

คำนำ

เอกสารหลักสูตรอบรมแบบ e-Training การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครูเป็นหลักสูตรฝึกอบรมภายใต้โครงการพัฒนาหลักสูตรและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดถือภารกิจและพื้นที่เป็นฐานด้วยระบบ TEPE Online โดยความร่วมมือของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร โดยพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ โดยใช้หลักสูตรและวิทยากรที่มีคุณภาพ เน้นการพัฒนาโดยการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเทคโนโลยีการสื่อสารผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ในทุกที่ทุกเวลา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าหลักสูตรอบรมแบบ e-Training การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครูจะสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อยังประโยชน์ต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยต่อไป

สารบัญ

คำนำ	1
หลักสูตร “การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู”	3
รายละเอียดหลักสูตร	4
คำอธิบายรายวิชา	4
วัตถุประสงค์	4
สาระการอบรม	4
กิจกรรมการอบรม	4
สื่อประกอบการอบรม	5
การวัดผลและประเมินผลการอบรม	5
บรรณานุกรม	5
เค้าโครงเนื้อหา	7
ตอนที่ 1 แนวคิด และความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ	9
ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู	18
ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครูแนวคิด	27
ตอนที่ 4 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครูแนวคิด	33
ตอนที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล	57
ใบงานที่ 1	65
ใบงานที่ 2	66
ใบงานที่ 3	67
ใบงานที่ 4	68
ใบงานที่ 5	69

หลักสูตร

การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

รหัส TEPE-02137

ชื่อหลักสูตรรายวิชา การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

ปรับปรุงเนื้อหาโดย

คณาจารย์ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหา

นางสาวประภาพรพรณ	เส็งวงศ์
นายพิทักษ์	โสถถยาคม
นางสาววงเดือน	สุวรรณศิริ
นางจรรยา	เรืองมาลัย
รศ.ดร.สิริพันธ์	สุวรรณมรรคา
ศ.ดร.สุจิต	เพียรชอบ
รศ.ดร.อรจรรย์	ณ ตะกั่วทุ่ง
ผศ.ดร.ประศักดิ์	หอมสนิท

รายละเอียดหลักสูตร

คำอธิบายรายวิชา

อธิบายความหมาย ความสำคัญของแนวคิด และความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครูแนวคิด การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครูแนวคิด รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถ

1. อธิบายแนวคิด ความเป็นมา และความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะได้
2. สรุปความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะเพื่อนำไปใช้ภายในองค์กร
3. อธิบายความหมายและความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู
4. อธิบายสมรรถนะและตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู
5. อธิบายความหมายและความสำคัญของสมรรถนะหลักของครู
6. อธิบายสมรรถนะและตัวชี้วัดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู
7. อธิบายวิธีการและขั้นตอนการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู
8. อธิบายวิธีการและขั้นตอนการประเมินสมรรถนะหลักของครู
9. ประเมินและออกแบบแนวทางการพัฒนาตนเองของครู
10. อธิบายที่มาของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล
11. สามารถอธิบายคุณลักษณะของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล
12. สามารถอธิบายวิธีการพัฒนาความเป็นครูสู่มาตรฐานสากล

สาระการอบรม

- ตอนที่ 1 แนวคิด และความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ
 ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู
 ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครูแนวคิด
 ตอนที่ 4 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครูแนวคิด
 ตอนที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมการอบรม

1. ทำแบบทดสอบก่อนการอบรม
2. ศึกษาเนื้อหาสาระการอบรมจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์
3. ศึกษาเนื้อหาเพิ่มเติมจากใบความรู้
4. สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้
5. ทำใบงาน/กิจกรรมที่กำหนด
6. แสดงความคิดเห็นตามประเด็นที่สนใจ

7. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการอบรมกับวิทยากรประจำหลักสูตร
8. ทำแบบทดสอบหลังการอบรม

สื่อประกอบการอบรม

1. บทเรียนอิเล็กทรอนิกส์
2. ใบความรู้
3. วีดิทัศน์
4. แหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวข้อง
5. กระดานสนทนา (Web board)
6. ใบงาน
7. แบบทดสอบ

การวัดผลและประเมินผลการอบรม

วิธีการวัดผล

1. การทดสอบก่อนและหลังอบรม โดยผู้เข้ารับการอบรมจะต้องได้คะแนนการทดสอบหลังเรียนไม่น้อยกว่า ร้อยละ 70
2. การเข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ส่งงานตามใบงานที่กำหนด เข้าร่วมกิจกรรมบนกระดานสนทนา

บรรณานุกรม

ไพฑูริย์ สีนลารัตน์. ปฏิรูปการศึกษา : แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.

2542. กรุงเทพฯ : วิทยุชน, 2543.

มนตรี จุฬาวัดทนทล. รายงานการวิจัยเรื่อง นโยบายการผลิตและพัฒนาครู. กรุงเทพฯ :สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

รองศาสตราจารย์ ดร.เมธี ปิณฑานนท์. สารานุกรมวิชาชีพครู เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระ

พระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 พรรษา, หน้า 311-317.

วิชัย ต้นศิริ. โฉมหน้าการศึกษาไทยในอนาคต : แนวคิดสำหรับการปฏิรูปในพระราชบัญญัติการศึกษา.

กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

วสันต์ อดิศักดิ์. การบูรณาการนวัตกรรมเทคโนโลยีในการฝึกหัดครู. วารสารศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ฉบับที่ 1, 2546.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ปี 2549-2551. กรุงเทพฯ : สำนักปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ, 2548.

สำนักงาน ก.พ., คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

Atisabda, W. Preservice teacher education in the information society: institutional efforts and faculty implementation of technology innovations. University of Missouri-Columbia, 2001.

John Wedman and Laura Diggs. Creating A Technology-Enhanced Learning Environment in Teacher Education. University of Missouri-Columbia USA, 19__.

John Wedman, Jim Laffey, Richard Andrews, Laura Diggs, Lynn Diel. Building Technology Infrastructure and Enterprises: Increasing Performance Capacity. University of Missouri-Columbia USA, 19__.

Marra, R.M., Howland, J., Diggs, L., Wedman, J. A Little TLC (Technology Learning Cycle) as a Means to Technology Integration. The University of Missouri – Columbia, 2003.

Office of Technology Assessment (OTA), Education and Technology: Future Visions. U.S. Congress, (Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1995.

Office of Technology Assessment (OTA), Teachers and Technology: Making the Connection. U.S. Congress, (Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 1995.

Yuehua Zhang. A Project-Based Learning Approach to Helping Pre-Service Teachers Develop Technology Competencies. The Technology Source, September/October 2000. Available online at <http://ts.mivu.org/default.asp?show=article&id=1034>.
hrd.obec.go.th/news/feb/224-4.doc

<http://www.competency.mju.ac.th/knowledge.php>

<http://www.kroobannok.com/30416>

<http://www.kroobannok.com/news.file/p48510540830.pdf>

http://www.kroobannok.com/news_file/p42726431500.doc

http://www.kromchol.rid.go.th/person/manpower/pdf/comsup_1.pdf

<http://www.ocsc.go.th/ocscms/uploads/File/CoreCompetency.pdf>

http://www.sainampeung.ac.th/sainampeung/index.php?option=com_content&view=article&id=144:2010-04-22-08-11-54&catid=82

<http://www.sobdai.com/executive-school/know-how-managment/625--competency.html>

<http://www.trang.psu.ac.th>

<http://www.worldclassschoolthai.net/kickrrm-khorngkar>

หลักสูตร TEPE-02137

การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

เค้าโครงเนื้อหา

ตอนที่ 1 แนวคิด และความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ

เรื่องที่ 1.1 แนวคิด ความเป็นมา และความสำคัญของสมรรถนะ

เรื่องที่ 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปใช้ภายในองค์กร

แนวคิด

1. ปัจจุบันทุกหน่วยงานมีการประเมินสมรรถนะบุคลากรในองค์กรของตนเอง โดยเน้นไปที่ความสามารถของบุคคลในด้านความรู้ ความคิด ทักษะคุณลักษณะ และคุณธรรม หรือเรียกว่า “สมรรถนะ” ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

1. อธิบายแนวคิด ความเป็นมา และความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะได้
2. สรุปความสำคัญและประโยชน์ของสมรรถนะเพื่อนำไปใช้ภายในองค์กร

ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู

เรื่องที่ 2.1 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู

แนวคิด

1. สมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาของแบนดูรา โดยมีแนวคิดว่าการเรียนรู้เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการเรียนรู้ส่วนใหญ่ของคนส่วนใหญ่เกิดจากการสังเกตตัวแบบซึ่งสามารถถ่ายทอดความคิดและการแสดงออกไปพร้อมกันได้

