และโลก	835	3.39	.556	มาก	2
b56 มีความรู้เกี่ยวกับประเด็น โต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและ การศึกษาอนาคต	835	3.36	.571	มาก	3
ภาพรวมด้านความรู้เนื้อหาวิชา	835	3.41	.492	มาก	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสมรรถนะประจำสายงานด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 (S.D. = .492) อยู่ในระดับมาก โดยข้อ b54 มีความรู้ซึ่งในสาขาวิชาที่สอนและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ b55 มีความรู้เกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม ประเพณีของประเทศและโลก อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.49 และ 3.39 (S.D.=.533, .556) ตามลำดับ นอกจากนี้ ข้อ b56 มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษาอนาคตมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.36 (S.D. =.571) อยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างในสมรรถนะวิชาชีพครู

2.1 การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างในสมรรถนะหลัก

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างของตัวแปรทักษะที่จำเป็นสำหรับการสอน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตามโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลักด้วยโปรแกรม Lisrel เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรที่มีจำนวน 1 ฉบับ คือ แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก มุ่งวัดทักษะที่จำเป็นสำหรับครูผู้สอนจำนวน 7 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีความพออย่างต่อเนื่อง องค์ประกอบที่ 2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ องค์ประกอบที่ 3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน องค์ประกอบที่ 4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม องค์ประกอบที่ 5 จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน ในอันที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนไปสู่แนวทางอันพึงประสงค์ องค์ประกอบที่ 6 ความเป็นครู หมายถึง บุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษามากและดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถช่วยทำให้บุคคลอื่น ๆ เกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาก้าวหน้าได้ องค์ประกอบที่ 7 วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง คุณลักษณะร่วมที่ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำเป็นต้องยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติตนซึ่ง ได้แก่ คุณลักษณะด้านวินัย การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ตาราง 4.22 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในสมรรถนะหลัก

	การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์	การบริการ ที่ดี	การพัฒนา ตนเอง	การทำงาน เป็นทีม	จิตวิทยา สำหรับครู	ความเป็น ครู	วินัย คุณธรรม จริยธรรม ฯ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1	.617**	.593**	.590**	.656**	.622**	.605**
การบริการที่ดี		1	.605**	.753**	.691**	.603**	.711**
การพัฒนาตนเอง			1	.642**	.755**	.698**	.605**
การทำงานเป็นทีม				1	.674**	.601**	.749**
จิตวิทยาสำหรับครู					1	.728**	.714**
ความเป็นครู						1	.654**
วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู							1
ค่าเฉลี่ย	3.257	3.547	3.254	3.469	3.415	3.385	3.541
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.492	.441	.444	.460	.473	.491	.384

**นัยสำคัญที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะหลักทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับปานกลางมีค่าอยู่ระหว่าง 0.590-0.755 ตัวแปรทุกคู่มีระดับความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังตาราง 4.22

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก

องค์ประกอบ/ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	Maximum	β	T	R2	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (CC1)	0.370 (0.012)	0.370	24.940	0.572	0.282
การบริการที่ดี (CC2)	0.347 (0.013)	0.347	25.919	0.623	0.357
การพัฒนาตนเอง (CC3)	0.375 (0.012)	0.375	29.689	0.727	0.670
การทำงานเป็นทีม (CC4)	0.348 (0.013)	0.348	25.093	0.573	0.020
จิตวิทยาสำหรับครู(CC5)	0.414 (0.013)	0.414	31.840	0.778	0.487
ความเป็นครู (CC6)	0.401 (0.014)	0.401	28.293	0.670	0.326
วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู (CC7)	0.305 (0.011)	0.305	27.091	0.646	0.444

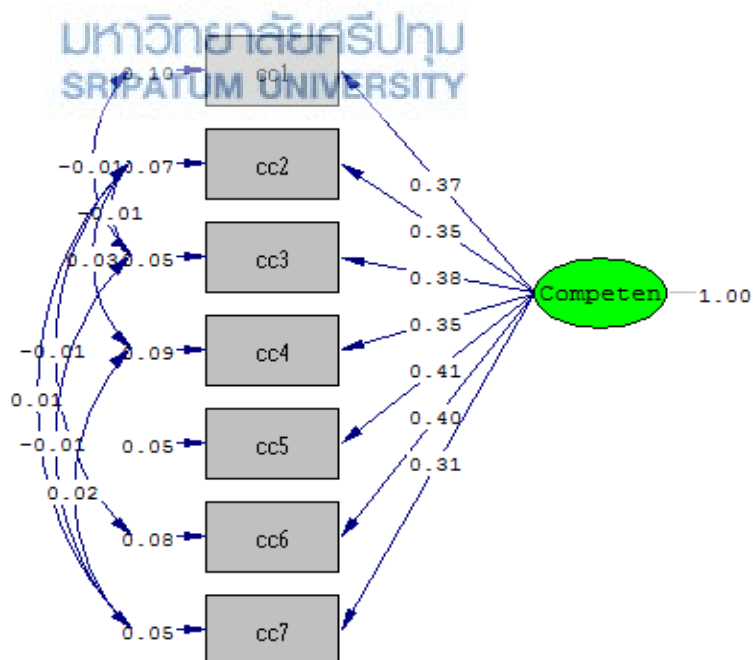
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

SRIPATUM UNIVERSITY

จากตาราง ที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ห้องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลักพบว่าค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่มีค่าสูงสุด คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง มีค่าเท่ากับ 0.670 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านจิตวิทยาสำหรับครู มีค่าเท่ากับ 0.487 และสมรรถนะที่มีค่าสัมประสิทธิ์น้อยที่สุด คือ สมรรถนะการทำงานเป็นทีม มีค่าเท่ากับ 0.020

ตารางที่ 4.24 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันชั้นสมรรถนะหลัก (n=860)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1.ค่าสถิติไค-สแควร์	7.940	ไม่มีนัยสำคัญ	เหมาะสมดี
2.ค่านัยสำคัญ	1.134	P>.05	เหมาะสมดี
3.ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์(Relative Chi-square)	1.134	$\chi^2/df < 3.00$	เหมาะสมดี
4.ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี(GFI)	0.997	GFI>0.90	เหมาะสมดี
5.ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว(AGFI)	0.989	AGFI>0.90	เหมาะสมดี
6.ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR) ตรวจสอบ	0.002	RMR<0.08	เหมาะสมดี
7.ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่า(RMSEA)	0.013	RMSEA<0.06	เหมาะสมดี
8.ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ(CFI)	1.00	CFI>0.95	เหมาะสมดี



Chi-Square=7.94, df=7, P-value=0.33769, RMSEA=0.013

ภาพที่ 4.1 แผนภาพโมเดลความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลัก

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบของสมรรถนะหลัก สำหรับวิชาชีพครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สอดคล้องตามโมเดล การวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก จำนวน 7 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) จิตวิทยาสำหรับครู 2) ความเป็นครู 3) การพัฒนาตนเอง 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริการที่ดี 7) วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณา วิชาชีพครู

ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Confirmatory Factor Analysis) ผลการ วิเคราะห์สอดคล้องตามโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก จำนวน 7 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) จิตวิทยาสำหรับครู (CC5) 2) ความเป็นครู (CC6) 3) การพัฒนาตนเอง (CC3) 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (CC1) 5) การทำงาน เป็นทีม (CC4) 6) การบริการที่ดี (CC2) 7) วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณาวิชาชีพครู (CC7) พบว่า มีความเหมาะสมพอดีกับ โมเดลมีค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 7.94 ค่าสถิติไค- สแควร์สัมพัทธ์(Relative Chi-square) เท่ากับ 1.134 แสดงว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อ พิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่ง มากกว่า 0.90 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.90 ดัชนี รากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ (RMR) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 และค่าดัชนีรากที่สองของ ความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.013 ซึ่งน้อยกว่า 0.06 และดัชนีวัดระดับ ความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 1.00 มากกว่า 0.95

2.2 การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างในสมรรถนะประจำสายงาน

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างในสมรรถนะประจำสายงานของตัวแปรทักษะที่จำเป็น สำหรับการสอน ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตาม โมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลักด้วยโปรแกรม Lisrel เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรมี จำนวน 1 ฉบับ คือ แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะประจำสายงาน มุ่งวัดทักษะที่ จำเป็นสำหรับครูผู้สอนจำนวน 9 องค์ประกอบ องค์ประกอบแรก คือ ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาหมายถึง ความสามารถในการใช้ทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารความหมายได้อย่าง ถูกต้องและสามารถสร้างนวัตกรรมที่จะช่วยให้การศึกษา และการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพดี ยิ่งขึ้น ผู้เรียนสามารถเกิดการเรียนรู้อย่างรวดเร็วมีประสิทธิภาพสูงกว่าเดิม เกิดแรงจูงใจในการเรียน

ด้วยนวัตกรรมการศึกษา และประหยัดเวลาในการเรียน เช่น การเรียนการสอนที่ใช้คอมพิวเตอร์ช่วยสอน (Computer Aids Instruction) การใช้แผ่นวีดิทัศน์เชิงโต้ตอบ (Interactive Video) สื่อหลายมิติ (Hypermedia) และอินเทอร์เน็ต (Internet) องค์ประกอบที่สอง คือ การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และ สภาพสังคม องค์ประกอบที่สาม คือ การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียนประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียน รายชั้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน องค์ประกอบที่สี่ คือ การวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่จะได้มาซึ่งข้อมูลทางการศึกษาตามจุดมุ่งหมายของการเรียน การสอน โดยอาศัยเครื่องมือ และ วิธีการวัดทางการศึกษา ซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น การทดสอบ การสังเกตพฤติกรรมผู้เรียน การสอบถาม สัมภาษณ์ การดูผลงานที่ส่ง และ จากปฏิริยาการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน องค์ประกอบที่ 5 คือ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องกรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ องค์ประกอบที่หก คือ การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะต้องให้เกิดการเรียนรู้ที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด ให้เสรีภาพแก่ผู้เรียนในการบรรลุเป็นผู้มีปัญญา ด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยผ่านประสบการณ์ตรง เช่น ประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหา การเรียนการสอน ต้องมีการพัฒนาและกระตุ้นสติปัญญาให้มีความสามารถในการใช้เหตุผล รู้จักคิดวิเคราะห์ และใช้ศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่ที่สามารถปรับตนให้ประสานกับสภาพแวดล้อม องค์ประกอบที่เจ็ด คือ การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนการจัดการการเรียนรู้ องค์ประกอบที่แปด คือ ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ องค์ประกอบที่เก้า คือ ความรู้ในเนื้อหาวิชา หมายถึง การเรียนรู้ที่เน้นการจำและการระลึกได้ถึงความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำในสิ่งที่ยู่งยากซับซ้อนและมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน และการนำไปใช้โดยมีลักษณะเป็นการแยกแยะสิ่ง

ที่ควรพิจารณาออกเป็นส่วนย่อย ที่มีความสัมพันธ์กัน รวมทั้งการสืบค้นความสัมพันธ์ส่วนต่าง ๆ เพื่อดูว่าส่วนประกอบปลีกย่อยนั้นสามารถเข้ากันได้หรือไม่ อันจะช่วยให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดอย่างแท้จริง ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ตัวแปรที่บ่งชี้ทักษะที่จำเป็นสำหรับสมรรถนะหลักทุกตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกตั้งแต่ระดับน้อยถึงระดับสูงมีค่าอยู่ระหว่าง 0.555 -0.791 ตัวแปรทุกคู่มีระดับความสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 ตาราง Pearson Correlations of functional competency

สมรรถนะ	Fc1	Fc2	Fc3	Fc4	Fc5	Fc6	Fc7	Fc8	Fc9
Fc1 ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1	.719**	.654**	.598**	.614**	.589**	.570**	.704**	.621**
Fc2 การพัฒนาหลักสูตร		1	.649**	.621**	.655**	.615**	.625**	.706**	.615**
Fc3 การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน			1	.743**	.643**	.743**	.668**	.741**	.613**
Fc4 การวัดและการประเมินผลการศึกษา				1	.767**	.748**	.624**	.695**	.572**
Fc5 วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน					1	.791**	.635**	.709**	.555**
Fc6 การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ						1	.723**	.732**	.589**
Fc7 การสร้างความร่วมมือกับชุมชน							1	.778**	.631**
Fc8 ภาวะผู้นำครู								1	.771**
Fc9 ความรู้ในเนื้อหาวิชา									1
ค่าเฉลี่ย	3.294	3.165	3.473	3.386	3.283	3.466	3.379	3.329	3.413
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	.488	.529	.426	.517	.517	.451	.509	.486	.492

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะ
ประจำสายงาน

องค์ประกอบ/ตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ				สปส.คะแนน องค์ประกอบ
	Maximum	B	T	R2	
1. ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา	0.386 (0.015)	0.386	26.424	0.620	0.317
2. การพัฒนาหลักสูตร	0.416 (0.016)	0.416	26.319	0.615	0.176
3. การจัดการเรียนรู้และการบริหาร จัดการชั้นเรียน	0.353 (0.012)	0.353	28.327	0.673	0.365
4. การวัดและการประเมินผลการศึกษา	0.399 (0.016)	0.399	25.553	0.588	0.062
5. วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทาง การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน	0.406 (0.015)	0.406	26.351	0.613	0.216
6. การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ	0.359 (0.013)	0.359	26.836	0.636	0.081
7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	0.416 (0.015)	0.416	27.653	0.665	0.325
8. ภาวะผู้นำครู	0.443 (0.013)	0.443	32.954	0.819	0.584
9. ความรู้ในเนื้อหาวิชา 7	0.376 (0.015)	0.376	25.386	0.589	0.183

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของสมรรถนะวิชาชีพครูใน
สมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะที่มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนสูงสุด คือ สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ
ครู มีค่า เท่ากับ 0.584 รองลงมาคือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน
มีค่าเท่ากับ 0.365 และสมรรถนะที่มีค่าสัมประสิทธิ์คะแนนต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านการวัดผล
และประเมินผลการศึกษา มีค่า เท่ากับ 0.062

