



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

การพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียน
 Developing Teacher Competencies to Promote Work Performance in School

มนัญชยา สิ้นโสทรก
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 Email: s65561802045@ssru.ac.th
 ธดา สิทธิธาดา
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 Email: thada.si@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครู ปัจจุบันการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ ความสามารถของครูมาเป็นตัวช่วยในการจัดการคุณภาพการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะครูจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญ เนื่องจากสมรรถนะคือตัวกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานในการที่จะนำบุคคลที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่งให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่น รวมถึงเป็นการแสดงออกของลักษณะบุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งเป็นตัวผลักดันให้ครูนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ ในการพัฒนาสมรรถนะครูนั้นจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาครูเพื่อที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพบริบทตามความต้องการจำเป็นอย่างแท้จริง

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะครู, สถานศึกษา

Abstract

This article presents Developing teacher competencies to promote work performance in school. The objective is to study concepts and theories related to the competencies necessary for teachers' work. Current operations in educational institutions, the knowledge and abilities of teachers must be used to help manage the quality of learning continuously. The development of teacher competencies is necessary because competencies are the basic qualifications for bringing qualified individuals suitable for the position to work in the organization. This is a person's behavior that shows knowledge, skills, abilities, and other characteristics that enable a person to create outstanding work. It is also an expression of the



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

personality traits nested within a person. Developing teacher competencies requires the development of Core Competency and Functional Competency, which are considered important factors in teacher development in order to lead to effective work performance and in line with the context according to actual needs.

Keywords: Teacher competency development, School

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดการแข่งขันกันในด้านต่าง ๆ ทั่วโลก ไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจ การค้า สังคม การเมือง หรือแม้กระทั่งการศึกษาซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม คนที่จะสามารถอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุขต้องเป็นผู้ที่รู้เท่าทันโลก รู้เท่าทันตนเองและผู้อื่น การศึกษาจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนามนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการศึกษาถือเป็นรากฐานในการพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ ซึ่งในประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา โดยการพัฒนาขีดความสามารถ และศักยภาพต่าง ๆ ของคนไทยให้มีความรู้ ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาความสามารถในการแข่งขันด้านการศึกษาของไทย จะต้องมีการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ โดยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ได้กำหนดเป้าหมายในการยกระดับการผลิตและพัฒนาครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ โดยวางแผนจำนวนความต้องการครูในแต่ละสาขา พัฒนาหลักสูตรการผลิตครูที่มีการเตรียมความพร้อมด้านวิชาการและด้านทักษะการจัดการเรียนรู้ การใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ต่าง ๆ พัฒนาระบบการคัดกรองที่สะท้อนสมรรถนะวิชาชีพครู ปรับบทบาทของครูจาก “ผู้สอน” เป็น “โค้ช” ที่อำนวยความสะดวกการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งสู่การยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565, น. 126) ดังนั้นครูคือผู้ที่มีความสำคัญในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ดีขึ้น และยังมีบทบาทสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ครูจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจ และมีความสามารถที่จะนำทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญและจำเป็นไปใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพ ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะของการเป็นครูมืออาชีพอยู่เสมอเพื่อที่จะปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมโลก อันจะนำไปสู่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้แก่ผู้เรียน เนื่องจากครูมีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกด้านในสังคมโลกศตวรรษที่ 21

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมหรือการศึกษาที่เป็นรากฐานสำคัญของบุคคล ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นส่งผลกระทบต่อการจัดการเรียนรู้ของเด็กและการออกแบบการเรียนการสอนของครู ดังนั้นครูจึงเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถ และมีความเป็นมืออาชีพที่จะสร้างนวัตกรรมและเตรียมความพร้อมให้แก่ผู้เรียน ครูจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและเป็นผู้กำหนดคุณลักษณะของผู้เรียนตาม



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
 “Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
 วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ศักยภาพและตามปัจเจกบุคคล ด้วยเหตุนี้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้บุคลากรทางการศึกษาคือผู้ที่มีหน้าที่สอน โดยในศตวรรษที่ 21 ครูต้องมีระดับสมรรถนะที่จำเป็น 2 สมรรถนะ ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก (Core Competency) 5 สมรรถนะ และสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) 6 สมรรถนะ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 25) ซึ่งครูจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะทั้ง 2 ด้าน จึงจะทำให้ครูมีสมรรถนะที่สมบูรณ์ในการที่จะพัฒนาผู้เรียน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการที่จะพัฒนาครู โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอนของครู อำนวยความสะดวกจัดหาวัสดุและแหล่งเรียนรู้เพื่อช่วยในการสอน ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าในวิชาชีพอันแสดงถึงความมั่นคงในชีวิต เสริมสร้างแรงจูงใจให้ครูใฝ่หาความก้าวหน้า และนอกจากนี้สมรรถนะครูยังเกิดขึ้นจากการเรียนรู้ทั้งทางด้านเนื้อหาในภาคทฤษฎี และจากการฝึกฝนทักษะ ประสบการณ์ ตลอดจนการปลูกฝัง อบรม บ่มเพาะผ่านการปฏิบัติกิจกรรม สมรรถนะของครูจึงสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ บุคลิกลักษณะของครูที่เกิดจากการสั่งสม และเรียนรู้ในหลาย ๆ มุมมอง ทั้งภาคทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติ (ณัฐกฤตา ยติกุลเกียรุ, 2564, น. 200) และจากความเป็นมาข้างต้นผู้เขียนเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของครู จึงมีแนวความคิดจัดทำบทความวิชาการเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิชาชีพของครู ต่อไป

ความหมายและความสำคัญของสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติพื้นฐานในการที่จะนำบุคคลที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับตำแหน่งให้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้น สมรรถนะ (competency) จึงถือว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่และเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการทำงานที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ สมรรถนะจึงเปรียบเสมือนความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบ โดย McClelland ให้คำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะเป็นคุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้คือตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ (McClelland, 1973, p. 14) สมรรถนะจึงเป็นตัวทำนายผลของการปฏิบัติงานสำหรับนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติหน้าที่ของคนในองค์กร อีกทั้งสำนักงาน ก.พ. ยังได้ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร และการที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548, น. 5-6) สมรรถนะจึงเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคคลที่ใช้ในการทำงานจนประสบความสำเร็จ และเป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ ซึ่งการทำงานในแบบ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ที่องค์กรต้องการนั้น ช่วยให้บุคลากรผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี บรรลุตามเป้าประสงค์ที่องค์กรต้องการ ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถเฉพาะที่บุคคลนั้น แสดงออกมาในรูปแบบวิธีคิดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้

ความสำคัญของสมรรถนะ

สมรรถนะ คือ เครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรของบุคลากรในองค์กรมากขึ้นเรื่อย ๆ และยังช่วยในการคัดเลือกบุคคลที่มีลักษณะที่ดี ทั้งทางด้านความสามารถ ความรู้ และทักษะ อีกทั้งยังช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร จากการที่สมรรถนะมีบทบาทต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้ องค์กรทุกแห่งจึงจำเป็นต้องมีวิธีวัดและประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงาน และวิธีที่ง่ายที่สุดในการวัดและประเมินผล คือ การทดสอบความรู้และการทดลองการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบทักษะและความสามารถในการปฏิบัติงาน คาสติโล (Castillo) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะไว้ว่า ในยุคโลกาภิวัตน์สมรรถนะมีความจำเป็นต่อภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์กรระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นความจำเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจ และเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขัน การผลิตผลกำไร บทบาทหรือกระบวนการทำงานขององค์กรได้เป็นอย่างดี รวมถึงสมรรถนะสามารถขยายออกมาได้อย่างมากมาย และที่สำคัญองค์กรสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน (Castillo, 2005) นอกจากนี้สมรรถนะยังสามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสามารถระบุถึงจุดอ่อนหรือจุดที่ต้องการพัฒนา ทำให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กรเพื่อใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ สมรรถนะจึงเป็นศักยภาพที่จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรและเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดึงศักยภาพของบุคลากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงานให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้สมรรถนะจะเป็นเครื่องมือในการช่วยแปลงวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และกลยุทธ์ (Strategy) ขององค์กร มาสู่กระบวนการบริหารบุคคลร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถบุคคลในองค์กรอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง และเป็นมาตรฐานพฤติกรรมที่ดีในการทำงานซึ่งสามารถนำไปใช้วัดและประเมินบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติศักดิ์ ชัยสุพรรณ, 2565, น. 51)

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล ในการคัดสรรบุคลากรที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กร นอกจากนี้สมรรถนะยังสามารถชี้จุดแข็งของบุคคลที่สามารถทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ สมรรถนะจึงมีความสำคัญในการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มมาจาก David C. McClelland ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard โดยได้ทำการพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่าบุคคลที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

มีทัศนคติและนิสัยแบบใด โดยแนวคิดเรื่องสมรรถนะถูกอธิบายไว้ด้วย “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) (McClelland, 1973 อ้างถึงใน นพมาศ พุ่มฉวี, 2563, น. 21) ซึ่งได้อธิบายไว้ว่าบุคลิกลักษณะของคนเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่

1. ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่

1.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่มีสาระสำคัญ

1.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

2. ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือ ส่วนใหญ่สุดอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่

2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

2.2 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่หน้าเชื่อถือและไว้วางใจได้หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

2.3 แรงจูงใจ/ เจตคติ (Motives/ Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อนภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

จากแนวคิด “โมเดลภูเขาน้ำแข็ง” (Iceberg Model) แม้ว่าส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะช่วยให้บุคคลนั้น ๆ มีผลการทำงานที่ยอดเยี่ยมหรือมีความพิเศษเหนือกว่าคนอื่น ฉะนั้นจึงต้องอาศัยภูเขาน้ำแข็งในส่วนที่จมอยู่ใต้ผิวน้ำ มาเป็นตัวช่วยสนับสนุน ซึ่งในส่วนนี้จะเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีผลต่อตนเอง หรือแรงขับเคลื่อนภายใน และต้องแสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสม จึงจะทำให้บุคคลเป็นผู้ที่มีผลงานที่โดดเด่นได้ (McClelland, 1973 อ้างถึงใน กรุณา โถษาริ, 2560, น. 24)