วัตถุประสงค์

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู
2. อธิบายสมรรถนะและตัวชี้วัดเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครู

เรื่องที่ 3.1 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครู

แนวคิด

1. บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์กรนั้นคือสมรรถนะหลัก ซึ่งสมรรถนะหลักสำหรับครูคือคุณลักษณะร่วมของครูทุกคน ที่เป็นพฤติกรรมอันพึงประสงค์ ซึ่งจะหล่อหลอมเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร การเสริมสร้างจิตสาธารณะเป็นสามารถกระทำได้หลายวิธี และเป็นสิ่งที่ตัวผู้ปฏิบัติจะต้องปฏิบัติให้เป็นนิสัย

วัตถุประสงค์

1. อธิบายความหมายและความสำคัญของสมรรถนะหลักของครู
2. สามารถอธิบายสมรรถนะและตัวชี้วัดเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู

ตอนที่ 4 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

เรื่องที่ 4.1 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

แนวคิด

1. การประเมินสมรรถนะเป็นวิธีที่ใช้เครื่องมือในการวัดสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล ในการกำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพของครู โดยใช้วิธีการประเมินด้วยตนเอง การประเมินจากผู้ร่วมงาน และการประเมินจากผู้บริหาร

วัตถุประสงค์

1. อธิบายวิธีการและขั้นตอนการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู
2. วิธีการและขั้นตอนการประเมินสมรรถนะหลักของครู
3. ประเมินและออกแบบแนวทางการพัฒนาตนเองของครู

ตอนที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล

เรื่องที่ 5.1 ที่มาของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล

เรื่องที่ 5.2 คุณลักษณะของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล

เรื่องที่ 5.3 วิธีการพัฒนาความเป็นครูสู่มาตรฐานสากล

แนวคิด

1. การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล หมายถึง การพัฒนาครูให้มีศักยภาพ ในการพัฒนาตนเอง เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนตามความเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งนำไปสู่ความเป็นมาตรฐานสากล

วัตถุประสงค์

1. อธิบายที่มาของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล
2. อธิบายคุณลักษณะของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล
3. อธิบายวิธีการพัฒนาความเป็นครูสู่มาตรฐานสากล

ตอนที่ 1 แนวคิด และความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ

เรื่องที่ 1.1 แนวคิด ความเป็นมา และความสำคัญของสมรรถนะ

เมื่อพูดถึงสมรรถนะ ก็มักจะอ้างถึง David C. McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยา จากมหาวิทยาลัย Harvard กับบทความที่มีชื่อเสียงของเขาที่ตีพิมพ์ในวารสารนักจิตวิทยาอเมริกัน เรื่อง *Testing for Competence Rather than for Intelligence* ในปี 1973 ซึ่งการศึกษาทางด้านจิตวิทยามักเป็นการศึกษาต่อมาจากแนวคิดที่เคยมีผู้เสนอไว้แล้วในอดีต แนวคิดของ McClelland ก็เช่นกัน กล่าวกันว่าแนวคิดของ McClelland ไม่ใช่แนวคิดใหม่เสียทีเดียว เพราะในปี 1920 Frederick Taylor บิดาของวิทยาศาสตร์การจัดการได้กล่าวถึงสิ่งที่คล้ายกันกับสมรรถนะมาก่อน (Raelin & Cooledge, 1996) อย่างไรก็ตาม McClelland ได้นำสมรรถนะมาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

ในบทความเรื่อง *Testing for Competence Rather than for Intelligence* นั้น McClelland แสดงความเห็นต่อการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงาน หรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือความสำเร็จในชีวิตได้ เขาจึงหาทางวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เขาเชื่อว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และในขณะเดียวกันก็ยังมีข้อดีที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือ เศรษฐฐานะทางสังคม เหมือนกับแบบวัดความถนัด หรือแบบวัดอื่นๆ ในกลุ่มเดียวกัน ประเด็นเรื่องการไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือ เศรษฐฐานะนี้เป็นประเด็นสำคัญในอเมริกา เพราะอเมริกาเป็นสังคมที่มีความหลากหลายด้านเชื้อชาติ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในสังคมด้านการจ้างงาน จึงมีการตรากฎหมายเพื่อส่งเสริมโอกาสของการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (*Equal Employment Opportunity*) ดังนั้นแบบทดสอบที่แสดงผลการทดสอบของกลุ่มต่างๆ ที่แตกต่างกันมักถูกตัดสินว่าผิดกฎหมาย สำหรับวิธีการวิจัยของ McClelland ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน และกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด (หรือที่เขาเรียกว่าสมรรถนะใด) วิธีการเก็บข้อมูลของเขาเน้นที่ความคิด และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันกับผลลัพธ์ ของงานที่ประสบความสำเร็จ โดยในครั้งแรก McClelland คิดจะใช้การสังเกตการณ์ทำงานประจำวัน ของผู้ที่ประสบความสำเร็จ กับผู้ที่มีผลงานในระดับปานกลาง แต่ว่าวิธีการนี้ใช้เวลามากเกินไปและไม่สะดวกในทางปฏิบัติ เขาจึงพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่า *Behavioral Event Interview (BEI)* ซึ่งเป็นวิธีการที่พัฒนามาจากการผสมผสานวิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของ Flanagan (1954) และวิธีการของแบบทดสอบ *Thematic Apperception Test (TAT)* BEI เป็นการสัมภาษณ์ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าประสบความสำเร็จสูงสุด 3 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าล้มเหลว 3 เหตุการณ์ จากนั้นผู้สัมภาษณ์ก็ถามคำถามติดตามว่า อะไรทำให้เกิดสถานการณ์นั้นๆ มีใครที่เกี่ยวข้องบ้าง เขาคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร และต้องการอะไรในการจัดการกับสถานการณ์ แล้วเขาทำอย่างไร และเกิดอะไรขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานนั้นของเขา การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (*Critical Incident*)

เป็นวิธีการที่ John Flanagan พัฒนาขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นวิธีการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีการเป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ในสถานการณ์การทำงาน หรือสถานการณ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง จุดมุ่งหมายหลักคือ พฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตเห็นได้ แต่จุดมุ่งหมายของ BEI นอกเหนือจากพฤติกรรมการทำงานที่สังเกตเห็นแล้ว คือการเน้นที่ความรู้สึกนึกคิดของบุคคล (คล้ายกับที่ได้จากการทดสอบการเล่าเรื่องจากภาพ (Thematic Apperception Test (TAT)) และเมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ก็นำข้อมูลมาวิเคราะห์ เพื่อศึกษาว่าลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จมีอะไรบ้างที่ไม่เหมือนกับผู้ที่ประสบความสำเร็จปานกลาง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดรหัสด้วยวิธีการที่เรียกว่าการวิเคราะห์เนื้อหาจากคำพูด (Content Analysis of Verbal Expression) แล้วนำข้อมูลที่ถอดรหัสแล้วมาวิเคราะห์ความแตกต่างทางสถิติ เพื่อศึกษาลักษณะที่แตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จในงาน (มีผลงานในระดับสูง) กับผู้ที่มีผลงานระดับปานกลาง McClelland และเพื่อนร่วมงานได้ก่อตั้งบริษัท McBer and Company ในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1970 และในช่วงนั้นพวกเขาได้รับการติดต่อจากเจ้าหน้าที่ของ The U.S State Department Foreign Service Information ให้ช่วยเหลือในการคัดเลือกรับนักการทูตระดับต้น McClelland ใช้เทคนิค BEI ในการศึกษา และพบว่านักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสมรรถนะที่แตกต่างจากนักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลางในเรื่อง ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม (Cross-cultural Interpersonal Sensitivity) ความคาดหวังทางบวกกับผู้อื่น (Positive Expectations of Others) และความรวดเร็วในการเรียนรู้เครือข่ายด้านการเมือง (Speed in Learning Political Networks)