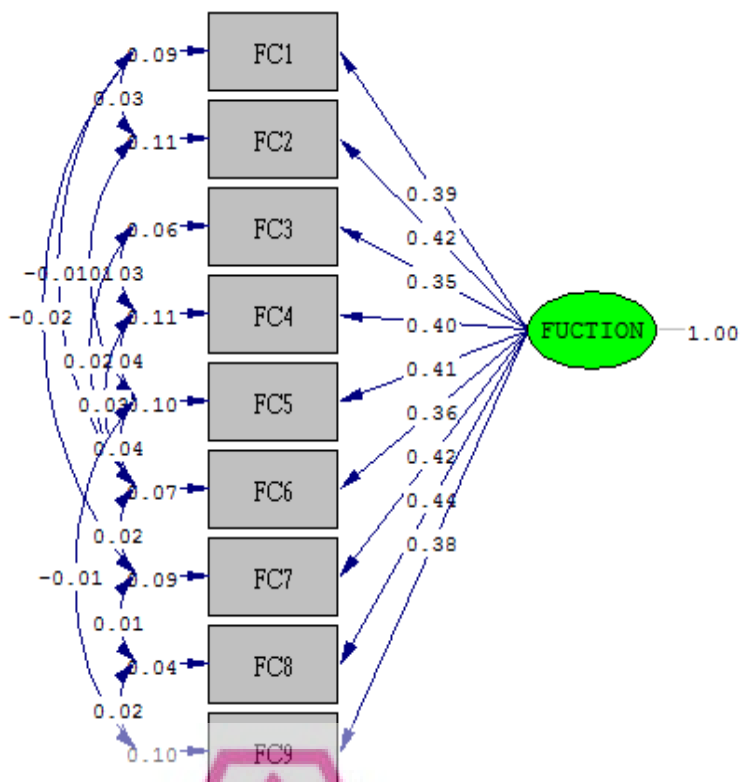
ผลการวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างขององค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานสำหรับ
วิชาชีพครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สอดคล้อง
ตามโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 9 องค์ประกอบ พบว่า

ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำครู (FC8) 2) การพัฒนาหลักสูตร (FC2) 3) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน (FC7) 4) วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียน (FC5) 5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา (FC4) 6) ภาษาเทคโนโลยีสำหรับ ครูและนวัตกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา(FC1)7) ความรู้ในเนื้อหาวิชา (FC9) 8) การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (FC6) 9) การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน (FC3) พบว่า มีความเหมาะสมพอดีกับโมเดลมีค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square: χ^2) เท่ากับ 17.24 ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์(Relative Chi-square) เท่ากับ 1.231 แสดงว่า สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี (Goodness of Fit Index: GFI) เท่ากับ 0.99 ซึ่งมากกว่า 0.90 ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว(AGFI) เท่ากับ 0.98 ซึ่งมากกว่า 0.90 ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR) เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.08 และค่าดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่า(RMSEA) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่า 0.06 และดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ(CFI) เท่ากับ 1.00 มากกว่า 0.95

ตารางที่ 4.27 ค่าดัชนีทดสอบโมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันสมรรถนะประจำสาขางาน

(n=860)

ดัชนีบ่งชี้ความเหมาะสมพอดี	ค่าดัชนี	เกณฑ์	ผลบ่งชี้
1.ค่าสถิติไค-สแควร์	17.240	ไม่มีนัยสำคัญ	เหมาะสมดี
2.ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (p)	0.244	P>0.05	เหมาะสมดี
3.ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์(Relative Chi-square)	1.231	$\chi^2 /df < 3.00$	เหมาะสมดี
4.ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดี(GFI)	0.996	GFI>0.90	เหมาะสมดี
5.ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมที่ปรับแก้แล้ว(AGFI)	0.985	AGFI>0.90	เหมาะสมดี
6.ดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของเศษ(RMR)	0.002	RMR<0.08	เหมาะสมดี
7.ดัชนีรากที่สองของความคลาดเคลื่อนในการประเมินค่า(RMSEA)	0.017	RMSEA<0.06	เหมาะสมดี
8.ดัชนีวัดระดับความเหมาะสมพอดีเชิงเปรียบเทียบ(CFI)	1.00	CFI>0.95	เหมาะสมดี



Chi-Square=17.24, df=14, P-value=0.24376, RMSEA=0.017

ภาพ 4.2 แสดงโมเดลองค์ประกอบสมรรถนะประจำสาขางาน

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

SRIRATUM UNIVERSITY

การวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างขององค์ประกอบของสมรรถนะประจำสาขางานสำหรับ

วิชาชีพครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สอดคล้องตามโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะประจำสาขางาน จำนวน 9 องค์ประกอบ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 4) วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา 6) ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและนวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 7) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 8) การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2.1) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลัก 5 ขั้นตอน

1.ขั้นการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 1.1 การอบรม 1.2 การประชุม 1.3 การสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ 1.4 การสร้างเครือข่ายทางความรู้

2.ขั้นการสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย 2.1 สร้างความเข้าใจแบบการรวมกลุ่ม 2.2 สร้างความเข้าใจแบบ Face to Face 2.3 สร้างความเข้าใจโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กระบวนการสร้างความเข้าใจควรยึดรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสำนักงาน เพื่อให้เชื่อมโยงความรู้ต่อบทบาทหน้าที่ โดยการสร้างกรอบความรู้ ความเข้าใจให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย

3.ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1 การสร้างเครือข่ายความรู้

3.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน และ ผู้ปกครอง จะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3.3 การปฏิบัติงานต้องแบ่งออกเป็นช่วงเวลา ดังนี้

(1) ระยะเวลาแรก การวางแผน

(2) ระยะเวลาที่สอง การปฏิบัติงาน

(3) ระยะเวลาที่ 3 การติดตามผล

ซึ่งทั้งสามช่วงเวลาจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเช่น ผู้อำนวยการ

โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายทางการศึกษาและ ศึกษานิเทศก์

4.ขั้นกำกับและติดตามผลงาน

5.ขั้นตรวจสอบและประเมินผล โดยผู้ที่มีหน้าที่ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่ายทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และการประเมินแบบ 360 องศา

2.2) แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การเตรียมการ 2. การปฏิบัติ 3. การติดตาม 4. การประเมินผล

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ได้แก่

1. การเตรียมการ

-ศึกษาการใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย

- ศึกษาการใช้ทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาต่างประเทศ
- ศึกษาเป้าหมายการจัดการศึกษา หลักสูตร ระบบการเรียนการสอนและศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ(Information and Communications Technology)

2. การปฏิบัติ

การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาไทย และภาษาต่างประเทศเพื่อนำความรู้ด้านภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย

3. การติดตามการสังเกตการต่อการใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

4. การประเมิน แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้ภาษาไทย ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน

ผลการสังเคราะห์แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน พบว่าแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูโรงเรียนเอกชน ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะหลัก
 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน
- จากสมรรถนะทั้ง 2 ตอน สามารถสรุปเป็นตารางแยกตามสมรรถนะ ดังนี้

ตารางที่ 4.28 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และ ชุมชน 3. ใช้ผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น 4. สร้างสรรค์และพัฒนากิจกรรมที่อย่างถูกต้อง ครบถ้วน 5. วางแผนการปฏิบัติงานและจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน 6. การติดตามประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน 7. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 8. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ

ตารางที่ 4.29 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การบริการที่ดี

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
2. การบริการที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ 2. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ 3. ให้บริการ โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก 4. ให้บริหารอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า 5. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ

ตารางที่ 4.30 สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การพัฒนาตนเอง

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
3.การพัฒนาตนเอง	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถสื่อสารและใช้ภาษาไทยในการพูด ฟัง การอ่าน และเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2. เข้าอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 3. แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส 4. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 5. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง 6. สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการที่เป็นเอกสารต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

ตารางที่ 4.31 สมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก การทำงานเป็นทีม

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
4. การทำงานเป็นทีม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2. มีมนุษยสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน 4. ให้เกียรติยกย่องชมเชย และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม 5. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา 6. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล กลุ่มคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7. แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ในทีมงาน 8. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ได้เหมาะสมในทุกโอกาส

ตารางที่ 4.32 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก จิตวิทยาสำหรับครู

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
5.จิตวิทยาสำหรับครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน 2. สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน 3. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 4. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน 5. ศึกษาวิธีการสังเกตการณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในชั้นเรียน 6. การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้เรียน

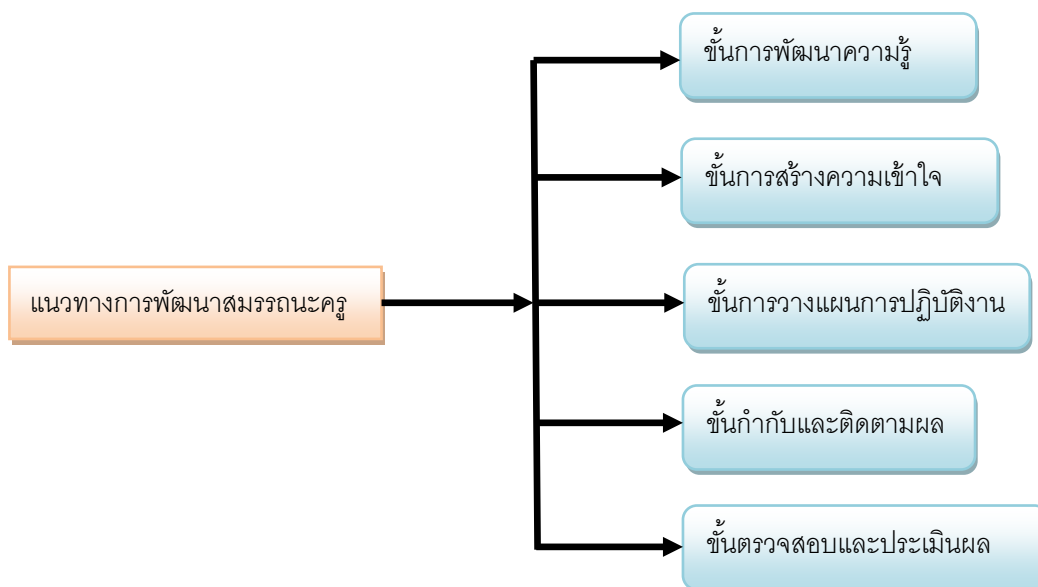
ตารางที่ 4.33 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก ความเป็นครู

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
6.ความเป็นครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร 3. มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล

ตารางที่ 4.34 สมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน สมรรถนะหลัก วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะหลัก	(ตัวบ่งชี้)
7.วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู	<ol style="list-style-type: none"> 1. การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 2. การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ 3. ส่งเสริม การสนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 4. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 5. การรักษาสีทึบประ โยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 6. การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 7. การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี 8. การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน 9. การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ 10. การเคารพศรัทธาของสังคม 11. การเสียสละและอุทิศตนเพื่อประโยชน์วิชาชีพ 12. การปฏิบัติตนหลีกเลี่ยงจากอบายมุข 13. ปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ 14. การตรงต่อเวลา 15. การมีความซื่อตรงต่อตนเอง 16. มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม 17. การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ 18. การใช้ศัพท์ที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจและผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 19. การใช้คำสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด เยาะเย้ย ถากถาง) 20. การพูดด้วยความจริงใจ ไม่บิดเบือนข้อมูล 21. การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ 22. การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ 23. การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม 24. การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 25. การวางแผนค่าใช้จ่าย

จากสมรรถนะหลัก ทั้ง 7 สมรรถนะ มีแนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้นตอน ดังนี้



1.ขั้นการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย

- 1.1 การอบรม/สัมมนา
- 1.2 การประชุม
- 1.3 การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้
- 1.4 การสร้างเครือข่ายทางความรู้
- 1.5 Training on the job



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2.ขั้นการสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย

- 2.1 กำหนดสถานการณ์/ออกแบบแนวทางการพัฒนาตนเอง
- 2.2 วิเคราะห์/ระดับความคิดเห็นโดยการสร้างความเข้าใจแบบการรวมกลุ่ม สร้างความเข้าใจแบบ Face to Face สร้างความเข้าใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.3 สรุปองค์ความรู้/วางแผนการพัฒนา
กระบวนการสร้างความเข้าใจควรยึดรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและสำนักงาน เพื่อให้เชื่อมโยงความรู้ต่อบทบาทหน้าที่ โดยการสร้างกรอบความรู้ ความเข้าใจให้ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย

3.ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 3.1 การสร้างเครือข่ายความรู้
- 3.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน และ ผู้ปกครอง จะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3.3 การปฏิบัติงานต้องแบ่งออกเป็นช่วงเวลา ดังนี้

- (1) ระยะเวลาแรก การวางแผน
- (2) ระยะเวลาที่สอง การปฏิบัติงาน
- (3) ระยะเวลาที่ 3 การประเมินผลและติดตามผล

ซึ่งทั้งสามช่วงเวลาจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายทางการศึกษาและ ศึกษานิเทศก์

4.ขั้นกำกับและติดตามผลงาน

- 4.1 วางแผนการกำกับติดตามผลงาน
- 4.2 เลือกใช้เครื่องมือการกำกับติดตามผลงาน
- 4.3 ออกแบบการกำกับติดตามเน้นการมีส่วนร่วม

5.ขั้นตรวจสอบและประเมินผล โดยผู้ที่มีหน้าที่ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่ายทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และการประเมินแบบ 360 องศา

- 5.1 วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน
- 5.2 สรุปผล/เปรียบเทียบ
- 5.3 บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ
- 5.4 ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ตารางที่ 4.35 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
1. ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	1.สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง 2. สามารถแสวงหาความรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3.แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน 4.สามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 5. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้	1. การเตรียมการ -ศึกษาการใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย -ศึกษาการใช้ทักษะ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาต่างประเทศ - ศึกษาเป้าหมายการจัดการศึกษาหลักสูตร ระบบการเรียนการสอนและศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (Information and Communications Technology) 2. การปฏิบัติ การเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศเพื่อนำความรู้ด้านภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาระบบการเรียนการสอนอย่างหลากหลาย 3. การติดตามการสังเกตการใช้ภาษาไทย ภาษต่างประเทศและการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4. การประเมิน แบบสอบถามความพึงพอใจของนักเรียนต่อการใช้ภาษาไทย ภาษต่างประเทศและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตารางที่ 4.36 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการพัฒนาหลักสูตร

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
2.การพัฒนาหลักสูตร	1. สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2. สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ 3. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 4. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร	1.การเตรียมการ ศึกษาเป้าหมายการจัดการศึกษา หลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จิตวิทยา ทักษะการคิดและผู้เรียน 2. การปฏิบัติ พัฒนาหลักสูตรและสาระที่เน้นกระบวนการคิด ทำหน่วยการเรียนรู้ที่เน้นเนื้อหาสาระ ทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงทั้งด้านความรู้ ทักษะ คุณธรรมและชิ้นงาน ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญแล้ว กำหนดกลุ่มเป้าหมาย นำแผนการจัดการเรียนรู้ไปจัดการเรียนการสอน เก็บรวบรวมข้อมูลให้เป็นระบบและวิเคราะห์ผลการเรียนเชิงสถิติ รายงานผลโดยใช้วิจัยหน้าเดียวและกัลยาณมิตรนิเทศครูเครือข่าย 3 การติดตาม ใช้กระบวนการกัลยาณมิตรนิเทศและศึกษาผลการเรียนของนักเรียน 4. การประเมิน การสังเกตการสอนและแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.37 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสาขางานด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

สมรรถนะประจำสาขางาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
3.การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน	<p>1. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ</p> <p>2. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน</p> <p>3. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน</p> <p>4. แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน</p> <p>5. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลประเมินไปใช้การปรับปรุงและพัฒนา</p> <p>6. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>7. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ</p>	<p>1. การเตรียมการ ศึกษาการจัดบรรยากาศในชั้นเรียนที่มีผลต่อการพัฒนานักเรียนและเอกสารข้อมูลสารสนเทศ</p> <p>2. การปฏิบัติ</p> <p>2.1 จัดบรรยากาศชั้นเรียน โดยเลือกห้องเรียน 1 ห้อง จัดศูนย์การเรียนรู้ หนังสือ ป้ายนิเทศ มุมสื่อ มุมเทคโนโลยี และที่นั่งเรียนแบบยืดหยุ่น</p> <p>2.2 สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เน้นการปฏิสัมพันธ์ เรียนแบบกลุ่ม แบบมีส่วนร่วมแบบร่วมมือร่วมใจ (Cooperative learning) และเรียนด้วยตนเองที่สอดคล้องสัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้</p> <p>2.3 จัดทำข้อมูลชั้นเรียน สารสนเทศ ทำเอกสารหลักสูตร เช่น ข้อตกลงเบื้องต้น แบบบันทึกพฤติกรรม แบบบันทึกผลการเรียน</p> <p>2.4 การจัดกิจกรรม 5 ส เพื่อพัฒนานักเรียนและปลูกฝังนิสัยรักโรงเรียน</p> <p>3. การติดตามสังเกต เยี่ยมชั้นเรียน ตรวจสอบ นิเทศเอกสารประจำวิชา</p> <p>4. การประเมิน ผลงานนักเรียนและสภาพของห้องเรียน</p>

ตารางที่ 4.38 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงานด้านการวัดและการประเมินผลการศึกษา

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
4.การวัดและการประเมินผลการศึกษา	1. สามารถวัดและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง 2. สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้	1.การเตรียมการ 1.1 กำหนดจุดมุ่งหมาย เป็นการกำหนดขอบข่ายกว้าง ๆ ว่าจะวัดบุคคลใด วัดเพื่อ จุดประสงค์ใด และจะวัดอะไรจากเขา เช่น จะสอบวัดนักศึกษา ระดับมัธยมศึกษา เพื่อทราบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักการศึกษา 1.2 กำหนดสิ่งที่จะวัด เป็นการกำหนดเนื้อหา และพฤติกรรมหรือคุณลักษณะที่จะวัด แต่ละเนื้อหาและพฤติกรรมนั้นๆ จะวัดมากน้อยเพียงใด ซึ่งการวิเคราะห์หลักสูตรสามารถช่วยในการกำหนดเนื้อหาและพฤติกรรมได้ 1.3 กำหนดเครื่องมือ เป็นการกำหนดรายละเอียดปลีกย่อยของเครื่องมือที่จะใช้ เช่น 1. รูปแบบคำถามที่จะใช้ จะใช้แบบอัตนัย หรือปรนัย จึงจะเหมาะกับเนื้อหาหรือพฤติกรรมนั้น ๆ 2. จำนวนข้อคำถาม และเวลาที่ใช้ในการวัด 3. วิธีการที่จะตรวจคุณภาพเครื่องมือ 4. ผู้รับผิดชอบในการสร้างเครื่องมือ 5. กำหนดเวลาที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ 6. วิธีการตรวจให้คะแนน การบันทึกผล 2.การปฏิบัติ การดำเนินงานการสร้างเครื่องมือวัดผลและประเมินผล โดยการ 1) วิเคราะห์หลักสูตร เพื่อเป็นการ

ตารางที่ 4.38 (ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
	 <p data-bbox="600 1189 1002 1279">มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p data-bbox="967 394 1417 483">วางโครงการประเมินผลตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร</p> <p data-bbox="967 506 1426 595">2) กำหนดจุดมุ่งหมายเชิงพฤติกรรมให้ชัดเจน</p> <p data-bbox="967 618 1362 775">3) กำหนดสถานการณ์ ประสบการณ์ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้แสดงออก</p> <p data-bbox="967 797 1417 887">4) ใช้เครื่องมือในการวัดผล เพื่อทำการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ และจัดบันทึกไว้</p> <p data-bbox="967 909 1426 1066">5) ประเมินผล โดยผสมผสานข้อมูลต่าง ๆ ของทุกรายการที่วัดได้แล้ววินิจฉัยชี้ขาด</p> <p data-bbox="967 1088 1117 1122">3.การติดตาม</p> <p data-bbox="967 1144 1426 1290">การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากการวัดมาตรวจสอบหรือหาคุณภาพของเครื่องมือทั้งฉบับและเป็นรายข้อ เช่น ความเที่ยงตรง ความเชื่อมั่น ค่าอำนาจจำแนก และระดับความยากง่าย เพื่อพิจารณาว่าเครื่องมือที่ใช้นั้นมีคุณภาพดีเพียงใด ควรแก้ไขปรับปรุงในเรื่องใดรวมทั้งจะช่วยให้ทราบคุณภาพคำถามเป็นรายข้อเพื่อแก้ไขข้อที่บกพร่องและเก็บรวบรวมข้อที่ดีไว้ใช้ต่อไป</p> <p data-bbox="967 1783 1347 1928">4.การประเมิน โดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม และการประเมินผล</p>

ตารางที่ 4.39 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
<p>5.การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน 2. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยและพัฒนาผู้เรียน 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน 4. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 5. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน 6. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 7. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน 8. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การเตรียมการ ศึกษาเอกสาร ผลงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและหลักการ ในการพัฒนาเชิงระบบและหลักการวิจัย 2. การปฏิบัติ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 การวิจัยและพัฒนา <ol style="list-style-type: none"> (1) วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเรียนรู้ (2) กำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อเรื่อง (3) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (4) จัดทำแผนงาน/เค้าโครงการวิจัย (5) สร้างเครื่องมือ/นวัตกรรม (6) กำหนดรูปแบบในการวิจัย (7) ดำเนินการวิจัย/เก็บรวบรวมข้อมูล (8) วิเคราะห์ข้อมูล / แปลผล (9) เขียนรายงานผลการวิจัย (10) นำผลการวิจัยไปใช้ 2.2.2 พัฒนางานโดยวิธีการเชิงระบบ การใช้ความคิดเชิงระบบในการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานอย่างครบวงจรและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 3 การติดตาม ติดตามโดยใช้เค้าโครงการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง 4.การประเมิน ประเมินผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ใช้แก้ปัญหาหรือพัฒนางาน

ตารางที่ 4.40 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
6.การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<p>1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน</p> <p>2. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน</p> <p>3. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล</p> <p>4. ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้</p> <p>5. นำข้อมูลนักเรียน ไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล</p> <p>6. ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้การทำงาน</p> <p>7. จัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและ</p>	<p>1.การเตรียมการ ผู้สอนจะต้องมีความสามารถในการสร้างประสบการณ์เรียนรู้ให้กับผู้เรียนดังนั้นจึงต้องดำเนินการ โดย</p> <ul style="list-style-type: none"> -วิเคราะห์ความสามารถของผู้สอน -วิเคราะห์เนื้อหาที่จะสอน -วิเคราะห์ผู้เรียน -กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์การเรียนรู้ -สร้างแผนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ <p>2.การปฏิบัติ</p> <p>1.กำหนดและแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้การใช้สื่อการเรียนการสอนแต่ละครั้งเกิดประสิทธิภาพต่อการเรียนรู้การสอนสูงสุด ต้องเลือกใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้</p> <p>2.กำหนดวิธีการประเมินผลการเรียนรู้ และพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องตามสภาพจริง โดย การกำหนดสิ่งที่ต้องวัดให้ชัดเจน ,มีกิจกรรมหรืองานที่ใช้ในการประเมินเป็นจริงเพื่อประเมินความสามารถของผู้เรียน ,ผู้ถูกประเมิน ต้องใช้การตัดสินใจและความคิดริเริ่ม ในสถานการณ์ที่จำลองขึ้น ,เปิดโอกาสอย่างเหมาะสมให้กับผู้เรียนที่จะฝึกซ้อม ฝึกหัด ปรึกษาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ให้</p>

ตารางที่ 4.40(ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
	<p>ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม</p> <p>9. จัดทำโครงการ กิจกรรม ที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>10. เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียน และปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน</p>  <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>ผู้เรียนทราบเพื่อการปรับปรุง</p> <p>3.กิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้รูปแบบวิธีเทคนิคต่าง ๆ ประกอบกับสื่อแหล่งการเรียนรู้ การวัดประเมินผลและการจัดบรรยากาศกับสิ่งแวดล้อมที่เกื้อกูลเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้</p> <p>4.นำไปใช้และประเมินเพื่อปรับปรุงผู้สอนควรจะต้องประเมินตนเองว่าที่สอนไปแล้ว สอนแบบใดได้ผลอย่างไร เพื่อจัดการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนตามตัวบ่งชี้ของการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง</p> <p>3.การติดตาม</p> <p>1. ระหว่างการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>2.หลังจัดการเรียนการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>4.การประเมินผลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การสอบถาม และ การประเมินผล</p>

ตารางที่ 4.41 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
7.การสร้างความร่วมมือกับชุมชน	<p>1. สร้างความร่วมมือกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>2. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน</p> <p>3. สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา</p> <p>4. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน</p> <p>5. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</p> <p>6. มีการนำเสนอผลต่อการจัดการเรียนรู้ฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหา ร่วมกันในทุกภาคเรียน</p>	<p>1. การเตรียมการ ศึกษาเป้าหมายการจัดการศึกษา หลักสูตร ระบบการเรียนการสอน จิตวิทยาการนำชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน</p> <p>2. การปฏิบัติ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและการติดตามผลการเรียนของนักเรียนซึ่งอยู่ในการดูแลของผู้ปกครองรายงานผลการเรียนให้ผู้ปกครองทราบ เรียนเชิญผู้ปกครองเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดขึ้น ตามความเหมาะสมและมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน</p> <p>3. การติดตามการสังเกต สัมภาษณ์และศึกษาผลการเรียนของนักเรียน</p> <p>4. การประเมิน แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ปกครอง</p>

ตารางที่ 4.42 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสายงาน ด้านภาวะผู้นำครู

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
8.ภาวะผู้นำครู	<p>1. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง</p> <p>2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>3. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ</p> <p>4. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ภายใต้ขั้นตอน/วิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม</p> <p>5. สร้างความสัมพันธ์ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>6. กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้าง เพื่อพัฒนาผู้เรียนสถานศึกษาและวิชาชีพ</p>	<p>1.การเตรียมการ</p> <ul style="list-style-type: none"> -พัฒนาวิสัยทัศน์ -ตั้งเป้าประสงค์ -พัฒนาความริเริ่ม -พัฒนาความมั่นใจในตนเอง -พัฒนาความรับผิดชอบส่วนตัว -พัฒนาภาพลักษณ์ตัวตนที่สมบูรณ์ -พัฒนาการจัดระเบียบตัวเอง -ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม -การเพิ่มจุดแข็ง <p>2.การปฏิบัติการ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาคุณสมบัติของผู้นำที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับกันและเรียนรู้จากความผิดพลาดของเขา ฟัง แต่อย่าเลียนแบบ 2. วิเคราะห์ตัวคุณเอง หาจุดอ่อนและจุดแข็งของคุณ ตั้งเป้าประสงค์เพื่อการปรับปรุง 3. เรียนรู้วิธีกำหนดทิศทาง ถ้าคุณไม่สามารถกำหนดทิศทาง คุณก็ไม่อาจให้ทิศทางได้ 4. เรียนรู้ให้มากที่สุดเท่าที่คุณสามารถทำได้เกี่ยวกับกลุ่มโดยทั่ว ๆ ไป และวิธีทำหน้าที่ของมัน ระบุชนิดของคนในกลุ่ม <p>3.การติดตาม</p> <p>ดำเนินการและติดตามแผนเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้นำส่วนตัว</p>

ตารางที่ 4.42(ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
8.ภาวะผู้นำครู	<p>7. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเองและผลการดำเนินงานสถานศึกษา</p> <p>8. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้</p> <p>9. ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>10. ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน</p>	<p>4.การประเมิน</p> <p>-การสังเกตพฤติกรรมเป็นรายบุคคล</p> <p>-ติดตามประเมินผลการปฏิบัติตามเป้าหมายหรือภารกิจงานที่วางไว้</p>

ตารางที่ 4.43 แนวทางพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ตามสมรรถนะประจำสาขางาน ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

สมรรถนะประจำสาขางาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
9.ความรู้ในเนื้อหาวิชา	<p>1. มีความรู้ซึ่งในสาขาวิชาที่สอนและค้นหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ</p> <p>2. มีความรู้เกี่ยวกับ สังคม วัฒนธรรม ประเพณีของประเทศและโลก</p> <p>3. มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษาอนาคต</p>  <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>1.การเตรียมการ</p> <p>1.จัดอบรมพัฒนาความรู้ใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. จัดการศึกษาดูงานการนำผลการปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนา</p> <p>3.การจัดการระบบคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เพื่อการเรียนการสอนของสถานศึกษา</p> <p>2.การปฏิบัติการ</p> <p>1.Content ครูต้องมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี ทบทวนในเรื่องที่สอนหรือถ่ายทอดเพื่อนักเรียนจะมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหานั้น ๆ</p> <p>2.Computer (ICT) Integration ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากกิจกรรมการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีจะช่วยกระตุ้นความสนใจให้กับนักเรียน และหากออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จะช่วยส่งเสริมความรู้และทักษะที่ต้องการได้เป็นอย่างดี</p> <p>3.Constructionist ครูผู้สอนต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่า ผู้เรียนสามารถสร้างองค์</p>