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดย McClelland ได้ใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็งมาอธิบายแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยแบ่งลักษณะบุคลิกคนออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มของภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่เห็นได้ง่าย ได้แก่ ในส่วนของความรู้และทักษะ 2) กลุ่มของภูเขาน้ำแข็งที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็นได้ยาก ได้แก่ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ/เจตคติ

การพัฒนาสมรรถนะครู

ครู คือ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และเป็นกลไกหลักในการที่ขับเคลื่อนการเรียนรู้ การที่ครูจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ครูจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ นั่นคือสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล การประเมินสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษามีกรอบความคิดจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

ภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลาย และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างโดดเด่น โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนด สมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, น. 25-38)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) คือ ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) คือ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) คือ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู คือ การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) คือ ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีและการวัดประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) คือ ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) คือ การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้มีความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) คือ ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) คือ คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) คือ การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

นอกจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานที่จะช่วยพัฒนาครูแล้ว การจะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพได้นั้น ครูยังต้องมีสมรรถนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ มาช่วยพัฒนาผู้เรียน โดย ฌอนอมพร เลหาจรัสแสง (ม.ป.บ. อ้างถึงใน ฌรัฐกานต์ เรือนคำ, 2565, น. 135) ได้เสนอทักษะที่จำเป็นสำหรับครูไทยในอนาคต (C-Teacher) ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. Content: ครูต้องมีทักษะและความรู้ในเรื่องที่สอนเป็นอย่างดี
2. Computer (ICT) Integration: ครูต้องมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนการสอน
3. Constructionist: ครูต้องเข้าใจแนวคิดที่ว่าผู้เรียนสามารถสร้างองค์ความรู้ขึ้นได้เองจากการเชื่อมโยงความรู้เดิมที่มีอยู่เข้ากับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับ และได้จากการลงมือปฏิบัติในกิจกรรมต่าง ๆ
4. Connectivity: ครูต้องสามารถจัดกิจกรรมให้เชื่อมโยงระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างผู้เรียนกับครู และระหว่างครูในสถานศึกษาเดียวกันหรือต่างสถานศึกษา รวมถึงความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษาและสถานศึกษากับชุมชน
5. Collaboration: ครูต้องมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ในลักษณะการเรียนรู้แบบร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียน และระหว่างผู้เรียนกับครู
6. Communication: ครูต้องมีทักษะการสื่อสาร ทั้งการบรรยาย การยกตัวอย่าง การเลือกใช้สื่อ การนำเสนอสื่อ รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้
7. Creativity: ครูในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องสร้างสรรค์กิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลายแปลกใหม่ จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนโดยเน้นการเรียนรู้ด้วยตนเองให้มากที่สุด
8. Caring: ครูต้องมีเมตตาจิตต่อผู้เรียน ต้องแสดงออกถึงความรัก ความห่วงใยอย่างจริงใจต่อผู้เรียน เพื่อให้นักเรียนเกิดความเชื่อใจ ส่งผลให้เกิดสภาพการเรียนรู้ที่ต้นแบบผ่อนคลาย

สรุปได้ว่า ครู คือ บุคลากรแห่งการเรียนรู้ ครูจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้ความก้าวหน้าอยู่เสมอ โดยเน้นการพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสมรรถนะครู ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ซึ่งถือว่าเป็นสมรรถนะที่สำคัญอย่างหนึ่งในการที่จะพัฒนาครูให้มีความก้าวหน้า โดยครูที่ทำการสอนได้อย่างดีนั้นต้องรู้จักจิตวิทยา มีวิธีการสอน รู้จักศึกษาค้นคว้าหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ มีคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพของความเป็นครู และนอกจาก



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 16
“Global Goals, Local Actions: Looking Back and Moving Forward 2024”
วันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2567

เอกสารอ้างอิง

- กรรณา โลชาวี. (2560). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติศักดิ์ ช้ายสุพรรณ. (2565). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐกฤตา ยติกุลเกยรู. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2.
- ณัฐกานต์ เรือนคำ และกิตติชัย สุธาสิโนบล. (2565). การเสริมสร้างสมรรถนะครูไทยกับการศึกษาไทย 4.0. วารสารศิลปศาสตร์ราชชมงคลสุวรรณภูมิ, 4(1), 128-142.
- นพมาศ พุ่มฉวี. (2563). การพัฒนารูปแบบเสริมสร้างสมรรถนะการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้กระบวนการศึกษาผ่านบทเรียน (Lesson study process). (ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เรื่องสมรรถนะของข้าราชการ. กรุงเทพฯ: กพ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นายกรัฐมนตรี.
- Edgar, del Castillo. (2005). Defining Competencies. *Business Mexico*, 15(3), 48.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for “Intelligence”. *American Psychologist*, 28, 1 – 14.