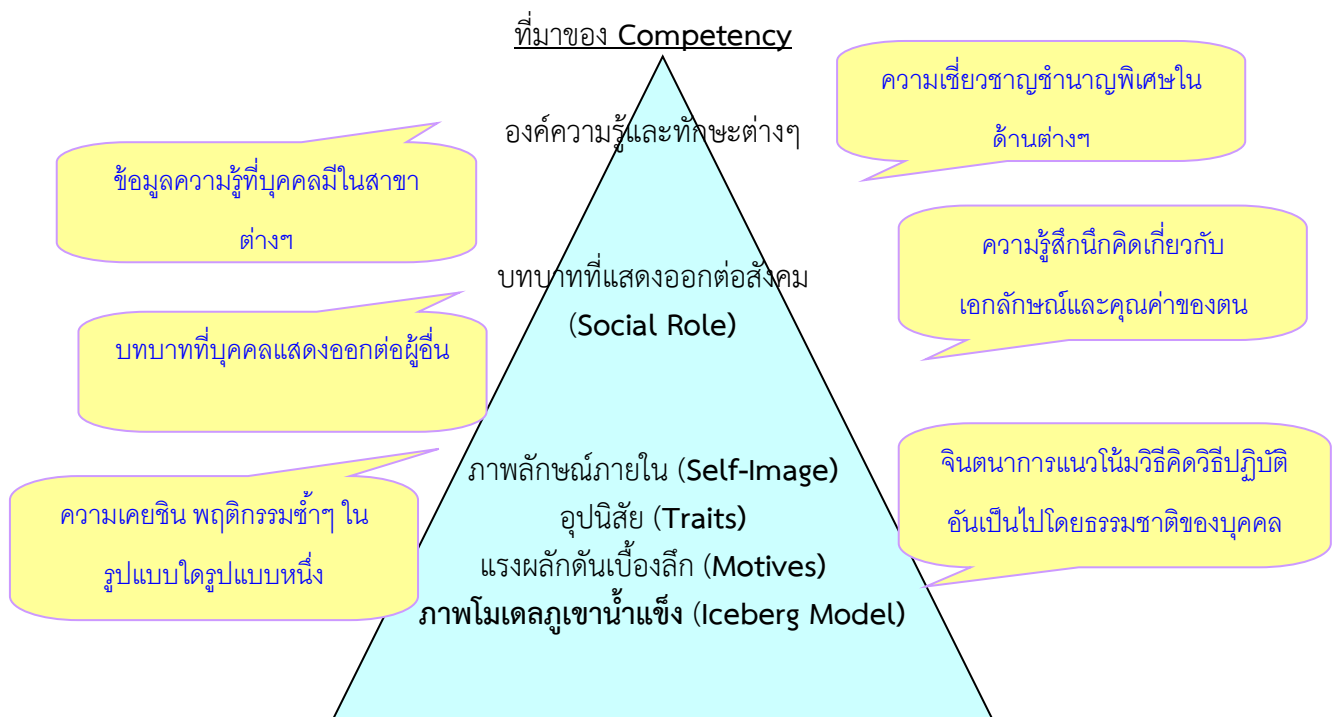
ในปี 1991 Barrett & Depinet ได้เขียนบทความเรื่อง A Reconsideration of Testing for Competence Rather than for Intelligence เนื้อหาในบทความเป็นการอ้างอิงงานวิจัยใหม่ๆ ที่ลบล้างข้อเสนอของ McClelland เกี่ยวกับการทดสอบความถนัด หรือการทดสอบเชาวน์ปัญญาว่าแบบทดสอบดังกล่าวสามารถทำนายผลการปฏิบัติได้ในเกือบทุกอาชีพ ประเด็นนี้ McClelland ได้ตอบว่า ถ้าเขาจะต้องเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในบทความ Testing for Competence Rather than for Intelligence เขาจะอธิบายนี้อย่างระมัดระวังมากขึ้นว่า เชาวน์ปัญญาเป็นสมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competency) ที่บุคคลที่ปฏิบัติงานต้องมีแต่เมื่อบุคคลมีเชาวน์ปัญญาในระดับหนึ่งแล้ว ผลการปฏิบัติของเขาก็ไม่สัมพันธ์กับเชาวน์ปัญญาอีกต่อไป (อธิบายได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องเป็นคนฉลาดทุกคน แต่คนฉลาดทุกคนอาจไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นทุกคน สิ่งที่ยกย่องระหว่างผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานดี กับผู้ที่ฉลาดและมีผลการปฏิบัติงานในระดับปานกลางคือ สมรรถนะ)

สมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท เมื่อพิจารณาโดยยึดผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ สมรรถนะ 2 ประเภทนี้ได้แก่ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies)

สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold Competencies) ได้แก่ ความรู้ ทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

สมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competencies) ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมีแต่ผู้ปฏิบัติงานในระดับปานกลางไม่มี สมรรถนะกลุ่มนี้จึงเป็นสิ่งที่บอกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี และผู้ที่มีผลงานในระดับปานกลาง

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่แสดงด้านล่างซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และ ส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้อผิวน้ำได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก และเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง คือทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้นๆ เช่น บุคคลที่แสดงพฤติกรรมของการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เพราะเขามีความรู้ทักษะที่จะทำเช่นนั้นได้ และมีคุณลักษณะของความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จเป็นสิ่งผลักดันให้มีพฤติกรรมเช่นนั้น บุคคลที่ขาดความรู้ และทักษะจะไม่สามารถทำงานได้ แต่บุคคลที่มีความรู้ และทักษะแต่ขาดคุณลักษณะความมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จก็อาจไม่แสดงพฤติกรรมของการทำงานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น เป็นต้น

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคำที่มีผู้ให้นิยามไว้แตกต่างกัน คนทั่วไปมักจะอยู่ในแวดวงของการบริหารงานบุคคล ไม่ได้เรียกสมรรถนะด้วยความหมายเดียวกัน และนี่ก็เป็นปัญหาที่ทำให้ทายของผู้ใช้สมรรถนะในอนาคต (Rothwell & Lindholm, 1999) โดยทั่วไปคงไม่สามารถกล่าวได้ว่าความหมายใดผิดหรือถูก แต่ขึ้นอยู่กับกรนำไปใช้ สำนักงาน ก.พ. ศึกษาสมรรถนะมาเป็นระยะเวลาหนึ่ง แต่เป็นการศึกษาในระดับย่อย (โครงการ) ได้แก่ โครงการพัฒนาหลักสูตรการประเมินบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งแรกบรรจุ ระดับ 3 โครงการวิจัยความสามารถของข้าราชการพลเรือนสามัญ (ระดับ 4-8) โครงการความสามารถของผู้บริหารระดับกลาง โครงการสมรรถนะผู้บริหารระดับสูง โครงการการบริหารระบบพนักงานราชการ และล่าสุดโครงการพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน ซึ่งเป็นโครงการใหญ่ที่จัดทำเพื่อใช้ขับเคลื่อนการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนทั้งระบบ

สำหรับความหมายของสมรรถนะในแต่ละโครงการย่อยของสำนักงาน ก.พ. แม้จะไม่เหมือนกันทีเดียวแต่มีลักษณะร่วมกัน คือ เป็นพฤติกรรมในการทำงาน เกี่ยวข้องกับผลสำเร็จของงาน และเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลโดยตรง แต่เป็นกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมในการทำงาน อธิบายอีกอย่างหนึ่งก็คือ ลักษณะพฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่ทำให้เกิดผลงานที่โดดเด่นนั้น บุคคลต้องมี ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ จึงจะทำงานได้ แต่การที่บุคคลจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นนั้นจะต้องมีสมรรถนะหรือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมอีกด้วย ตัวอย่างกรณีของนักการทูตในการศึกษาของ McClelland เน้นอนว่าผู้ที่ทำหน้าที่นักการทูตได้จำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับสังคม วัฒนธรรม การเมือง ภาษา และอื่นๆ (ส่วนของความรู้ ทักษะ ความสามารถ) แต่นักการทูตที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นพบว่ามีความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม (Cross-cultural Interpersonal Sensitivity) ความคาดหวังทางบวกกับผู้อื่น (Positive Expectations of Others) และความรวดเร็วในการเรียนรู้เครือข่ายด้านการเมือง (Speed in Learning Political Networks) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่นักการทูตที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางไม่มี

ดังนั้นความรู้ ทักษะ และความสามารถ เป็นพื้นฐานที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ และสมรรถนะเป็นส่วนที่ต่อยอดเพิ่มเติมขึ้นมาให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่น

ในเรื่องคำจำกัดความของสมรรถนะ สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดนิยามของสมรรถนะว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร” กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการบริการที่ดีซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่นอาจต้องหาข้อมูลจากคอมพิวเตอร์ และคุณลักษณะของ

บุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของการบริการที่ดี ด้วยการให้บริการที่ผู้รับบริการต้องการได้

กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สรุป

ความหมายของสมรรถนะมีผู้ให้นิยามไว้แตกต่างกันแต่โดยภาพรวม หมายถึงพฤติกรรมในการทำงานและเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆของบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