ตารางที่ 4.43(ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
	 <p data-bbox="600 1189 1007 1279">มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p data-bbox="983 387 1449 768">ความรู้ขึ้นเองได้จากภายในตัวของผู้เรียนเอง โดยเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่ภายใน เข้ากับการได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งครูสามารถนำแนวคิดนี้ไปพัฒนาวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อให้นักเรียนเกิดความรู้และทักษะที่ต้องการได้</p> <p data-bbox="983 831 1449 1267">4.Connectivity ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ผู้เรียนกับครู ครูภายในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา ระหว่างสถานศึกษา และสถานศึกษากับชุมชน เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่เป็นประสบการณ์ตรงให้กับนักเรียน</p> <p data-bbox="983 1330 1449 1655">5.Collaboration ครูมีบทบาทในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือกันระหว่างนักเรียนกับครู และนักเรียนกับนักเรียนด้วยกัน เพื่อฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม การเรียนรู้ด้วยตนเอง และทักษะที่สำคัญอื่น ๆ</p> <p data-bbox="983 1718 1449 1973">6.Communication ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียน</p>

ตารางที่ 4.43(ต่อ)

สมรรถนะประจำสายงาน	ตัวบ่งชี้	แนวทางการพัฒนา
	 <p data-bbox="600 1189 1007 1279">มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p data-bbox="986 387 1185 427">ได้อย่างเหมาะสม</p> <p data-bbox="986 488 1437 752">7.Creativity ในยุคสมัยหน้าครูต้อง ออกแบบสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนรู้ จัดสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้วยตนเองของผู้เรียน มากกว่าการเป็นผู้ ถ่ายทอดความรู้โดยตรงเพียงอย่างเดียว</p> <p data-bbox="986 813 1437 1133">8.Caring ครูต้องมีมุทิตาจิตต่อนักเรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใย อย่างจริงใจต่อนักเรียน เพื่อให้นักเรียน เกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการ เรียนรู้ตื่นตัวแบบผ่อนคลาย ซึ่งเป็นสภาพ ที่นักเรียนจะเรียนรู้ได้ดีที่สุด</p> <p data-bbox="986 1167 1430 1312">3.การติดตาม ติดตามผลการดำเนินงาน ก่อนการสอน ระหว่างการสอน และหลังการสอน</p> <p data-bbox="986 1335 1145 1375">4.การประเมิน</p> <p data-bbox="986 1397 1398 1543">1. ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน (ก่อนการ สอน)</p> <p data-bbox="986 1565 1398 1711">2. ใช้แบบประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน(หลังการ สอน)</p>

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 และพัฒนาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยทำการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะวิชาชีพครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสังเคราะห์เนื้อหาเป็นภาพรวมและวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ประกอบด้วยสมรรถนะหลักจำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การบริการที่ดี 3.การพัฒนาตนเอง 4.การทำงานเป็นทีม 5.จิตวิทยาสำหรับครู 6.ความเป็นครู 7.วินัย คุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะประจำสายงานจำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1.ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา 2.การพัฒนาหลักสูตร 3.การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน 4.การวัดและการประเมินผลการศึกษา 5.วิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 6.การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน 8.ภาวะผู้นำครู 9.ความรู้ในเนื้อหาวิชา และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เป็นเนื้อหาโดยการสอบถามจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อหาตัววัดสมรรถนะที่เหมาะสมเพื่อสร้างเป็นเครื่องมือและกำหนดกรอบคู่มือในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมขอบเขตของการวิจัยเป็นการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทย จากการรวบรวมเอกสารของกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตั้งแต่ช่วงหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 – 2549 และต่างประเทศ จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่สามารถนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ประเทศ สหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ ญี่ปุ่น จีน อินโดนีเซีย ฟินแลนด์ และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 สมรรถนะวิชาชีพครูของโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1

1.1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีสมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ลำดับที่ 2 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ลำดับที่ 3 การทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 4 จิตวิทยาสำหรับครู ลำดับที่ 5 ความเป็นครู ลำดับที่ 6 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักที่ควรจะเป็น ลำดับแรก คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองและสมรรถนะประจำสายงาน พบว่า สมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 3 ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ลำดับที่ 4 ด้านภาษา เทคโนโลยี สำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ลำดับที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ลำดับที่ 6 ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ลำดับที่ 7 ด้านภาวะผู้นำครู ลำดับที่ 8 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและลำดับสุดท้าย คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ดังนั้นจึงเห็นได้ว่า สมรรถนะประจำสายงานที่ควรพัฒนาเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร จากผลการวิจัยสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน สมรรถนะที่เป็นสมรรถนะที่อยู่ลำดับสุดท้ายทั้งสองสมรรถนะ

สมรรถนะหลัก ด้านการพัฒนาตนเอง จากการวิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และ สัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครู พบว่า ด้านการพัฒนาตนเอง มีแนวทางการพัฒนาครู ดังนี้ 1. สามารถสื่อสารและใช้ภาษาไทยในการพูด ฟัง การอ่าน และเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2. เข้าอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง 3. แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่น เพื่อพัฒนาตนเองทุกครั้งเมื่อมีโอกาส 4. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 5. วิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเอง อย่างต่อเนื่อง 6. ครูต้องสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการที่เป็น เอกสารต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

สมรรถนะประจำสายงานด้านที่ครูมีสมรรถนะที่ต่ำที่สุด คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่ง จากผลการวิจัย พบว่าครูควรพัฒนาสมรรถนะดังกล่าว ดังนี้ 1. สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น 2. ครูที่จะสามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้ บรรลุวัตถุประสงค์ 3. สามารถวิเคราะห์หลักสูตร 4. สามารถประเมินหลักสูตรและ 5. สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร

1.2 การวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างองค์ประกอบสมรรถนะวิชาชีพครู

1. การวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างขององค์ประกอบของสมรรถนะหลัก สำหรับวิชาชีพครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สอดคล้องตามโมเดล การวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะหลัก จำนวน 7 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) จิตวิทยาสำหรับครู 2) ความเป็นครู 3) การพัฒนาตนเอง 4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5) การทำงานเป็นทีม 6) การบริการที่ดี 7) วินัย คุณธรรมและจรรยาบรรณา วิชาชีพครู

2. การวิเคราะห์โมเดล โครงสร้างขององค์ประกอบของสมรรถนะประจำสายงานสำหรับ วิชาชีพครู ด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) สอดคล้อง ตามโมเดลการวัดสมรรถนะวิชาชีพครูในสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 9 องค์ประกอบ พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การ สร้างความร่วมมือกับชุมชน 4) วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) การวัดและการประเมินผลการศึกษา 6) ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและนวัตกรรมเทคโนโลยี สารสนเทศทางการศึกษา 7) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 8) การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) การ จัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

1.ขั้นการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 1) การอบรม/สัมมนา 2) การประชุมการสัมมนา แลกเปลี่ยนความรู้ 3) การสร้างเครือข่ายทางความรู้ 4) Training on the job

2.ขั้นการสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย 1) กำหนดสถานการณ์/ออกแบบแนวทางการ พัฒนาตนเอง 2) วิเคราะห์/ระดับความคิดเห็น โดยการสร้างความเข้าใจแบบการรวมกลุ่ม สร้างความ เข้าใจแบบ Face to Face สร้างความเข้าใจโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 3) สรุปลงค์ความรู้/วางแผนการพัฒนากระบวนการสร้างความเข้าใจควรยึดรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของครู และสำนักงาน เพื่อให้เชื่อมโยงความรู้ต่อบทบาทหน้าที่ โดยการสร้างกรอบความรู้ ความเข้าใจให้ ตรงตามกลุ่มเป้าหมาย

3.ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) การสร้างเครือข่ายความรู้ 2) กำหนด กลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างครู นักเรียน และ ผู้ปกครอง จะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ 3) การปฏิบัติงานต้องแบ่งออกเป็นช่วงเวลา ดังนี้

การวางแผนการปฏิบัติงาน การประเมินผลและติดตามผล โดยต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน กลุ่มเครือข่ายทางการศึกษาและศึกษานิเทศก์

4.ขั้นกำกับและติดตามผลงานประกอบด้วย 1)วางแผนการกำกับติดตามผลงาน2) เลือกใช้เครื่องมือการกำกับติดตามผลงาน3)ออกแบบการกำกับติดตามเน้นการมีส่วนร่วม

5.ขั้นตรวจสอบและประเมินผล โดยผู้ที่มีหน้าที่ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่ายทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และการประเมินแบบ 360 องศาประกอบด้วย1)วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน2)สรุปผล/เปรียบเทียบ3) บริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ4)ปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สมรรถนะวิชาชีพครูของ โรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1 สมรรถนะหลักทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีสมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ลำดับที่ 2 ด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ลำดับที่ 3 การทำงานเป็นทีม ลำดับที่ 4 จิตวิทยาสำหรับครู ลำดับที่ 5 ความเป็นครู ลำดับที่ 6 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงเห็นได้ว่าสมรรถนะหลักที่ควรจะเป็นลำดับแรก คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พันธ์ุ เดชะคุปต์ (2551) คือ สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันส่งผลให้ครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะสูง ซึ่งไม่จำเพาะเพียงการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียนเท่านั้น แต่จะต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนให้เผชิญกับสถานการณ์ของสังคมทั้งในปัจจุบันและอนาคต และครูจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก ดังที่กล่าวไว้ตามงานวิจัยของผู้วิจัยด้วย เช่น ครูจะต้องมีความรู้ในเนื้อหาวิชา ครูจะต้องมีการจัดการเรียนรู้ ครูจะต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนั้นการพัฒนาการครูให้มีสมรรถนะสูงจะสามารถปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ชนาธิป หุ้ยแป (2551) มีความสอดคล้องกับงานวิจัย คือ ครูที่มีสมรรถนะที่ดีจะต้องมีการศึกษาถึงการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์คุณภาพของการปฏิบัติงานของครู การศึกษาองค์ประกอบกระบวนการดำเนินงานของระบบการประมวลผลของครูผู้สอน และศึกษาประสิทธิผลของระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ตามความเชี่ยวชาญของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และผลการวิจัยดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า ครูผู้สอนจะต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถแบ่งเป็น 2 สมรรถนะ คือ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะครูในต่างประเทศ ได้แก่ Lardizabal (2000) กล่าวว่าคุณลักษณะและความสามารถของครูที่ดีแบ่งได้เป็น 2

ด้าน คือ 1) ด้านวิชาชีพ 2) ด้านส่วนตัว คุณลักษณะด้านวิชาชีพได้แก่ ทัศนคติความรู้ความเชี่ยวชาญในเนื้อหาวิชา ความเข้าใจในตัวผู้เรียน ความเข้าใจในหลักการสอน มีทักษะในการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการสอน มีความเข้าใจในศาสตร์ความรู้สาขาอื่น ๆ รวมทั้งมีความเข้าใจและมีความประทับใจในวิชาชีพครู Bisschoff&Grobler (2006)ซึ่งมีความสอดคล้องกันคือ จากการศึกษาของ Bisschoff&Grobler ครูจำเป็นต้องมีสมรรถขั้นพื้นฐานเพื่อให้ครูมีความสามารถในการปฏิบัติงานสอนได้ดีขึ้น ซึ่งสมรรถนะ ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัย ดังนี้ ภาวะเทียบข้อบังคับสำหรับครู การศึกษาขั้นพื้นฐานของครู ผลสัมฤทธิ์จากกระบวนการสอน และงานวิจัยได้ระบุอีกว่า ครูที่ดีต้องมีการศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู และครูจะต้องให้ความร่วมมือต่อกระบวนการเรียนการสอนเพื่อทำให้เกิดสมรรถนะ Timperley (2009)ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัย คือ กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อทำให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญ จากการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู เช่น การพัฒนากระบวนการความรู้ของครูจะต้องศึกษาถึงการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดความเชี่ยวชาญระหว่างการฝึกฝนการสอน การจัดกิจกรรมการสอนเพื่อทำให้เกิดผลที่ดีขึ้น เช่น การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน การศึกษาถึงความคุ้มค่าจากความพยายามในการพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ที่จะต้องแสดงผลกับผู้เรียน การผสมผสานความรู้ต่อกระบวนการสอน ศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นจากกระบวนการเรียนรู้ นำกระบวนการเรียนรู้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาทักษะ และความรู้ที่เป็นผลดีต่อการพัฒนานักเรียน และผลักดันให้ครูเกิดกระบวนการเรียนรู้ตามกระบวนการพัฒนาครูเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ Struyf (2011) มีความสอดคล้อง คือจากการเปลี่ยนแปลงในระบบการศึกษาที่เกิดขึ้นครูจำเป็นต้องมีกระบวนการเรียนรู้ในกระบวนการเรียนการสอนเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และประสบความสำเร็จในรูปแบบการเรียนการสอนที่เปลี่ยนแปลง และในการพัฒนาครูจะต้องมีความสัมพันธ์ต่อการควบคุมพฤติกรรมครู คือครูจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความสามารถต่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง Leavold,Taylor (2012) มีความสอดคล้องในกระบวนการทบทวนแนวคิดของการศึกษาของครูเพื่อใช้เป็นแนวทางในการฝึกอบรมครู โดยส่วนมากผู้ที่ทำการฝึกอบรมจะมีผลลัพธ์ที่ดีก็ต่อเมื่อมีวิธีการศึกษาเรียนรู้ที่ดี ซึ่งรายงานนี้จะนำเสนอผลงานและกระบวนการของมหาวิทยาลัยในออสเตรเลียจะมีกระบวนการวางแผนการพัฒนาโดยสามารถทำได้ ดังนี้ จะต้องมีการพัฒนาแบบวงกลมโดยถ้ามีการพัฒนาแล้วจะต้องเห็นความแตกต่างของผู้ถูกพัฒนา ของนักเรียน และองค์กร โดยการอบรมและพัฒนาจะต้องให้ผู้ถูกพัฒนามีกระบวนการฝึกฝนและเรียนรู้และเพิ่มทักษะความสามารถ และความรู้ให้ดียิ่งขึ้นโดยส่งเสริมให้ผู้พัฒนามีโอกาสทดลองการปฏิบัติงานในกลุ่มหรือทำกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ผู้อบรมมีประสบการณ์ที่ดีขึ้น ทั้งนี้จากงานวิจัยกล่าวว่า กระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาจะต้องทำอย่างต่อเนื่องจะส่งผลทำให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น

สมรรถนะประจำสายงาน พบว่า สมรรถนะสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน ลำดับที่ 2 ด้านการพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ลำดับที่ 3 ด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา ลำดับที่ 4 ด้านภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ลำดับที่ 5 ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา ลำดับที่ 6 ด้านการสร้างความร่วมมือกับชุมชน ลำดับที่ 7 ด้านภาวะผู้นำครู ลำดับที่ 8 ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและลำดับสุดท้าย คือ สมรรถนะด้านการพัฒนาหลักสูตร ซึ่งสอดคล้องกับ Department of education training (2004) คือ ถ้าครูมีคุณภาพสูงจะส่งผลต่อนักเรียนจะประสบผลสำเร็จในการเรียนไปในทิศทางที่ดีขึ้น ดังนั้น ทักษะที่ครูจำเป็นต้องมีในเบื้องต้น คือ ทักษะความรู้ และความเข้าใจในรายวิชาที่สอนจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพที่สูงขึ้น และสำนักงานทางการศึกษาให้ความหมายว่า ครูที่ดีจำเป็นต้องสามารถได้รับรางวัลและการยกย่องโดยต้องมีการคัดแยกครูที่มีคุณภาพ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัย คือ ครูที่ดีต้องมีมาตรฐานจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เป็นศูนย์กลางในการทำงานเพื่อการพัฒนาควบคู่ไปกับการทำงานจะได้เป็นกรอบแนวทางและเครื่องมือสำหรับครูในการปฏิบัติงาน Timperley (2009) กระบวนการเรียนรู้และการพัฒนาเพื่อทำให้ครูเกิดความเชี่ยวชาญ จากการศึกษาถึงกระบวนการเรียนรู้ของครูผู้สอนเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู เช่น การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของครู การศึกษาความคุ้มค่าในการพัฒนาทักษะและความรู้ การผสมผสานความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อกระบวนการเรียนการสอน การสร้างกระบวนการสื่อสารและกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารหลายช่องทาง และผลักดันครูให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ตามกระบวนการพัฒนาครูเพื่อทำให้เกิดความเชี่ยวชาญ Zaretzky (2012) มีความสอดคล้องกับสมรรถนะด้านภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู คือครูจำเป็นต้องเข้ารับการศึกษาอบรมทักษะด้านคอมพิวเตอร์เพื่อเพิ่มสมรรถนะทางคอมพิวเตอร์ เพื่อใช้เป็นทักษะในการพัฒนาการเรียนการสอน และการตอบสนองในการใช้คอมพิวเตอร์ของครูจะเน้นผลไปในเชิงบวกทางด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์เพื่อให้รูปแบบการเรียนการสอนรวมถึงการสื่อสารเนื้อหาความรู้และการศึกษาผู้เรียนมีความโดดเด่นขึ้นหลังการฝึกอบรมพบว่าครูมีทักษะเพื่อการทำงานเพิ่มมากขึ้น และ Department for Education (2012) มีความสอดคล้องกับงานวิจัย คือ ครูมีหน้าที่ในการศึกษาและมีหน้าที่ที่จะต้องพัฒนาอาชีพให้เป็นไปตามความรับผิดชอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานในกระบวนการทำงานของครู ครูจะต้องเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นผู้ที่มีความรู้และทักษะเป็นอย่างดี และครูมืออาชีพจะต้องสร้างความสัมพันธ์ร่วมกับผู้ปกครองและชุมชนได้เป็นอย่างดี Caril, Sanmamed, Selles (2013) การวิจัยเรื่องนี้มีความสอดคล้องโดยมีวัตถุประสงค์ในการค้นหากฎระเบียบและสมรรถนะของแนวทางในการสอนและการอบรม หนึ่งในเป้าหมายของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะต้องแยกให้เห็นว่าสิ่งใดจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการสอนของครู สิ่งที่น่าสนใจที่ทำให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น คือ จะต้องสร้าง

โปรแกรมการฝึกอบรมครูให้มีกระบวนการอบรมอย่างต่อเนื่อง ผลที่ได้รับคือ ครูมีความเข้าใจและมีการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้การสอบแบบระบบ E-Learning เพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนได้ที่ยั่งยืน Copriady (2014) การศึกษาวิจัยเรื่องนี้มีความสอดคล้องคือจะเป็นการศึกษาถึงสมรรถนะของครูผู้สอนและกระบวนการเรียนรู้ของครู โดยกระบวนการฝึกอบรมให้มีคุณภาพและมาตรฐานของกระบวนการสอนและการศึกษาเรียนรู้ซึ่งจะเริ่มต้นจำการรวบรวมข้อมูลและทำเป็นแบบสำรวจในหัวข้อหลักที่มีความเกี่ยวกับสมรรถนะมีการวิเคราะห์ข้อมูลของประสิทธิภาพการเรียนรู้จากการศึกษาพบว่าระดับของสมรรถนะจะส่งผลต่อการทำงานของครูซึ่ง ถ้าจะมีสมรรถนะที่ดีขึ้น จะต้องมีการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ และการสอน จะต้องมีการวางแผนที่ดี และจะต้องมีเครื่องมือช่วยในกระบวนการสอน ทั้งนี้จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้นและแนวทางในการพัฒนาจะต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามระดับความรู้ความสามารถของครูเพื่อส่งเสริมให้เกิดกลยุทธ์ต่อกระบวนการเรียนรู้ของครูในระดับที่มีคุณภาพ ดังนั้น จะช่วยให้ครูมีสมรรถนะที่ดีขึ้น Tawalbeh, Ismail (2014) การศึกษางานวิจัยนี้มีความสอดคล้อง คือ จะศึกษาถึงสมรรถนะการสอนที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อนักเรียน จากการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่เกิดขึ้นนั้นนอกจากความรู้และวิธีการสอนแล้ว สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญ คือ ประสิทธิภาพในการสอน และสิ่งที่จำเป็นที่สุดคือกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง Castillo (2014) มีความสอดคล้อง คือ การสื่อสารโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการสอน จะส่งผลให้ผู้เรียนมีโอกาสในการตัดสินใจและสามารถพัฒนาความรู้ได้มากขึ้น ถ้าศึกษาผ่านเทคโนโลยี โดยไม่จำกัดความรู้จากครูเพียงอย่างเดียว เช่น การใช้คอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยเพิ่มทักษะการเรียนรู้ ทักษะการสื่อสารผ่านทางระบบเทคโนโลยี และจะส่งผลทำให้ครูมีสมรรถนะด้านคอมพิวเตอร์มากขึ้นด้วย Cydis (2014) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยคือ การศึกษาถึงสมรรถนะของครูผู้สอนในอนาคต โดยทำการศึกษา การตรวจสอบลักษณะของการเรียนการสอนและการประเมินผล วิธีการเก็บข้อมูลจะรวบรวมข้อมูลจาก อาจารย์ผู้สอน นักศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ทำให้ทราบว่าครูจะมีสมรรถนะที่ดีนั้นจะต้องมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นมาตรฐานสำหรับพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและนักเรียน

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลกเขต 1

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะ 5 ขั้นตอน

1. ขั้นการพัฒนาความรู้ ประกอบด้วย 1.1 การอบรม 1.2 การประชุม 1.3 การสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ 1.4 การสร้างเครือข่ายทางความรู้
2. ขั้นการสร้างความเข้าใจ ประกอบด้วย 2.1 สร้างความเข้าใจแบบการรวมกลุ่ม 2.2 สร้างความเข้าใจแบบ Face to Face 2.3 สร้างความเข้าใจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

กระบวนการสร้างความเข้าใจควรรีกรูปแบบที่สอดคล้องกับความต้องการของครูและ
สำนักงาน เพื่อให้เชื่อมโยงความรู้ตอบสนองบทบาทหน้าที่ โดยการสร้างกรอบความรู้ ความเข้าใจให้ตรง
ตามกลุ่มเป้าหมาย

3.ขั้นการวางแผนการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1 การสร้างเครือข่ายความรู้

3.2 กำหนดกลุ่มเป้าหมายเพื่อกำหนดเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาร่วมกัน ระหว่างครู
นักเรียน และ ผู้ปกครอง จะต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้

3.3 การปฏิบัติงานต้องแบ่งออกเป็นช่วงเวลา ดังนี้

(1) ระยะเวลาแรก การวางแผน

(2) ระยะเวลาที่สอง การปฏิบัติงาน

(3) ระยะเวลาที่ 3 การติดตามผล

ซึ่งทั้งสามช่วงเวลาจะต้องอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารเช่น ผู้อำนวยการ
โรงเรียน กลุ่มเครือข่ายทางการศึกษาและ ศึกษานิเทศก์

4.ขั้นกำกับและติดตามผลงาน

5.ขั้นตรวจสอบและประเมินผล โดยผู้ที่มีหน้าที่ประเมินได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน เครือข่าย
ทางการศึกษา ศึกษานิเทศก์ และการประเมินแบบ 360 องศา เป็นเครื่องมือทางการบริหารทรัพยากร
บุคคลอย่างหนึ่ง เป็นเครื่องมือหรือวิธีการที่ใช้ในการประเมินความสามารถ คุณลักษณะ
พฤติกรรม หรือที่ตอนนี้ชาวมหิดลรู้จักกันในชื่อของ “สมรรถนะ หรือ Competency”
นั่นเอง รูปแบบการประเมินแบบ 360 องศา เป็นการประเมินที่ครบวงจร โดยอาศัยผู้เกี่ยวข้องกับ
บุคคลเป้าหมายรอบด้าน ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้การประเมิน
แบบ 360 องศา ยังเปิดโอกาสให้บุคคลเป้าหมายได้ทำการประเมินตนเอง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณากำหนดสมรรถนะครูเฉพาะเรื่อง หรือเฉพาะสาขาวิชาที่สอน
(specific competency) เพิ่มเติม หลังจากทีครูผ่านการประเมินสมรรถนะหลัก (core competency)
และนำไปพัฒนาสมรรถนะครูเฉพาะสาขามากขึ้นครอบคลุมทุกสาระการเรียนรู้ที่สอนในหลักสูตร
โรงเรียนเช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ สังคมศึกษา ภาษาต่างประเทศ สุขศึกษาและพลศึกษา ดนตรี
และนาฏศิลป์ จากผลการวิจัยครั้งนี้ควรดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูในสมรรถนะที่มีความ
บกพร่องเพื่อที่จะหาแนวทางในการพัฒนาวิธีการเรียนการสอนอย่างมีสมรรถนะตรงเป้าหมาย

2. ควรมีการปรับเปลี่ยนแบบประเมินผลและวิธีที่ใช้ในการประเมินสมรรถนะครูให้เหมาะสมกับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพราะสมรรถนะของครูที่กำหนดโดยหน่วยงานกลาง ท้องถิ่น หรือเขตพื้นที่การศึกษา มิใช่เป็นเครื่องมือมาตรฐานที่ใช้ได้ตลอดทุกยุคทุกสมัย แต่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมในช่วงนั้น รวมทั้งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงานด้วย และควรรักษาแบบประเมินจากงานวิจัยไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา

3. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน การพัฒนาตนเอง และสมรรถนะด้านจิตวิทยา สำหรับครูเพื่อให้ครูมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

4. ควรมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานด้าน ภาวะผู้นำครูและการจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนมีผลการเรียนที่ดีขึ้นและครูมีศักยภาพด้านการสอนที่มีสมรรถนะสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ การกำหนดสมรรถนะครูควรจัดทำสมรรถนะต้นแบบ (competency model) ที่นำเชื่อมโยงทิศทางและความต้องการของหน่วยงาน โดยใช้แนวคิดแบบองค์รวม (holistic approach) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะด้านความรู้ (cognitive competency) สมรรถนะด้านทักษะในหน้าที่ (functional competency) สมรรถนะด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (personal competency) สมรรถนะด้านจริยธรรม (ethical competency) และควรมืออภิมานสมรรถนะ (meta-competency) ซึ่งประเทศไทยได้กำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะในลักษณะองค์รวมดังกล่าวแล้ว แต่ยังไม่มีการกำหนดอภิมานสมรรถนะ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยกำหนดสมรรถนะครู ที่มีลักษณะเฉพาะตามความแตกต่างของบริบทในแต่ละท้องถิ่นหรือเขตพื้นที่การศึกษา ดังที่ปฏิบัติในต่างประเทศ ทั้งสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดาและอังกฤษ เพื่อให้ได้ครูที่มีสมรรถนะสอดคล้องกับบริบทในท้องถิ่น หรือเขตพื้นที่การศึกษามีส่วนกำหนดสมรรถนะครูที่ปฏิบัติ โดยขยายรายละเอียด หรือปรับเปลี่ยนสมรรถนะบางประการจากสมรรถนะหลักที่กำหนดไว้เป็นแกนร่วมก็จะทำให้การพัฒนาการศึกษาปราศจากอุปสรรคทางด้านวัฒนธรรม หรือศาสนา เพราะครูจะสามารถเข้าใจนักเรียนและสร้างความสัมพันธ์ชุมชนได้ดียิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาวิจัยว่า สมรรถนะครูเรื่องใดบ้างที่ส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยอาจศึกษาในเชิงการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูด้านต่างๆที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ เพื่อจะได้กำหนดสมรรถนะที่ครูจำเป็นต้องมี ซึ่งเป็นสมรรถนะขั้นพื้นฐานที่ครูทุกคนจะขาดไม่ได้ และสมรรถนะที่ครูควรมีให้ชัดเจน ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ทำให้ครูสามารถพัฒนางานได้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หากสามารถกำหนดสมรรถนะดังกล่าวได้ก็จะทำให้การดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครูเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะครูได้พัฒนาสมรรถนะตามลำดับความต้องการจำเป็น และเกิดผลดีต่อเยาวชนของชาติต่อไป



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

บรรณานุกรม

- ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. 2548. **มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, สำนักงาน. 2548 . **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. สืบค้นเมื่อตุลาคม 4, 2555 จาก <http://ocsc.go.th/veform/PDF/competency.pdf>.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน (ก.พ.). 2548. **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะขอข้าราชการ, 31 มกราคม 2548.
- คำหามาน คนไค. 2543. **ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: วิญญูชนจำกัด.
- เจริญ ไวรวัจนกุล. 2531. **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ชาญชัย อินทรประวัตติ. 2554. **จิตวิทยาสำหรับครู**. แหล่งที่มา <http://www.sut.ac.th/tehu/article/psychology.htm> (23 มีนาคม 2554).
- ชนาธิป ทุ้ยแป. 2551. **การพัฒนากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์คุุณบัณฑิต สาขาวิชาผลและประเมินผล คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติพัฒน์ พิษณุธาดาพงศ์. 2548. **การพัฒนากระบวนการประเมินผลของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข**. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ, บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน).
- ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. 2548. **ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล**. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. 2543. **Competency-based Human Resource Management**. **วารสารการบริหารคน**. 21 (ตุลาคม – ธันวาคม): 11-18.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2541. **ความเป็นครู**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บริษัท ก.พล (1996) จำกัด.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542. **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักวิทยบริการ สถาบันราชภัฏภูเก็ต.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2544. **ความเป็นครูไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2549. **การศึกษารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนของประเทศที่ประสบความสำเร็จด้านการปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการกระทรวงการศึกษาธิการ.

บรรณานุกรม

- นิตินาด สินธุเคชะ. 2548. การบริหารการเปลี่ยนแปลง: การเพิ่มขีดสมรรถนะของ
องค์กร. เอกสารสรุปคำบรรยาย การประชุมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรเพื่อพัฒนาผู้นำการ
บริหารการเปลี่ยนแปลง, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ,
วันที่ 1- 6 สิงหาคม.
- บดินทร์ วิจารณ์. 2547. การจัดการความรู้สู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2544. ภาวะวิกฤติและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคณะครุศาสตร์/
ศึกษาศาสตร์ ระยะ ที่ 9 – 10 (พ.ศ.2545-2554). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- พฤทธิ ศิริบรรณพิทักษ์. 2546. รายงานการวิจัยเพื่อพัฒนาโยบายและแผนการปฏิรูปการผลิต
และการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา,สถาบัน. 2548. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาครู
คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549-2551. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ
- พัฒนาผู้บริหารการศึกษา,สถาบัน. 2548. ระบบการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา,สถาบัน. 2549. การประเมินสมรรถนะครูและ
บุคลากรทางการศึกษาเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID PLAN). นครปฐม: ฝ่ายวิชาการ
โครงการพัฒนาระบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์ และ พรทิพย์ แจ่มจัน. 2551. สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคม
ที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- มนตรี จุฬวัฒน์ทล. 2543. นโยบายการผลิตและการพัฒนาครู. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพ
ครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.
- มาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา,สำนัก. 2548. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ยนต์ ชุ่มจิต. 2553. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนส โตร์
วิล ตั้งจิตสมคิด. 2544. การศึกษาและความเป็นครูไทย. กรุงเทพฯ: โอ เอส พริ้นติ้ง
เฮ้าส์.

บรรณานุกรม

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครศรีธรรมราช. 2555. แนวทางการพัฒนาการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation). การประชุมวิชาการระดับชาติ ราชภัฏสุราษฎร์ธานี ครั้งที่ 10 (2557)

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. 2549. แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency – Based Learning. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ด ยูเคชั่น จำกัด.

สมศักดิ์ คำศรี. 2544. **ครูก็วิชาชีพ**. กทม. : ประสานการพิมพ์

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2542. การยกย่องครูผู้มีผลงานดีเด่น. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.

สุรางค์ โพธิ์พุกษาวงศ์. 2543. **แผนการปฏิรูปวิชาชีพครูของอังกฤษการเปลี่ยนแปลงที่ท้าทาย**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.

สุรศักดิ์ หลาบมาลา. 2542. การพัฒนาคุณภาพครูของรัฐแคลิฟอร์เนีย. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปวิชาชีพครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี.

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. 2543. การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล. วารสารบริหารคน. 21 (ตุลาคม-ธันวาคม): 11-18.

BIBLIOGRAPHY

- Australian Government. 2006. "The Australian Government Quality Teacher Programme Strategic Plan 2006-2009". **Teaching Australia**, Strategic plan June (2006).
- Advisory Committee on Teacher Education and Qualification. 2005. **The teacher competencies framework and the continuing professional development of teacher**. (2005):235-250.
- Adriaenssens S, and Meynen K. 2011. **Are beginning teachers ready for the job**.
- Altay. 2012. "Prospective teachers' interest in teaching, professional plans about teaching and career choice satisfaction: A relevant framework". **Australian Journal of Education** 56.3 (2012): 303-318.
- Alnoor, A. M., and H. Ma. 2011 "Instrument of Primary School Teacher Competency." **Journal of Social Sciences** 7(4): 586-589.
- Boyatzis, R.E. 1982. **Competence at work**. In a Stewart (Ed.), *Motivation and society*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Boyatzis, R.E., 1982. **The Competence manager: A model for effective performance**. New York: Wiley.
- Brian Sims. 2011. **Teacher Development is key to closing the achievement gap**. *Neuroreport*, 22(12), 598-602
- Bisschoff, Tom, and Bennie Grobler. 1998. "The management of teacher competence." **Journal of in-service Education**. 24(2): 191-211.
- Brown, Christopher J. 2011. "Developing a common understanding of a teacher competency framework through video analysis: experiences of Victorian regional independent middle school teachers. Retrieved from <http://ro.ecu.edu.au/theses/153>
- Castillo, J., Domínguez, G. & et al. 2014. "Digital communication technologies for teachers of science and mathematics in Mexico." **Journal of Instructional Pedagogies** Vol.14(3):2014
- Cydis, Susan. 2014. "Fostering competencies in future teachers: A competency-based approach to teacher education." **Creative Education**. Vol.5(13):p 1148-1159.

BIBLIOGRAPHY

- Cooper, James M., and Glen L. Bull. "**Technology and teacher education: Past practice and recommended directions.**" *Action in Teacher Education* 19.2 (1997): 97-106.
- Chan, David W. 2011. "Characteristics and competencies of teachers of gifted learners: The Hong Kong student perspective." **Roeper Review**. 33.3 (2011): 160-169.
- CHENG, Chi Keung Eric, and 鄭志強. 2011. "**How lesson study develops pre-service teacher's instructional design competency.**" *International Journal of Research and Review*, 7(1), 67-79.
- Carril, P. C. M., Sanmamed, M. G. and Sellés, N.H.. 2013. "Pedagogical roles and competencies of university teachers practicing in the e-learning environment." **The International Review of Research in Open and Distributed Learning**. 14(3): 462-487.
- Copriady, Jimmi. 2014. "Teachers Competency in the Teaching and Learning of Chemistry Practical." **Mediterranean Journal of Social Sciences**. 5(8): 312.
- Department of Education and Training. 2004. **Competency Framework for teacher**. 77-79.
- Darling-Hammond, Linda. **Powerful teacher education: Lessons from exemplary programs**. John Wiley & Sons, 2012.
- Francescato, D.& et al. 2006. "Evaluation of the efficacy of collaborative learning in face-to-face and computer-supported university contexts." **Computers in Human Behavior**. 22(2) : 163-176.
- Goedde, Allison M. 2006. **Factors predicting preservice teacher technology competency**. Diss. Bowling Green State University.
- Kortecamp & Croninger. 1995. **Teacher development**. London: Faculty of Education England University.
- Leavold, Sally, and Margaret Taylor. 2009. "Re-conceptualising teacher education for VET practitioners: an Australian case study." **Journal of Technical Education and Training**. 1(1): 85-94.
- Ismail, N. M. 2014. "Investigation of Teaching Competencies to Enhance Students' EFL Learning at Taif University." **International Education Studies** 7(11): p84.

BIBLIOGRAPHY

- McClelland, D.C., A. 1975. **Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle.** Boston: Mcber.
- Mlyniec, Wallace J. "**Developing a Teacher Training Program for New Clinical Teachers.**" *Clinical Law Review* 19 (2012): 327-345.
- Nonaka, I. 1991. The Knowledge Creating Company. **Harvard Business Review.** November-December: 21.
- Prahalad, C.K. and Hamel, G. 1990. The core competences of the corporation. **Harvard Business Review.** Springer Berlin Herlin Heidelberg May- June. (2006)
- Robinson, E. N. 2012. **The relationship between teacher cultural competency and student engagement.** Diss. UNIVERSITY OF DENVER,
- Sparrow, Paul R., and Mario Bognanno. "**Competency requirement forecasting: issues for international selection and assessment.**" *Managing Learning.* London: Routledge (1994): 57-69.
- Spencer, L.M. and Spencer, S.M. 1993. **Competence at work: Model for superior performance.** New York: Wiley.
- Smith & Alexander. 1995. **Teacher development.** Faculty of Education of Bemidji state.
- Schmidth T,& Hadjiyianni. 1995. **Teacher development** Department of Curriculum and Instruction Oiawa University.
- Selvi, K. 2010. "Teachers' competencies." **Culture International Journal of Philosophy of Culture and Axiology** 7.1 (2010): 167-175.
- Siddiqui, Tahir Kaleem. 2010. **A Study Of Teacher Competencies And Teaching Practices For School Effectiveness In Workers Welfare Model Schools.** Diss. Foundation University, Islamabad.
- Smith, Terry K. 2014. "Elementary Science Instruction: Examining a Virtual Environment for Evidence of Learning, Engagement, and 21st Century Competencies." **Education Sciences.** 4(1): 122-138.

BIBLIOGRAPHY

Timperley, Helen, et al. 2008. "Teacher professional learning and development."

website at: <http://www.curtin.edu.au/curtin/dept/smec/iae>: 61-74.

TITUS, Sheeja V., and INDIA Prof Dr P. ANNARAJA. **"TEACHING COMPETENCY OF SECONDARY TEACHER EDUCATION STUDENTS IN RELATION TO THEIR METACOGNITION."** International Journal on New Trends in Education and Their Implications (2011).

Zaretsky E. 2012. **Professional Development of Teacher Educators through Developing Their computer skills.** iis.org.



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายพงษ์ศักดิ์ ด้วงทา
วัน เดือน ปีเกิด	เกิดวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2526
สถานที่เกิด	พิษณุโลก
ประวัติการศึกษา	สำเร็จในระดับปริญญาตรี สาขาการบัญชี วิชาเอกทางการบัญชี มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2549 สำเร็จการศึกษาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ปีการศึกษา 2552 ศึกษาดำรงระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยบัณฑิตด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุมเมื่อปีการศึกษา 2552
ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน	ปัจจุบันเป็นผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนสอนภาษา พี แอล ซี จังหวัดพิษณุโลก และเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จังหวัดพิษณุโลก
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 182 หมู่ที่ 2 ซอย บุญมีตำบลอรัญญิก อำเภอ เมือง จังหวัด พิษณุโลก ปณ. 65000

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

ภาคผนวก



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

1.แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

แบบสัมภาษณ์การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลกเขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชน ที่ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสายงาน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิและผู้บริหารโรงเรียนเอกชน
3. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ เพื่อที่จะได้นำแนวคิดไปใช้ในการสร้างข้อคำถามในการวัดสมรรถนะวิชาชีพโรงเรียนเอกชนต่อไป
4. ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ จะเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้สัมภาษณ์แต่ประการใดและจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ (ระบุตำแหน่ง)

สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์ SRI PATTANA UNIVERSITY

จำนวนเวลาที่ใช้สัมภาษณ์ ชั่วโมง นาที

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. ยุติการสัมภาษณ์เวลา น.

ผู้วิจัย นายพงษ์ศักดิ์ ค้างทง

นักศึกษาหลักสูตรปริญญาคุุณยบัณฑิต (ปร.ค.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ในฐานะที่ท่านมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 จึงขอความอนุเคราะห์ท่านโปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคำสัมภาษณ์ในหัวข้อเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

ตอนที่1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1

1. ท่านคิดว่าครูในโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1 ควรจะมีสมรรถนะใดบ้าง

.....
.....



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

2. ท่านคิดว่าจะมีแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต ด้วยวิธีการใดได้บ้าง ที่สามารถพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูได้อย่างยั่งยืน

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....

.....

3. จากการสังเคราะห์เอกสาร พบว่า สมรรถนะครูผู้สอน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) หมายถึง ทักษะและคุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี เป็นพื้นฐานที่จะนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้และ สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และ คุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ท่านเห็นด้วยหรือไม่ อย่างไร โปรดอธิบาย พร้อมแสดงเหตุผลประกอบ

.....

.....

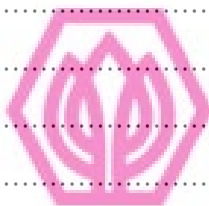
.....

สมรรถนะหลัก (Core competency)

.....

.....

.....



สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency)

มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

.....

.....

.....

.....

4. สมรรถนะครูผู้สอนทุกท่าน ในส่วนที่เป็นสมรรถนะหลัก (Core competency) ท่านคิดว่าควรประกอบไปด้วยคุณลักษณะ ใดบ้างเพราะเหตุใด

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

โปรดระบุ วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะหลัก ดังกล่าว

.....

.....

.....

.....

.....

5. สมรรถนะครูผู้สอนในส่วนที่เป็นสมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) ท่านคิดว่าควรประกอบไปด้วย คุณลักษณะใดบ้าง เพราะเหตุใด

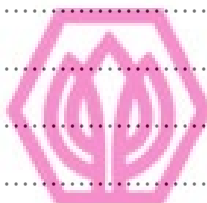
.....

.....

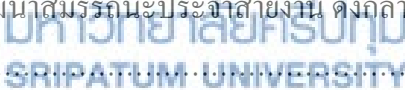
.....

.....

.....