เรื่องที่ 1.2 ความสำคัญและประโยชน์ของการนำสมรรถนะไปใช้ภายในองค์กร

เมื่อมองจากแนวคิดของโมเดลการคัดเลือกบุคลากร สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ (สำหรับคำจำกัดความของระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ สมรรถนะเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงาน) โมเดลการคัดเลือกบุคลากรอย่างง่ายแสดงดังต่อไปนี้



ภาพกรอบแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากร (ดัดแปลงจาก Binning & Barrett, 1989)

กรอบแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรของ Binning & Barrett (1989) อธิบายว่า ในกระบวนการคัดเลือกพนักงานมีการทดสอบ หรือประเมินผู้สมัครว่าเหมาะสมกับตำแหน่งที่ทำงานหรือไม่ ซึ่งการวัดการประเมินในกระบวนการคัดเลือก เน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของ ผู้สมัครว่าสอดคล้องกับคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือไม่ ตัวอย่างเช่น กระบวนการคัดเลือกข้าราชการมีการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก) ซึ่งเป็นการวัดความสามารถในการเรียนรู้ของผู้สมัครว่าอยู่ในระดับที่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่จะใช้ในการทำงานได้อย่างรวดเร็วหรือไม่ ทั้งนี้เพราะในการทำงานต่างๆ นั้นต้องมีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา ถ้าข้าราชการไม่มีความสามารถในการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับที่ดีแล้วจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในอนาคต การทดสอบภาคความรู้เฉพาะตำแหน่ง (ภาค ข) เป็นการทดสอบว่าผู้สมัครมีความรู้ในสาขาที่กำหนดไว้สำหรับการทำงานหรือไม่ ความรู้ในสาขาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ และการทดสอบความเหมาะสมกับตำแหน่ง (ภาค ค) เป็นการทดสอบว่าผู้สมัครมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่ในแง่ของสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) เช่น เป็นคนที่มีมุ่งผลสัมฤทธิ์หรือไม่ เป็นต้น

เมื่อมีการวัดเพื่อการคัดเลือกแล้วควรต้องมีการประเมินว่าการวัดนั้นๆ มีประโยชน์ในการทำนายผลการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ วิธีการประเมินแบบทดสอบเพื่อการคัดเลือกทำได้โดยการนำคะแนนของการสอบคัดเลือกมาหาค่าสหสัมพันธ์กับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถ้าค่าสหสัมพันธ์สูงเช่น ถ้าคะแนนการสอบคัดเลือกสูงและคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานก็สูงด้วย (สหสัมพันธ์ตรง) หรืออีกลักษณะหนึ่งถ้าคะแนนการสอบคัดเลือกสูงแต่คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานต่ำ (สหสัมพันธ์ผกผัน) เช่นนี้เป็นการแสดงว่าการสอบคัดเลือกสามารถใช้ทำนายผลการปฏิบัติงานได้

คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากต่อการบริหารงานบุคคล เพราะใช้ตัดสินใจเกี่ยวกับการทดสอบเพื่อการคัดเลือก การวางแผนพัฒนา และที่สำคัญยังใช้เพื่อกำหนดค่าตอบแทน

ให้กับพนักงานอีกด้วย ถ้าการประเมินผลการปฏิบัติงานล้มเหลว กล่าวคือไม่สามารถบอกได้ว่าพนักงานคนใดเป็นผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือไม่ และดีมากแค่ไหนแล้ว การบริหารงานอื่นๆ มีโอกาสที่จะล้มเหลวไปด้วยอย่างมาก

เมื่อมีการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล โดยกำหนดว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานที่โดดเด่นในองค์กร ดังนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับกรอบแนวคิดในการคัดเลือกบุคลากรแล้วคำถามคือสมรรถนะคือส่วนที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือส่วนที่เป็นผลการปฏิบัติงาน คำตอบคือ แล้วแต่คำจำกัดความสมรรถนะที่ใช้ถ้ากำหนดว่าสมรรถนะเป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ สมรรถนะก็จะเป็นส่วนที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน แต่สำหรับสมรรถนะของภาคราชการพลเรือนไทยกำหนดความหมายว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม...ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร ดังนั้นด้วยคำจำกัดความนี้สมรรถนะจึงเป็นผลการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติไม่ได้มีการแยกอย่างชัดเจนว่าสมรรถนะเป็นสิ่งที่ใช้ทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นผลการปฏิบัติงาน แต่จะใช้รวมๆ กันไป โดยถ้าเป็นการคัดเลือก หรือ การฝึกอบรมมักเน้นที่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ แต่ถ้าจะวัดผลการปฏิบัติงานก็เน้นที่คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม

ในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แบ่งการประเมินเป็นสองส่วนคือ ส่วนของงานที่มอบหมายและส่วนของพฤติกรรมในการทำงาน สมรรถนะ(คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม) เป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานสำหรับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ เป็นส่วนตั้งต้นที่ทำให้บุคคลแสดงผลงานในงานที่มอบหมาย ดังนั้นในการวัดผลการปฏิบัติงานจึงมักเน้นไปที่งานที่มอบหมาย แต่ไม่วัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ โดยตรง

อย่างไรก็ดีการวัดความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่สำคัญต่อการทำงานนั้นเป็นส่วนที่เน้นในกระบวนการคัดเลือก และกระบวนการฝึกอบรมพัฒนา นอกจากนี้แล้วยังมีการนำคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมมาใช้ประโยชน์ในการคัดเลือกอีกด้วย โดยใช้หลักการที่ว่า “พฤติกรรมในอดีตทำนายพฤติกรรมในอนาคตได้ดีที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่คล้ายกัน และในเวลาที่ไม่ห่างกันจนเกินไป” ประโยชน์ที่นำมาใช้ เช่น การสัมภาษณ์เพื่อค้นหาว่าผู้สมัครมีพฤติกรรมในอดีตคล้ายกับพฤติกรรมที่ตำแหน่งต้องการหรือไม่ กล่าวโดยละเอียดคือ ถ้าต้องการค้นหาว่าผู้สมัครเป็นผู้ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานหรือไม่ ก็สัมภาษณ์ประวัติเพื่อดูว่าผู้สมัครมีลักษณะของความขยันขันแข็ง รับผิดชอบ เอาใจใส่ (ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นพฤติกรรมที่แสดงการมุ่งผลสัมฤทธิ์) มาในอดีตหรือไม่ เป็นต้น

โดยสรุปสมรรถนะจะใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงาน หรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็แล้วแต่คำจำกัดความ และการนำไปใช้ ผู้ใช้ควรต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป รายละเอียดเพิ่มเติมอธิบายในส่วนของการนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารงานบุคคลด้านต่างๆ

สมรรถนะของงานหรือสมรรถนะของคน

Kierstead (1998) กล่าวว่าความไม่ชัดเจนระหว่างสมรรถนะของงาน กับสมรรถนะของคนทำให้เกิดความสับสนในการทำความเข้าใจสมรรถนะ สมรรถนะของงาน (Job-based Competency or Area of Competence) หมายถึงสิ่งที่บุคคลต้องทำในการทำงาน ในขณะที่สมรรถนะของคน (Person-based Competencies) หมายถึงคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถทำงานได้ดี ตัวอย่างเช่น วิสัยทัศน์น่าจะจัดเป็นสมรรถนะของงาน เพราะเป็นสิ่งที่ผู้ครองตำแหน่งต้องแสดงวิสัยทัศน์ที่ดี แต่ถ้ามองในแง่ของคนแล้วจะมองว่าแล้วคนต้องมีลักษณะอย่างไรจึงจะมีวิสัยทัศน์ที่ดีได้ เช่นอาจต้องเป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง เป็นคนมีความคิดวิเคราะห์ที่ดี เป็นต้น

ดังนั้น เมื่อพิจารณาสมรรถนะของราชการพลเรือนไทยแล้วน่าจะเป็นส่วนของงาน คือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดให้บุคคลแสดงในการทำงาน ซึ่งจากประสบการณ์การดำเนินงานสมรรถนะในส่วนราชการก็พบเช่นเดียวกันว่ามีความสับสนระหว่างสมรรถนะของงาน (สิ่งที่บุคคลต้องทำในงาน/หน้าที่ในงาน) และสมรรถนะของคน (คุณลักษณะที่ทำให้บุคคลทำงานได้ดี) ความสำคัญของการทำความเข้าใจในส่วนนี้อยู่ที่การนำไปใช้เพื่อบริหารผลงาน เพราะหน้าที่ในงานจะถูกประเมินแยกจากสมรรถนะ และมีการให้น้ำหนักกับสองส่วนนี้แตกต่างกัน

สมรรถนะของครู

สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมซึ่งเกิดจากการรวมความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Character) ทัศนคติ (Attitude) และแรงจูงใจ (Motivation) ของบุคคล และส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างโดดเด่น

สมรรถนะมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

1. ความรู้ (Knowledge)
2. ทักษะ (Skills)
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes)

สมรรถนะมี 2 ประเภทคือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การบริการที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

สมรรถนะประจำสายงาน

สมรรถนะประจำสายงานเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครูคือ

1. การออกแบบการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สรุป

สมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่วัดเพื่อทำนายผลการปฏิบัติงาน เมื่อมีการวัดเพื่อการคัดเลือกแล้วควรต้องมีการประเมินว่าการวัดนั้นๆ มีประโยชน์ในการทำนายผลการปฏิบัติงานจริงหรือไม่ และในส่วนของ การประเมินผลการปฏิบัติงานที่แบ่งการประเมินเป็นสองส่วนคือ ส่วนของงานที่มอบหมายและส่วนของพฤติกรรมในการทำงาน

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 1 แล้ว โปรดปฏิบัติใบงานที่ 1

ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู

เรื่องที่ 2.1 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู

สมรรถนะประจำสายงานเป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง โดยกำหนดเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

สมรรถนะประจำสายงานเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผล และแสดงคุณลักษณะพฤติกรรมได้เด่นชัดเป็นรูปธรรม โดยเป็นคุณลักษณะเฉพาะสำหรับสายงานครูคือ

1. การออกแบบการเรียนรู้
2. การพัฒนาผู้เรียน
3. การบริหารจัดการชั้นเรียน
4. การวิเคราะห์สังเคราะห์และการวิจัย
5. ภาวะผู้นำครู
6. การสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สำหรับรายละเอียดของสมรรถนะประจำสายงานซึ่งประกอบด้วยตัวบ่งชี้และรายการพฤติกรรมที่ส่งผลถึงการพัฒนาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดังรายละเอียดต่อไปนี้

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร

การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และ สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
	2.3 การปลูกฝังความเป็น ประชาธิปไตย ความภูมิใจใน ความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
	2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรม เป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
	2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียนอย่างถูกต้องครบถ้วนเป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลผลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องครหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	1. การวิเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาาระบุงุสภาพปัจจุบัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	2. การสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินการกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	<ol style="list-style-type: none"> พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
	2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	<ol style="list-style-type: none"> มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
	3. การเป็นบุคคลแห่ง การเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	<ol style="list-style-type: none"> ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม กระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
		4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้
	4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา
	5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อจัดการเรียนรู	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สรุป

สมรรถนะประจำสายงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละตำแหน่ง เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนั้นแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะที่สำคัญ 6 สมรรถนะ และ 22 ตัวชี้วัด

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 2 แล้ว โปรดปฏิบัติใบงานที่ 2

ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครู

เรื่องที่ 3.1 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครู

สมรรถนะหลัก เป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

สำหรับสมรรถนะหลักของครู ประกอบด้วย 5 สมรรถนะคือ

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
2. การบริหารที่ดี
3. การพัฒนาตนเอง
4. การทำงานเป็นทีม
5. จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

ซึ่งมีรายละเอียดของตัวชี้วัดและรายการพฤติกรรม ดังนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	1.4 ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self- Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และ จรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและศรัทธา ในวิชาชีพ	1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	2. มีวินัย และความรับผิดชอบ ในวิชาชีพ	1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็น แบบอย่างที่ดี	1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 3 แล้ว โปรดปฏิบัติใบงานที่ 3

ตอนที่ 4 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

เรื่องที่ 4.1 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้โครงการไทยเข้มแข็ง ในเรื่องของการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพ เพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล โดยการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนนั้นครูผู้สอนจะเป็นผู้ทำการประเมินตนเอง โดยมีรายละเอียดของการประเมินดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ในการประเมิน

เพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ

2. กรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู

แบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู อันประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานใน สถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและ เลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐาน วิชาชีพรู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษา ของสถาบัน พัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จาก การสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
 - 2.5 ภาวะผู้นำครู
 - 2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
3. รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู

สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้ในการประเมิน ครั้งนี้ ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะและสมรรถนะประจำสายงาน 6 สมรรถนะ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (**Working Achievement Motivation**) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)	1.1 ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ สังเคราะห์ภารกิจงาน	1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ 2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน 3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน
	1.2 ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์	1. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ 2. ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง
	1.3 ความสามารถในการติดตามประเมิน ผลการปฏิบัติงาน	1. ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง
	1.4 ความสามารถในการพัฒนา การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่าง ต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	1. ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 2. พัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริการที่ดี (Service Mind)	2.1 ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส 2. เต็มใจ ภาคภูมิใจ และมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ
	2.2 การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ และนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง 2. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาตนเอง (Self- Development)	3.1 การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ	1. ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/สัมมนา การศึกษาดูงาน การค้นคว้าด้วยตนเอง
	3.2 การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ	1. รวบรวม สังเคราะห์ข้อมูล ความรู้ จัดเป็นหมวดหมู่ และปรับปรุงให้ทันสมัย 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กรและวิชาชีพ
	3.2 การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน 2. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น 3. มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การทำงานเป็นทีม (Team Work)	4.1 การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น 2. ทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 3. ช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน
	4.2 การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้เกียรติ ยกย่องชมเชย ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม
	4.3 การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และในสถานการณ์ต่างๆ
	4.4 การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม	<ol style="list-style-type: none"> 1. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส
	4.5 การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	<ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงาน 3. ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

สมรรถนะที่ 5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity) หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)	1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ 2. เสียสละ อุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ 3. ยกย่อง ชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ 4. ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพ ปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ
	2. มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ตรงต่อเวลา วางแผนการใช้จ่าย และใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด 2. ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร 3. ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า 4. ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง และหาแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค
	3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตน/ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้เหมาะสมกับสถานะของตน 2. รักษาสิทธิประโยชน์ของตนเอง และไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น 3. เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือ และไม่เบียดเบียนผู้อื่น
	4. การประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ และสถานการณ์ 2. มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ 3. ปฏิบัติตนตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ 4. เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมผู้อื่นให้ปฏิบัติตนตามหลักจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู และพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับ

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management)	1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร	<ol style="list-style-type: none"> สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น ประเมินการใช้หลักสูตรและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
	2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> กำหนดผลการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เน้นการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มเหมาะสมกับสาระการเรียนรู้ ความแตกต่างและธรรมชาติของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับวัย และความต้องการของผู้เรียน และชุมชน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมและการประเมินผลการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบโดยบูรณาการอย่างสอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการนำผลการออกแบบการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ และปรับใช้ตามสถานการณ์อย่างเหมาะสมและเกิดผลกับผู้เรียนตามที่คาดหวัง ประเมินผลการออกแบบการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง/พัฒนา

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำฐานข้อมูลเพื่อออกแบบการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 2. ใช้รูปแบบ/เทคนิควิธีการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาเต็มตามศักยภาพ 3. จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ปลูกฝัง/ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์และสมรรถนะของผู้เรียน 4. ใช้หลักจิตวิทยาในการจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีความสุข และพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ 5. ใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนในการจัดการเรียนรู้ 6. พัฒนาเครือข่ายการเรียนรู้ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง และชุมชน
	4. การใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนรู้ 2. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 3. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้
	5. การวัดและประเมินผล การเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 1. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม การเรียนรู้ และผู้เรียน 2. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม 3. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง 4. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การพัฒนาผู้เรียน (Student Development)	2.1 การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้เรียนในการจัดการเรียนรู้ในชั้นเรียน 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนกิจกรรม 3. จัดทำโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
	2.2 การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนด้านการดูแลตนเอง มีทักษะในการเรียนรู้ การทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง
	2.3 การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สอดแทรกความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย ให้แก่ผู้เรียน 2. จัดทำโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย
	2.4 การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียน คณะครูผู้สอน และผู้ปกครองมีส่วนร่วมในดูแลช่วยเหลือนักเรียนรายบุคคล 2. นำข้อมูลนักเรียนไปใช้ช่วยเหลือ/พัฒนาผู้เรียนทั้งด้านการเรียนรู้และปรับพฤติกรรมเป็นรายบุคคล 3. จัดกิจกรรมเพื่อป้องกันแก้ไขปัญหา และส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้แก่แก่นักเรียนอย่างทั่วถึง 4. ส่งเสริมให้ผู้เรียนปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับค่านิยมที่พึงงาม 5. ดูแล ช่วยเหลือ ผู้เรียนทุกคนอย่างทั่วถึง ทันการณ์

สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management)	1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและความปลอดภัยของ ผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และภายนอกห้องเรียนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 2. ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับผู้เรียน และผู้เรียนกับผู้เรียน 3. ตรวจสอบสิ่งอำนวยความสะดวกในห้องเรียนให้พร้อมใช้และปลอดภัยอยู่เสมอ
	2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสาร ประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำข้อมูลสารสนเทศของนักเรียนเป็นรายบุคคลและเอกสารประจำชั้นเรียน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน 2. นำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ
	3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎ กติกา ข้อตกลงในชั้นเรียน 2. แก้ปัญหา/พัฒนานักเรียนด้านระเบียบวินัยโดยการสร้างวินัยเชิงบวกในชั้นเรียน 3. ประเมินการกำกับดูแลชั้นเรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนา

สมรรถนะที่ 4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research)	1. การวิเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สำรวจปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อวางแผนการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 2. วิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเกี่ยวกับนักเรียนที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนเพื่อกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาหรือนุสภาพปัจจุบัน 3. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน
	2. การสังเคราะห์	<ol style="list-style-type: none"> 1. รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ 2. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน
	3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนการวิจัย และดำเนินกระบวนการวิจัย อย่างเป็นระบบตามแผนดำเนินการวิจัยที่กำหนดไว้ 2. ตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยอย่างเป็นระบบ 3. มีการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในกรณีศึกษาอื่น ๆ ที่มีบริบทของปัญหาที่คล้ายคลึงกัน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนโดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership)	1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ ที่เหมาะสมกับความเป็นครู (Adult Development)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและส่วนรวม 2. เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่น 3. กระตุนใจ ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน
	2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีบทบาท และมีส่วนร่วมในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ 2. มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น ยอมรับทัศนะที่หลากหลายของผู้อื่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน 3. สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น
	3. การเป็นบุคคลแห่ง การเปลี่ยนแปลง (Change Agency)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน โดยมีการวางแผนอย่างมีวิสัยทัศน์ซึ่งเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น 2. ริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม 3. กระตุนผู้อื่นให้มีการเรียนรู้และความร่วมมือในวงกว้างเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ 4. ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้ระบบ/ขั้นตอนที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
	4. การปฏิบัติงานอย่างไตร่ตรอง (Reflective Practice)	<ol style="list-style-type: none"> 1. พิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ 2. สนับสนุนความคิดริเริ่มซึ่งเกิดจากการพิจารณาไตร่ตรองของเพื่อนร่วมงาน และมีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรมต่างๆ 3. ใช้เทคนิควิธีการหลากหลายในการตรวจสอบ ประเมินการปฏิบัติงานของตนเอง และผลการดำเนินงานสถานศึกษา
	5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน (Concern for improving pupil achievement)	<ol style="list-style-type: none"> 1. กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของตนเองตามสภาพจริง และปฏิบัติให้บรรลุผลสำเร็จได้ 2. ให้ข้อมูลและข้อคิดเห็นรอบด้านของผู้เรียนต่อผู้ปกครองและผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 3. ยอมรับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับความคาดหวังด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจากผู้ปกครอง 4. ปรับเปลี่ยนบทบาทและการปฏิบัติงานของตนเองให้เอื้อต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน 5. ตรวจสอบข้อมูลการประเมินผู้เรียนอย่างรอบด้าน รวมไปถึงผลการวิจัย หรือองค์ความรู้ต่างๆ และนำไปใช้ในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative – Building for Learning

Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ	ตัวบ่งชี้	รายการพฤติกรรม
การสร้างความสัมพันธ์ และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative for Learning)	1. การสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	1. กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และความร่วมมือกับชุมชน 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของสถานศึกษา 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และ องค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
	2. การสร้างเครือข่าย ความร่วมมือเพื่อการจัด การเรียนรู้	1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่นๆ ทั้งภาครัฐและ เอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

4. ผู้ใช้แบบประเมินสมรรถนะครู

แบบประเมินสมรรถนะครูฉบับนี้ สำหรับครูผู้สอนทำการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามสภาพจริง เพื่อจะได้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของครูผู้สอน และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ ผู้ใช้แบบประเมินสมรรถนะครู ดังนี้

1. ครูผู้สอน : ประเมินตนเอง
2. เพื่อนครูผู้สอนในสถานศึกษาเดียวกัน : ประเมินครูผู้สอน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา : ประเมินครูผู้สอน

5. เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน

แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เนื้อหาของแบบประเมินนี้มีจำนวน 2 ตอน ประกอบด้วยตอนที่ 1 คือ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ และตอนที่ 2 แบบวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน มีจำนวน 11 สมรรถนะ รวมทั้งสิ้น 100 ข้อรายการ โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อรายการ มีดังนี้ คือ ปฏิบัติน้อยที่สุด ได้คะแนน 1 คะแนน ปฏิบัติน้อยได้คะแนน 2 คะแนน ปฏิบัติปานกลาง ได้คะแนน 3 คะแนน ปฏิบัติมากได้คะแนน 4 คะแนน และปฏิบัติมากที่สุด ได้คะแนน 5 คะแนน รายละเอียดของโครงสร้างเครื่องมือวิจัยฉบับนี้แสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง โครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวนข้อ
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาสูงสุด อายุราชการ และ กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีความถนัดหรือเชี่ยวชาญ	เลือกตอบ และ ปลายเปิด	5
ตอนที่ 2 สมรรถนะใน การ ปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน	1. สมรรถนะหลัก(Core competency) 1.1 การมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 1.2 การบริการที่ดี 1.3 การพัฒนาตนเอง 1.4 การทำงานเป็นทีม 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	แบบวัดชนิด มาตรฐาน ค่า 5 ระดับ (100 ข้อ)	 9 7 7 8 10

ตาราง โครงสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เนื้อหาหลัก	เนื้อหาย่อย	ลักษณะเครื่องมือ	จำนวนข้อ
	2. สมรรถนะตามสายงาน (Functional competency)	แบบวัดชนิด	
	2.1 การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	มาตรฐาน ค่า 5 ระดับ	12
	2.2 การพัฒนาผู้เรียน		11
	2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน		8
	2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน		8
	2.5 ภาวะผู้นำครู		12
	2.6 สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้		8

6. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการประเมินสมรรถนะครู

6.1 การสร้างเครื่องมือประเมิน

แบบประเมินสมรรถนะครูที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิและคณะทำงาน ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพัฒนาขึ้นโดยใช้กรอบแนวคิดสมรรถนะครูที่ได้จากการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ศึกษาวิเคราะห์เอกสาร และผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปทดลองใช้กับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 120 คน ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากร/กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ

ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะครู

รายการพฤติกรรม	ระดับการปฏิบัติ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน					
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ					
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานในทุกภาคเรียน					

6.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมิน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือประเมินในครั้งนี้ ดำเนินดังต่อไปนี้

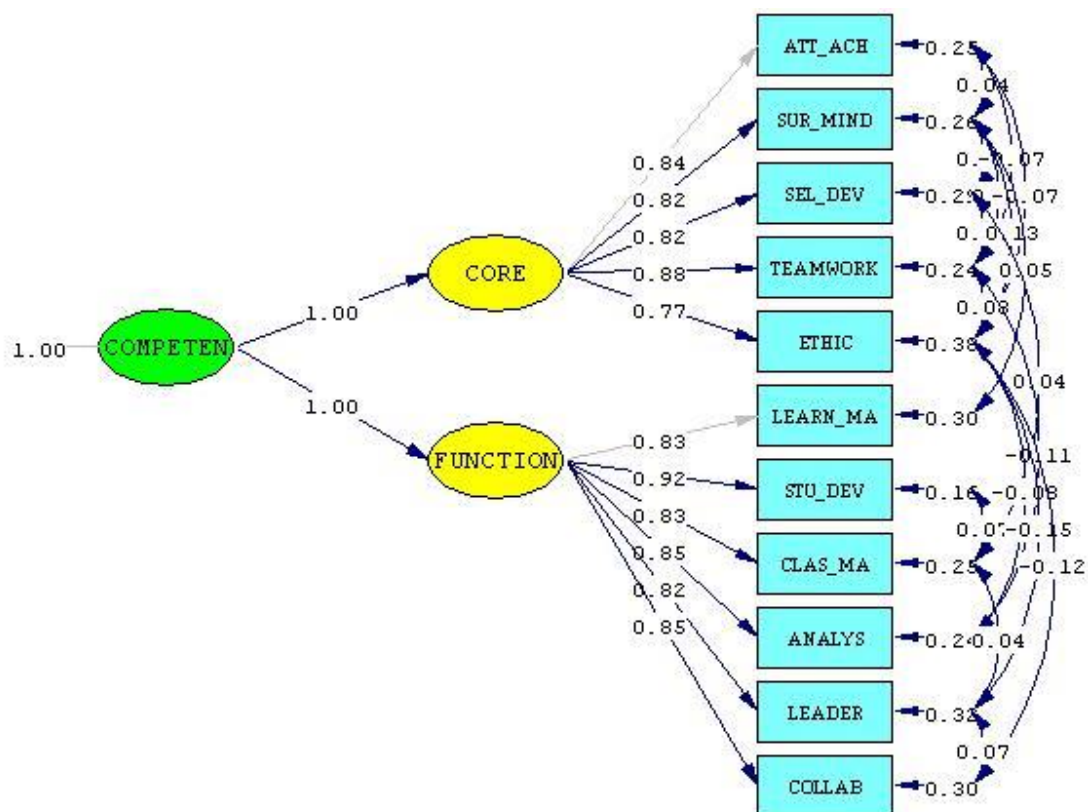
1) การตรวจสอบค่าอำนาจจำแนก โดยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง(กลุ่ม 33% บน) กับกลุ่มต่ำ (กลุ่ม 33% ล่าง) ด้วยการวิเคราะห์ค่าสถิติ **t-test** ซึ่งถ้าค่าแตกต่างของค่าเฉลี่ยมีนัยสำคัญทางสถิติถือว่าข้อรายการมีอำนาจจำแนก ซึ่งจากการทดสอบข้อรายการส่วนใหญ่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์

2) การตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (**Reliability**) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (**Cronbach's alpha coefficient**) ของแบบประเมินรายสมรรถนะและสมรรถนะรวม และทำการปรับปรุงแก้ไขโดยพิจารณาจากค่าความเชื่อมั่น ซึ่งจากผลการทดสอบพบว่า ค่าความเชื่อมั่น (**Reliability**) ทั้งฉบับที่ค่าเท่ากับ 0.99 โดยในแต่ละสมรรถนะมีค่าความเชื่อมั่น (**Reliability**) อยู่ระหว่าง 0.83 – 0.97

3) การตรวจสอบความเป็นปรนัย โดยการสนทนากลุ่ม (**Focus Group**) กับครูผู้สอนในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลนครนนทบุรี จำนวน 10 คนที่ทดลองทำแบบประเมินเกี่ยวกับความเป็นปรนัย และความถูกต้องของสำนวนภาษาและคำชี้แจงต่างๆ และข้อเสนอแนะอื่นๆ

4) การตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้วยการตรวจสอบค่าการตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมของประเด็นย่อยกับสมรรถนะที่ต้องการวัดจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ค่า IOC จากผลการตรวจสอบพบว่า ข้อรายการมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.00

5) การตรวจสอบความตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างองค์ประกอบของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่สังเคราะห์ขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน 2 ระดับ (Second-order Confirmatory Factor Analysis) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป LISREL version 8.30 ซึ่งจากผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรในโมเดลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่าองค์ประกอบและตัวแปรที่มุ่งวัดสมรรถนะในการปฏิบัติงานมีความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) โดยสรุปแสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบในแต่ละโมเดลได้จริง โดยรายละเอียดของการวิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือ นำเสนอ ดังแผนภาพ โดยรายละเอียดของการวิเคราะห์อยู่ในภาคผนวก



Chi-Square=12.41, df=27, P-value=0.99254, RMSEA=0.000

แผนภาพ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลโครงสร้างสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

7. การให้คะแนนและการแปลผลการประเมินสมรรถนะครู

7.1 การให้คะแนนการประเมินสมรรถนะครู

1. การให้คะแนนในแต่ละข้อรายการจะมีระดับคุณภาพของสภาพการปฏิบัติงาน 5 ระดับได้แก่ ปฏิบัติน้อยที่สุด ปฏิบัติน้อย ปฏิบัติปานกลาง ปฏิบัติมาก และปฏิบัติมากที่สุด โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 1, 2, 3, 4 และ 5 ตามลำดับ

2. การประมวลผลในแต่ละข้อรายการให้นำคะแนนที่ประเมินจากครูผู้สอนประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารประเมิน มาคำนวณหาค่าฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) ในทางปฏิบัติให้กรอกคะแนนที่ครูผู้สอนประเมินตนเอง เพื่อนครูประเมิน และผู้บริหารประเมิน(ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สมรรถนะครู ของ สพฐ.)

3. การประมวลผลในแต่ละสมรรถนะให้นำค่าฐานนิยม (Mode) หรือค่ามัธยฐาน (Median) ในแต่ละข้อรายการ (ที่ได้จากข้อ 2) มาคำนวณหาค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลการประเมินเพื่อสรุปเป็นผลการประเมินรายสมรรถนะ (ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สมรรถนะครู ของ สพฐ.)

7.2 เกณฑ์ในการแปลผลการประเมินรายสมรรถนะ การนำคะแนนเฉลี่ยที่คำนวณได้ในแต่ละสมรรถนะมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลผลที่กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
4.01-5.00	สูง
3.01-4.00	ปานกลาง
ตั้งแต่ 3.00 ลงมา	ต่ำ

ตัวอย่าง การประมวลผลและการแปลผลการประเมินสมรรถนะการบริการที่ดี

รายการพฤติกรรม	ผลการประเมิน			คะแนน ฐานนิยม
	ตนเอง	เพื่อน ครู	ผู้บริหาร	
1. วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ	2	3	2	2
2. กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุกภาคเรียน	4	4	5	4
3. กำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน	5	5	5	5
4. ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้	5	4	5	5
คะแนนเฉลี่ย (ผลรวมของคะแนนฐานนิยม / จำนวนรายการพฤติกรรม)	(16/4)			4.00
ระดับคุณภาพ	ปานกลาง			

สรุป สมรรถนะการบริการที่ดี มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และมีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง (ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมวิเคราะห์สมรรถนะครู ของ สพฐ.)

8. การนำเสนอผลการประเมินสมรรถนะครู

การนำเสนอผลการประเมินให้นำคะแนนเฉลี่ยและระดับคุณภาพในแต่ละสมรรถนะมากรอกลงในแบบสรุปผลการประเมินสมรรถนะของครูผู้สอนในตอนท้ายของแบบประเมิน แล้วจึงรายงานผลการประเมินให้ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะครูต่อไป

ตัวอย่าง ผลการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชื่อ นายสมศักดิ์ รั้งงานดี ตำแหน่ง ครู คศ. 2 วิทยฐานะ ชำนาญการ
โรงเรียน บ้านหนองเสือดู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครบุรีรัมย์ เขต 1

สมรรถนะ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับคุณภาพ
สมรรถนะหลัก (Core Competency)		
000. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	1.66	ต่ำ
001. การบริการที่ดี	4.00	ปานกลาง
003. การพัฒนาตนเอง	2.72	ต่ำ
004. การทำงานเป็นทีม	3.42	ต่ำ
005. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.32	สูง
สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)		
001. การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	4.66	สูง
002. การพัฒนาผู้เรียน	2.39	ต่ำ
003. การบริหารจัดการชั้นเรียน	2.75	ต่ำ
004. การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน	1.68	ต่ำ
005. ภาวะผู้นำครู	1.20	ต่ำ
006. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน	3.85	ปานกลาง

สรุปผล

สมรรถนะระดับสูง จำนวน....2.....สมรรถนะ

สมรรถนะระดับปานกลาง จำนวน....2.....สมรรถนะ

สมรรถนะระดับต่ำ จำนวน....7.....สมรรถนะ

หลักการวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนาและไม่จำเป็นต้องพัฒนา

สมรรถนะที่จำเป็นต้องพัฒนา

1. สมรรถนะ หรือความสามารถที่มีผลการประเมินของผู้ประเมินฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (ตนเอง หรือครู/ผู้บริหารสถานศึกษา) หรือทั้ง 2 ฝ่าย อยู่ในระดับคุณภาพ 1
2. สมรรถนะ หรือความสามารถที่มีผลการประเมินของผู้ประเมินทั้ง 2 ฝ่าย อยู่ในระดับคุณภาพ 2

สมรรถนะที่ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

สมรรถนะ หรือความสามารถที่มีผลการประเมินของผู้ประเมินฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอยู่ใน ระดับคุณภาพตั้งแต่ 3 ขึ้นไป และอีกฝ่ายหนึ่งอยู่ในระดับคุณภาพตั้งแต่ 2 ขึ้นไป

สรุป

การประเมินสมรรถนะเป็นวิธีที่ใช้เครื่องมือในการวัดสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครู เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูล ในการกำหนดกรอบการพัฒนาคุณภาพของครู โดยใช้วิธีการประเมินด้วยตนเอง การประเมินจากผู้ร่วมงาน และการประเมินจากผู้บริหาร