โปรดระบุ วิธีการในการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน ดังกล่าว



.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.แบบประเมินความสอดคล้องสมรรถนะวิชาชีพครู

เอกสารสำหรับผู้เชี่ยวชาญ ในการประเมินความสอดคล้องเครื่องมือวิจัย

เรื่อง การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูโรงเรียนเอกชนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 1



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

นายพงษ์ศักดิ์ ดั่งทา

นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาดุขฎีบัณฑิต (ปร.ด.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ฉบับชี้แจง

1. แบบประเมินความสอดคล้องของชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะวิชาชีพครู โรงเรียนเอกชน ที่ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก และ สมรรถนะประจำสาย

งาน

2. ผู้ตอบแบบประเมินได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้ทรงคุณวุฒิ

3. ขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญแสดงความเห็นและประเมินความสอดคล้องของเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 +1 = สอดคล้อง **นักดรรรมนั้นเหมาะสมขอสอบข้อนี้** **นักดรรรมที่ระบุไว้จริง**
- 3.2 0 = ไม่แน่ใจ **นักดรรรมนั้นเหมาะสมขอสอบข้อนี้** **นักดรรรมที่ระบุไว้**
- 3.3 -1 = ไม่สอดคล้อง **นักดรรรมนั้นเหมาะสมขอสอบข้อนี้** **นักดรรรมที่ระบุไว้**

4. ข้อมูลที่ได้จากการประเมินความสอดคล้องเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ จะเป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ประเมินแต่ประการใดและจะนำไปใช้เฉพาะการวิจัยในครั้งนี้นเท่านั้น

ชื่อผู้ประเมิน (ระบุตำแหน่ง)

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่ประเมิน

ตอนที่ 1 สมรรถนะหลัก

ประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะย่อยกับองค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้

สมรรถนะย่อย	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
			+1	0 -1	
<p>1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>องค์ประกอบ</p> <p>1. สามารถการวางแผน กำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดภารกิจในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. วางแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>ตัวบ่งชี้</p> <p>1.วิเคราะห์ สังเคราะห์ ภารกิจงานที่วางแผน การกำหนดภารกิจอย่างเป็นระบบ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. วางแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ อย่างเป็นขั้นตอน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	+1	0 -1	

	<p>2. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ครูให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>1. มุ่งมั่นใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับกาปฏิบัติงาน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3. สามารถพัฒนาผลงานของตนเองให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>4. สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</p>	<p>.....</p> <p>1. การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. ใช้ผลประเมินปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>



<p>2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>ความสำเร็จตามเป้าหมาย</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>
<p>2. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. มีความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. มีความตั้งใจและเต็มใจในการปรับปรุงระบบการให้บริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อม ให้เกียรติผู้รับบริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

	<p>3. สามารถปรับปรุงระบบบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1.ช่วยแก้ไขปัญหาให้กับนักเรียน และผู้ปกครอง หรือผู้มาขอรับบริการ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ให้บริการ โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการ</p> <p>เป็นหลัก</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. ให้บริการเกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>3.การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ คิดตามองค์ความรู้</p>	<p>1. มีความสามารถในการวิเคราะห์และพัฒนาดตนเอง</p>	<p>1.ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหา โอกาสพัฒนาองค์ความรู้ที่หลากหลาย</p>		


	<p>4. มีความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเอง</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p> <p>5. มีความสามารถในการประมวลความรู้ และการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1.ศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการ เพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2.แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาค้นเองทุกครั้งที่มีโอกาส</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>3.เข้าอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1.ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2.มีการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาค้นเองทั้งในและนอกลูกสถานศึกษา</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
--	--	--	---	--

		<p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>4.การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ส่งเสริม เสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น หรือแสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ได้อย่างเหมาะสม</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. มีวิธีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>  <p>2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมาย</p> <p>ความสำใจร่วมกัน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. ให้เกียรติยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ในโอกาสที่เหมาะสม</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

	<p>3. มีความสามารถปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>4. มีความสามารถแสดงบทบาทเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>5. สามารถเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม</p>	<p>.....</p> <p>1.มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษาและ ในทุกสถานการณ์ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1.แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสม ในทุกโอกาส ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1.แลกเปลี่ยน รับฟังความคิดเห็นและ ประสพการณ์ภายในทีมงาน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2.ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ให้เกิดขึ้น ในสถานศึกษา ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
--	--	--	---	---	--

<p>5.จิตวิทยาสำหรับครู หมายถึง ศาสตร์ที่ศึกษาเพื่อให้ผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจความแตกต่างและความต้องการของผู้เรียน ในอันที่จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียนไปสู่แนวทางอันพึงประสงค์</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. ครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการสอนทุกครั้ง</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกฝนความคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. แก้ไขธรรมชาติของผู้เรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>2. มีความรู้ความเข้าใจในความเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>3. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ให้พึงประสงค์</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้การพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

		<p>.....</p> <p>3.สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจ ของผู้เรียน ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>6.ความเป็นครู หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ใน เนื้อหาวิชาที่สอน มีความปรารถนาดี เสียสละเพื่อนักเรียน มีบุคลิกภาพดีและ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>1. มีความรู้ดีในเนื้อหาวิชาที่สอน ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2. มีความปรารถนาดีและเสียสละเพื่อนักเรียน ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>3. มีบุคลิกภาพดี เป็นแบบอย่าง ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>1.เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และเป็นผู้นำทาง วิชาการ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.มีวิสัยทัศน์ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1.รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.อดทนและรับผิดชอบ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม.....</p> <p>1. ศรัทธาในวิชาชีพครู ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>7. วินัย คุณธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรัก และศรัทธาใน วิชาชีพ มีวินัย ความรับผิดชอบ สามารถ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และ การประพฤติ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>ชื่อควรแก้ไข เพิ่มเติม.....</p>	<p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม</p>	<p>2. ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>....</p>	<p>....</p>
<p>7. วินัย คุณธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรัก และศรัทธาใน วิชาชีพ มีวินัย ความรับผิดชอบ สามารถ ดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และ การประพฤติ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <p>ชื่อควรแก้ไข เพิ่มเติม.....</p>	<p>1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>	<p>1. การยึดมั่น ในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน 2. การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จ ในวิชาชีพ 3. การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ 4. การส่งเสริม การสนับสนุน หรือเข้าร่วม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ 5. การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์ วิชาชีพ 6. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 7. การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>....</p>	<p>....</p>

	<p>2. มีวินัย รับผิดชอบต่อในอาชีพ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p> <p style="text-align: center;">  มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY </p> <p>3. สามารถดำรงชีวิตอย่างพอเพียง และ เหมาะสม ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>	<p>1.การตรงต่อเวลา</p> <p>2.การวางแผนค่าใช้จ่าย</p> <p>3.การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด</p> <p>4.การมีความซื่อตรงต่อตนเอง</p> <p>5.การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p> <p>6.การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p> <p>1.การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิต ที่ถูกต้องดีงาม </p> <p>2.ดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ</p> <p>3.ปฏิบัติตามหลักหลักที่ยึดจากอบายมุข</p> <p>4.รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเองไม่ละเมิดสิทธิ ของผู้อื่น</p> <p>5.เคารพศักดิ์ภาพของสังคม ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>		
--	---	---	--	--

	<p>4. การประพจน์ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">  มหาวิทยาลัยศรีปทุม RIPATUM UNIVERSITY </p>	<p>การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย</p> <p>1.การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ</p> <p>2.การปฏิบัติตนให้เหมาะสม สัมกับบทบาทและสถานการณ์</p> <p>3.การมีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม</p> <p>4.การปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>การเป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา</p> <p>1.การใช้คำศัพท์ที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจ และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น</p> <p>2.การใช้คำสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด เยาะเย้ย อากถาง)</p> <p>3.การพูดด้วยความจริงใจ ไม่บิดเบือนข้อมูล</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>....</p>	<p>....</p>	<p>.....</p>
--	---	---	-------------	-------------	--------------


ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงาน

ประเมินความสอดคล้องระหว่างสมรรถนะย่อยกับองค์ประกอบ และ ตัวบ่งชี้


สมรรถนะย่อย	องค์ประกอบ	ตัวบ่งชี้	ระดับความ คิดเห็น		ข้อเสนอแนะ
			+1	0 -1	
<p>1. ภาษาเทคโนโลยีสำหรับครูและ นวัตกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศทาง การศึกษา หมายถึงความสามารถในการใช้ ทักษะภาษา ทั้งภาษาไทยและ ภาษาต่างประเทศรวมถึงความสามารถใน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>1. มีความสามารถในการใช้ทักษะภาษาไทย อย่างถูกต้อง ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2. มีความสามารถในการใช้ทักษะ ภาษาอังกฤษและต่างประเทศอย่างเหมาะสม ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>3. มีความสามารถเทคโนโลยีสารสนเทศใน การออกแบบนวัตกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p>	<p>1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อสารความหมาย ได้อย่างถูกต้อง ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1. สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่น เพื่อการ แสวงหาความรู้ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1. สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี 2. สามารถ</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

	<p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>แนวทางแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน 3. และเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม.....</p> <p>....</p>	<p>....</p>	
<p>2.การพัฒนาหลักสูตร หมายถึง การปรับปรุง การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้ดีขึ้น เพื่อให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคคล และ สภาพสังคม</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. มีความสามารถในการจัดทำหลักสูตรทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. มีความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ให้ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของสังคม</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1.สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1.สามารถวิเคราะห์หลักสูตร</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2.สามารถนำหลักสูตร ไปใช้ได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3.สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>ข้อความแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>	

	<p>3. มีความสามารถในการประเมินคุณภาพ หลักสูตร ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆ เพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. สามารถประเมินหลักสูตร ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	
<p>3. การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการ ชั้นเรียน หมายถึง การจัดทำข้อมูล สารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุขและ ความปลอดภัยของผู้เรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRPATUM UNIVERSITY</p> <p>1. สามารถจัดบรรยายที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ให้ผู้เรียนมีความสุข ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. สามารถจัดทำข้อมูลสารสนเทศและ เอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>1. ส่งเสริมการปฏิบัติสัมพันธ์ระหว่างครูกับ นักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ตรวจสอบวัสดุ อุปกรณ์ในห้องเรียนให้พร้อม ใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็น รายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่าง ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

	<p>.....</p> <p>3. สามารถกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา ให้ผู้เรียนมีความสุขและปลอดภัย ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">  มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY </p>	<p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มศักยภาพ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. ให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. แก้ปัญหา พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดย การสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการ ประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
--	--	--	--------------	--------------	--------------

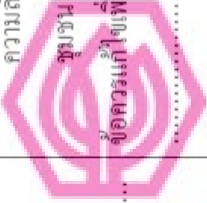
<p>4.การวัดและการประเมินผลการศึกษา หมายถึง การมีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล และมีความสามารถในการออกแบบวิธีการวัดผลในการเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>1. มีความสามารถในการสร้างเครื่องมือวัดผล เพื่อใช้ประเมินผลการเรียนรู้</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2. มีความสามารถในออกแบบวิธีการวัดผล การเรียนรู้ได้อย่างหลากหลาย</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆเพิ่มเติม</p>	<p>1.สามารถและประเมินผลได้ตามสภาพความเป็นจริง</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2.สามารถวัดผลและประเมินผลเพื่อใช้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1.สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผล การเรียนรู้ได้อย่างถูกต้อง</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>
<p>5.วิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถทำความเข้าใจแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุป</p>	<p>1. สามารถวิเคราะห์และผู้เรียนรายบุคคลได้</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>1.สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>	<p>....</p> <p>....</p> <p>....</p> <p>....</p>

<p>อย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	 <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>2. สามารถสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. รวบรวม จำนวนและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไข ปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหานักเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
--	--	--	--	--	--

	<p>3. มีการทำวิจัยเพื่อนำผลการวิจัยไปพัฒนาผู้เรียน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>1. จัดทำแผนการวิจัยและดำเนินการรวบรวมการวิจัยอย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
<p>6. การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภาคภูมิใจในความเป็นไทยการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียน โดยวิธีการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียน</p>	<p>1. สามารถการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในชั้นเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผน</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

<p>เป็นสำคัญ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>	<p>.....</p>	<p>กิจกรรม ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>2. สามารถพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและ สุขภาพจิตของผู้เรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>	<p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUNI UNIVERSITY</p>	<p>3.จัดทำโครงการ กิจกรรมเสริมการเรียนรู้ที่ ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p> <p>1.จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแล ตนเองมีทักษะในการเรียนรู้การทำงานการอยู่ ร่วมกันเป็นสังคมอย่างมีความสุขและรู้เท่าทันการ เปลี่ยนแปลงของสังคม ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>3. สามารถปลูกฝังการเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p> <p>4. สามารถจัดระบบการดูแลช่วยเหลือ นักเรียน</p>	<p>.....</p>	<p>1.สอดแทรกกิจกรรมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่นักเรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม </p> <p>1.จัดให้มีคณะกรรมการดูแลนักเรียน ประกอบด้วยผู้เรียน คณะครูผู้สอน และ</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

	<p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>เสนอแนะองค์ประกอบอื่น ๆเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">  มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY </p>	<p>ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือ</p> <p>นักเรียนรายบุคคล</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">  2. มีข้อมูลนักเรียน ไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนา นักเรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล </p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงงใจใฝ่</p> <p>สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>4. สนับสนุนให้นักเรียนมีอิสระในการเรียนรู้และ</p> <p>การทำงาน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
--	---	--	--------------	--------------	--------------

		<p>.....</p> <p>5. สร้างเข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>7. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน หมายถึง การประสานความร่วมมือสร้างเสริมพื้นที่ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>1. สามารถสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p style="text-align: center;">  มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRPATUM UNIVERSITY </p>	<p>1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. สร้างความร่วมมือกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>3. ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน</p> <p>ชื่อครูแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>

<p>8.ภาวะผู้นำครู หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับความเป็นครู สามารถใช้อำนาจบริหารสนทนาได้อย่างสร้างสรรค์</p>	<p>2. สามารถสร้างความสัมพันธ์กับเครือข่าย ความร่วมมือผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กร อื่นๆ เพื่อการจัดการเรียนรู้ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม เพิ่มเติมองค์ประกอบอื่นๆ</p> <p style="text-align: center;">มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>..... 1.จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับผู้ปกครอง ศิษย์เก่า และ องค์กร อื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม 2.สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครอง ศิษย์เก่า ให้ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม 3.มีการนำเสนอผลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่าย ต่างๆ ของเครือข่าย ผู้ปกครอง ศิษย์เก่า หรือ องค์กรอื่นๆ เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไข ปัญหา ร่วมกัน ในทุกภาคเรียน ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>8.ภาวะผู้นำครู หมายถึง ผู้ที่มีคุณลักษณะ ความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับความเป็นครู สามารถใช้อำนาจบริหารสนทนาได้อย่างสร้างสรรค์</p>	<p>1. มีคุณลักษณะเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับ ความเป็นครู ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>..... 1. ให้คุณค่าและความสำคัญในความ คิดเห็นและผลงานของผู้อื่น ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

<p>มีการมุ่งมั่นพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน มีการปฏิบัติงานอย่างไคร่ครอง และมีความสามารถเป็นบุคคลตัวอย่างแห่งการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p> <p>2. สามารถใช้การสนทนาอย่างสร้างสรรค์</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>2. กระตุ้น โนมน้าวใจผู้อื่น ให้ปรับเปลี่ยนความคิดและกระทำของผู้อื่น ให้สามารถสร้างมุ่งมั่น ทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p> <p>3. สามารถเป็นบุคคลตัวอย่างแห่งการเปลี่ยนแปลง</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>1. สร้างปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้างวาง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้คน นำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผน เป้าหมาย ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของ โรงเรียน</p>	<p>.....</p> <p>1. สร้างปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถามเปิดใจกว้างวาง ยืดหยุ่นยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้คน นำมาปรับปรุงในการปฏิบัติงาน</p> <p>ชื่อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>.....</p> <p>1. ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผน เป้าหมาย ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจของ โรงเรียน</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

	<p style="text-align: center;">มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p> <p style="text-align: center;">4. มีการปฏิบัติงานอย่างใดบ้าง ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2. เริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาวัฒนธรรมใหม่ๆ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>3. จัดกิจกรรมที่กระตุ้นผู้เรียนให้มีการเรียนรู้ และความร่วมมือกัน ในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>4. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ ขั้นตอน/วิธีการที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาวัฒนธรรมต่างๆ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	
--	---	---	--------------	--------------	--------------	--

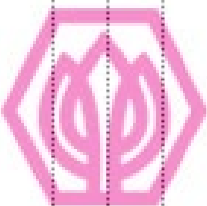
	<p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p> <p>ร. มีการมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม เพิ่มเติมองค์ประกอบอื่น ๆ</p>	<p>2. ใช้เทคนิคและวิธีการหลากหลายในการ ตรวจสอบ/ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และสถานศึกษา ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม 1. มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการ เรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตาม สภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม 2. ยอมรับข้อผิดพลาดเกี่ยวกับความคาดหวัง ด้านการเรียนรู้ของนักเรียนจากผู้ปกครอง ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
	<p>1. มีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง</p>	<p>1. มีความรู้สูงในสาขาวิชาที่สอนและค้นหา</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

<p>9. ความรู้ในเนื้อหาวิชา หมายถึง ผู้ที่มี ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง และเป็นผู้ที่มีความสามารถแปลความสิ่งที่เป็น เป็นนามธรรมให้เป็นรูปธรรม ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>2. มีความสามารถแปลความสิ่งที่เป็น นามธรรมให้เป็นรูปธรรม ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>เพิ่มเติมองค์ประกอบอื่น ๆ</p>	<p>ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>1. สามารถอธิบายองค์ประกอบของวิชาที่สอน และสามารถบูรณาการกับวิชาอื่นได้ ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>มหาวิทยาลัยศรีปทุม SRIPATUM UNIVERSITY</p>	<p>2. สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับแนวคิดใน เนื้อหาวิชาที่นักเรียนยังเข้าใจผิดพลาด ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>
<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>3. มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับ สังคม วัฒนธรรม ประเพณี ของประเทศและโลก ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p> <p>4. มีความรู้เกี่ยวกับประเด็น ได้แย้งทางสังคม ปัจจุบันและการศึกษานาคต ข้อควรแก้ไขเพิ่มเติม</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>	<p>.....</p>

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ความดีเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คนที่.....



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3.แบบประเมินสมรรถนะครู

แบบประเมินสมรรถนะของครู

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้น

คำชี้แจง ของให้ท่านใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าตำแหน่งของท่าน และเติมคำในช่องว่างให้
สมบูรณ์ตามความเป็นจริง

ชื่อ (นาย/นาง/นางสาว).....นามสกุล.....

ตำแหน่ง/วิทยฐานะ

() ครูผู้ช่วย

() ครู

() ครูชำนาญการ

() ครูเชี่ยวชาญ

() ครูเชี่ยวชาญพิเศษ



มหาวิทยาลัยศรีปทุม
SRIPATUM UNIVERSITY

โรงเรียน.....อำเภอ.....จังหวัด.....

เขตพื้นที่การศึกษา.....

ตอนที่ 2 สมรรถนะหลัก (Core competency)

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาในการปฏิบัติงานของท่าน แล้วประเมินว่าท่านมีความสามารถแต่ละรายการอยู่ในระดับใดโดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพของแต่ละรายการตามความเป็นจริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1	หมายถึง	น้อย หรือต้องปรับปรุง(ต่ำกว่า 60 % ของสมรรถนะที่ควรจะเป็น)
ระดับ 2	หมายถึง	พอใช้ หรือ ปานกลาง (60 – 69 % ของสมรรถนะที่ควรจะเป็น)
ระดับ 3	หมายถึง	ดี หรือ สูง (70 – 79 % ของสมรรถนะที่ควรจะเป็น)
ระดับ 4	หมายถึง	ดีมาก หรือ สูงมาก (80% ขึ้นไปของสมรรถนะที่ควรจะเป็น)

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1.1 วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ 1.2 กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 1.3 วางแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน 1.4 สร้างสรรค์และพัฒนาการปฏิบัติตามหน้าที่ อย่างถูกต้อง ครบถ้วน 1.5 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน 1.6 การติดตามประเมินผลการพัฒนาการปฏิบัติงาน 1.7 ใช้ผลการประเมินปฏิบัติงานมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 1.8 พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครอง และชุมชน สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี..... 2.การบริการที่ดี 2.1 ให้บริการด้วยความยิ้มแย้ม เอาใจใส่ เห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ 2.2 ให้บริการอย่างรวดเร็ว ทันใจ ไม่ล่าช้า 2.3 ให้บริการอย่างมีความเคารพยกย่อง อ่อนน้อมให้เกียรติผู้รับบริการ				

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
<p>2.4 ให้บริการด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจและเต็มอกเต็มใจ</p> <p>2.6 ให้บริการโดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>3.การพัฒนาตนเอง</p> <p>3.1 วิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.2 สามารถสื่อสารและใช้ภาษาไทยในการ พูด ฟัง การอ่าน และการเขียนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม</p> <p>3.3 สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่ ทางวิชาการที่เป็นเอกสารต่างประเทศเพื่อพัฒนาตนเองและวิชาชีพ</p> <p>3.4 แลกเปลี่ยนความรู้กับผู้อื่นเพื่อการพัฒนาตนเองทุกครั้งที่มีโอกาส</p> <p>3.5 เข้าอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาตนเองจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง</p> <p>3.6 ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>4.การทำงานเป็นทีม</p> <p>4.1 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น</p> <p>4.2 ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>4.3 ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน</p> <p>4.4 ให้เกียรติยกย่องชมเชย และให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม</p> <p>4.5 มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล กลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>4.6 แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เหมาะสมในทุกโอกาส</p> <p>4.7 แลกเปลี่ยนรับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน</p> <p>4.8 ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p>				

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
<p>5.จิตวิทยาสำหรับครู</p> <p>5.1 เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน</p> <p>5.2 การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลกับผู้เรียน</p> <p>5.3 ศึกษาวิธีการสังเกตการณ์ความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียนในชั้นเรียน</p> <p>5.4 สามารถช่วยเหลือผู้เรียนให้เรียนรู้และพัฒนาได้ตามศักยภาพของตน</p> <p>5.5 สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น</p> <p>5.6 สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>6.ความเป็นครู</p> <p>6.1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร</p> <p>6.2 มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้</p> <p>6.3 มีความรู้เกี่ยวกับการวัดและประเมินผล</p> <p>6.4 ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>7.วินัย คุณธรรม จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู</p> <p>7.1 มีความรักและมีความศรัทธาในวิชาชีพ</p> <p>7.1.1 การยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพของตน</p> <p>7.1.2 การยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ</p> <p>7.1.3 การปกป้องเกียรติภูมิของวิชาชีพ</p> <p>7.1.4 ส่งเสริม การสนับสนุน หรือเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>7.1.5 การเสียสละและอุทิศตน เพื่อประโยชน์วิชาชีพ</p> <p>7.1.6 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ</p> <p>7.1.7 การพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ</p> <p>7.2 การมีวินัย ความรับผิดชอบในอาชีพ ประกอบด้วย</p> <p>7.2.1 การตรงต่อเวลา</p> <p>7.2.2 การวางแผนค่าใช้จ่าย</p> <p>7.2.3 การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด</p> <p>7.2.4 การมีความซื่อตรงต่อตนเอง</p> <p>7.2.5 การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</p>				

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
7.2.6 การปฏิบัติตามขนบธรรมเนียมประเพณี 7.3 การดำรงชีวิตอย่างพอเพียงและเหมาะสม 7.3.1 การปฏิบัติตามปรัชญาและแผนการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องดีงาม 7.3.2 การดำเนินชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ 7.3.3 การปฏิบัติตนหลักเลียงจากอบายมุข 7.3.4 การรักษาสีทริประโยชน์ของตนเองและไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 7.3.5 การเคารพศอกติกาของสังคม 7.4 การประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี 7.4.1 การเป็นแบบอย่างที่ดีทางกาย 7.4.1.1 การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ 7.4.1.2 การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาทและสถานการณ์ 7.4.1.3 มีมารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม 7.4.1.4 ปฏิบัติตนเป็นมิตรต่อศิษย์ หรือผู้รับบริการ 7.4.2 เป็นแบบอย่างที่ดีทางวาจา 7.4.2.1 การใช้คำศัพท์ที่สร้างสรรค์ ก่อให้เกิดกำลังใจและผลประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น 7.4.2.2 การใช้คำสุภาพ (ไม่พูดเพื่อเจ้อ ส่อเสียด เหยะเหย้า ถากถาง) 7.4.2.3 การพูดด้วยความจริงใจไม่บิดเบือนข้อมูล สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี				

ตอนที่ 3 สมรรถนะประจำสายงาน (functional competency)

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของท่าน แล้วประเมินว่าท่านมีความสามารถในแต่ละรายการอยู่ในระดับใด โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับคุณภาพของแต่ละรายการตามความเป็นจริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ	หมายถึง	ระดับคุณภาพ
ระดับ 1	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะ น้อย ไม่เพียงพอที่จะปฏิบัติงาน หรือทำให้เกิดผลงานได้ด้วยตนเอง
ระดับ 2	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะ ปานกลาง เพียงพอที่จะปฏิบัติงานหรือทำให้เกิดผลงานได้ด้วยตนเอง
ระดับ 3	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะ ดี สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนด มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถประยุกต์ใช้ และแนะนำผู้อื่นได้
ระดับ 4	หมายถึง	มีความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะ ดีมาก สามารถคิดค้นพัฒนานวัตกรรม สร้างองค์ความรู้ใหม่ และเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่ยอมรับ เป็นแบบอย่างที่ดี

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
<p>1.ภาษา เทคโนโลยีสำหรับครู และ นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา</p> <p>1.1 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาไทย เพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง</p> <p>1.2 สามารถใช้ทักษะในการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนภาษาอังกฤษหรือภาษาต่างประเทศอื่น เพื่อการแสวงหาความรู้</p> <p>1.3 สามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี</p> <p>1.4 สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน</p> <p>1.5 แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการใช้นวัตกรรมทางการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศกับเพื่อนร่วมงาน</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p>				
<p>2.การพัฒนาหลักสูตร</p> <p>2.1 สามารถจัดทำหลักสูตร ทั้งหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น</p> <p>2.2 สามารถวิเคราะห์หลักสูตร</p> <p>2.3 สามารถนำหลักสูตรไปใช้ได้บรรลุวัตถุประสงค์</p> <p>2.4 สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร</p> <p>2.5 สามารถประเมินหลักสูตร</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p>				
<p>3.การจัดการเรียนรู้และการบริหารจัดการชั้นเรียน</p> <p>3.1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับนักเรียน และนักเรียนกับนักเรียน</p> <p>3.2 ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ</p>				

<p>3.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน</p> <p>3.4 นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ได้เต็มตามศักยภาพ</p> <p>3.5 ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน</p> <p>3.6 แก้ปัญหาพัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน</p> <p>3.7 ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมิน ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p>				
<p>4.การวัดและการประเมินผลการศึกษา</p> <p>4.1 สามารถและประเมินผล ได้ตามสภาพความเป็นจริง</p> <p>4.2 สามารถสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือวัดผลการเรียนรู้</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>5.การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยทางการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน</p> <p>5.1 สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนวิจัยและพัฒนาผู้เรียน</p> <p>5.2 วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุมสภาพปัจจุบัน</p> <p>5.3 มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและ โอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน</p> <p>5.4 รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้</p> <p>5.5 มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน</p>				

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
<p>5.6 จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้</p> <p>5.7 ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ</p> <p>5.8 มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>6.การพัฒนาผู้เรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ</p> <p>6.1 สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน</p> <p>6.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม</p> <p>6.3 จัดทำโครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน</p> <p>6.4 จัดทำกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเองมีทักษะในการเรียนรู้ การทำงานการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม</p> <p>6.5 สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน</p> <p>6.6 ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือให้นักเรียนรายบุคคล</p> <p>6.7 นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล</p> <p>6.8 ส่งเสริมให้นักเรียนแต่ละคนเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการเรียนรู้</p>				

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
<p>6.9 ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีอิสระในการเรียนรู้การทำงาน</p> <p>6.10 เข้าใจความแตกต่างทางการเรียนรู้ของนักเรียนและปรับวิธีการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลายของนักเรียน</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>7.การสร้างความร่วมมือกับชุมชน</p> <p>7.1 กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน</p> <p>7.2 สร้างความร่วมมือกับชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา</p> <p>7.3 ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน</p> <p>7.4 จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้</p> <p>7.5 สร้างความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา</p> <p>7.6 มีการนำเสนอผลต่อการจัดการเรียนรู้ต่อฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแก้ไขปัญหาาร่วมกันในทุกภาคเรียน</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>8. ภาวะผู้นำครู</p> <p>8.1 สร้างปฏิสัมพันธ์ในการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยเน้นการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p>8.2 มีทักษะการฟังการพูดและการตั้งคำถามเปิดใจกว้างยืดหยุ่นยอมรับทัศนคติที่หลากหลายของผู้อื่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน</p> <p>8.3 ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์ต่างๆที่เป็นปัจจุบันโดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและพันธกิจของโรงเรียน</p>				

สมรรถนะหลัก/รายการประเมิน	ระดับคุณภาพ			
	1	2	3	4
<p>8.4 ริเริ่มการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>8.5 กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือกันในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษาและวิชาชีพ</p> <p>8.6 พัฒนาระบบการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ขั้นตอน/วิธีการที่เปลี่ยนแปลงไป จากเดิม</p> <p>8.7 สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงานและมี ส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ</p> <p>8.8 ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา</p> <p>8.9 กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ทำนายความสามารถของตนเองตาม สภาพจริงและปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้</p> <p>8.10ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจาก ผู้ปกครอง</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p> <p>9.ความรู้ในเนื้อหาวิชา</p> <p>9.1 มีความรู้ซึ่งในสาขาวิชาที่สอนและค้นหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ</p> <p>9.2 มีความรู้เกี่ยวกับ สังคม วัฒนธรรม ประเพณีของประเทศและโลก</p> <p>9.3 มีความรู้เกี่ยวกับประเด็นโต้แย้งทางสังคมปัจจุบันและการศึกษาอนาคต</p> <p>สมรรถนะเพิ่มเติมที่ควรจะมี.....</p>				