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 4 แล้ว โปรดปฏิบัติใบงานที่ 4

ตอนที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล

เรื่องที่ 5.1 การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล

การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามนโยบายการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับนานาชาติและเป็นไปตามมาตรฐานสากล ซึ่งมีเป้าหมายในการจัดทำมาตรฐานครู มีดังนี้

1. เพื่อให้ครูได้มีแนวทางการพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้เข้าสู่มาตรฐานสากล
2. เพื่อให้สถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนด

การวิเคราะห์รายการประเมิน กำหนดตัวชี้บ่งและเทียบเคียงกับกรอบการประเมินสมรรถภาพของครูที่เป็นพื้นฐานสำคัญและจำเป็นสำหรับสังคมไทย ทั้งนี้เพื่อต้องการให้ครูมีความรู้ความสามารถทัดเทียมกับนานาชาติและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

มาตรฐานครู มุ่งเน้นให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาผู้เรียนให้เกิดความรู้ ความคิด ทักษะกระบวนการเรียนรู้ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานที่สอดคล้องกับสังคมไทยและทัดเทียมกับนานาชาติ ผลการประเมินมาตรฐานครูจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งด้านผลผลิต ด้านกระบวนการ และด้านปัจจัยตามระบบประกันคุณภาพการศึกษา และช่วยให้สถานศึกษาได้รับรู้จุดเด่น จุดด้อยของตนเองที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

เรื่องที่ 5.1 ที่มาของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ก่อตั้งขึ้นโดยปฏิญญากรุงเทพฯ (The Bangkok Declaration) เมื่อวันที่ 8 สิงหาคม 2510 โดยมีประเทศสมาชิกเริ่มแรก 5 ประเทศ ประกอบด้วย อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ และไทย มีจุดประสงค์ในการรวมตัวเริ่มแรกเพื่อความมั่นคงในภูมิภาคที่ต้องการขจัดป้องกันภัยคุกคามจากคอมมิวนิสต์โดยตรง ต่อมาบรูไนดารุสซาลาม ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกในวันที่ 8 มกราคม 2527 เวียดนามได้เข้าร่วมเมื่อวันที่ 28 กรกฎาคม 2537 ลาวและพม่าเข้าร่วมเมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2540 และกัมพูชาเมื่อวันที่ 30 เมษายน 2542 อาเซียนมีประเทศสมาชิกทั้งหมด 10 ประเทศ ได้แก่ บรูไนดารุสซาลาม กัมพูชา อินโดนีเซีย ลาว มาเลเซีย พม่า ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ ไทย และเวียดนาม

วัตถุประสงค์หลักของการก่อตั้งอาเซียนคือ เพื่อส่งเสริมความร่วมมือและความช่วยเหลือทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม เทคโนโลยี และการบริหาร ส่งเสริมสันติภาพและความมั่นคงของภูมิภาค ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างอาเซียนกับต่างประเทศและองค์กรระหว่างประเทศ นโยบาย การดำเนินงานของอาเซียนจะเป็นผลจากการประชุมหารือเพื่อกำหนดแนวนโยบายในภาพรวม และเป็นโอกาสที่ประเทศสมาชิกจะได้ร่วมกันประกาศเป้าหมายและแผนงานของอาเซียนในระยะยาว โดยการจัดทำเอกสารในรูปแบบของแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แถลงการณ์ร่วม (Joint Declaration) ความตกลง (Agreement) หรืออนุสัญญา (Convention) เช่น Hanoi (Declaration, Hanoi Plan of Action และ ASEAN Convention on Counter Terrorism เป็นต้น

ในปี 2546 ผู้นำอาเซียนต่างเห็นพ้องกันว่า ถึงเวลาแล้วที่อาเซียนควรจะร่วมมือกันให้เหนียวแน่น เข้มแข็ง และมั่นคงยิ่งขึ้น จึงกำหนดให้มีการสร้างประชาคมอาเซียนที่ประกอบไปด้วย 3 เสาหลัก ได้แก่ ประชาคมการเมืองความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political Security Community) ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community) และประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Sociocultural Community)

ต่อมารัฐบาลไทยได้เสนอแนวคิดให้อาเซียนผลักดันการเชื่อมโยงระหว่างกัน โดยได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากประเทศสมาชิกอาเซียน และในการประชุมสุดยอดอาเซียนครั้งที่ 15 เมื่อวันที่ 23 – 25 ตุลาคม 2552 ที่ชะอำ-หัวหิน ประเทศไทย ได้ตั้งคณะกรรมการระดับสูงของอาเซียนขึ้นเพื่อยกร่างแผนแม่บทว่าด้วย ความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนขึ้น ดังรูปภาพวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการเชื่อมโยงอาเซียนนี้

วิสัยทัศน์และเป้าหมายของการเชื่อมโยงอาเซียน



ที่มา : ดัดแปลงจากเอกสารของประเทศไทย เรื่อง “แนวทางที่เป็นไปได้ในการก้าวสู่ความเชื่อมโยงของภูมิภาคเพิ่มพูน : ทศนะเบื้องต้น”

ผู้นำอาเซียนได้ให้การรับรองแผนแม่บทว่าด้วยความเชื่อมโยงระหว่างกันในอาเซียนในระหว่างการประชุมสุดยอดครั้งที่ 17 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2553 กรุงเทพมหานคร ประเทศเวียดนาม แผนแม่บทนี้มี

เจตนาที่มุ่งจะเร่งรัดการลงทุนทั้งภายในและภายนอกอาเซียน ให้เกิดการเชื่อมโยงประเทศสมาชิกทั้ง 10 ประเทศ ให้เป็นหนึ่งเดียวกันทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านกฎระเบียบ และด้านประชาชนซึ่งจะไปตามวิสัยทัศน์อาเซียนที่จะดำเนินการร่วมกันเพื่อบรรลุการเป็นประชาคมอาเซียนที่ประชาชนอยู่ดีกินดีอย่างทัดเทียมกันภายในปี 2558

การก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษา ตามแนวทางการบริหารการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้มีการกำหนดนโยบายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการศึกษาตามปฏิญญาอาเซียน ด้านการศึกษาของประเทศไทยดังนี้

ปี 2558 ประเทศไทยจะเข้าร่วมประชาคมอาเซียน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เตรียมพัฒนาศักยภาพและผลักดันให้สถานศึกษาในสังกัด จัดการเรียนการสอนเพื่อสร้างเยาวชนไทยสู่สังคมอาเซียน โดยได้จัดทำโครงการโรงเรียนในรูปแบบต่าง ๆ กัน เพื่อพัฒนาและเตรียมความพร้อมผู้เรียน ดังนี้

1. โครงการพัฒนาประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการศึกษาในภูมิภาค (Education Hub) มี 14 โรงเรียน โดยมีรูปแบบห้องเรียนพิเศษ 3 รูปแบบ คือ

1) โปรแกรมนานาชาติ ได้แก่

1.1 โรงเรียนที่ใช้หลักสูตรของประเทศอังกฤษ ได้แก่ โรงเรียนโยธินบูรณะ กรุงเทพมหานคร

1.2 โรงเรียนที่ใช้หลักสูตรของประเทศไทยและปรับใช้กับหลักสูตรของต่างประเทศ ได้แก่ โรงเรียนยุพราชวิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่ โรงเรียนสตรีภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โรงเรียนนารีนาฏกุล จังหวัดอุบลราชธานี โรงเรียนปทุมเทพวิทยาคาร จังหวัดหนองคาย โรงเรียนพิชัยรัตนาคาร จังหวัดระนอง โรงเรียนหาดใหญ่รัฐประชาสรรค์ จังหวัดสงขลา

2) โปรแกรมพหุภาษา ได้แก่ โรงเรียนแม่สายประสิทธิศาสตร์ จังหวัดเชียงราย โรงเรียนสรรพวิทยาคม จังหวัดตาก โรงเรียนประสาทวิทยา จังหวัดสุรินทร์ โรงเรียนกันทรลักษณวิทยา จังหวัดศรีสะเกษ

3) โปรแกรมวิทย์-คณิต สองภาษา ได้แก่ โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย มุกดาหาร โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย สตูล

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

3. โครงการ ASEAN Focus

สรุป การพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอนให้มีความรู้และความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานตามนโยบายการจัดการศึกษาที่มีความก้าวหน้าได้ทัดเทียมกับนานาชาติและเป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

เรื่องที่ 5.2 คุณลักษณะของความเป็นครูตามมาตรฐานสากล

ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52 ที่จัดขึ้นในระหว่างวันที่ 29 กันยายน – 1 ตุลาคม 2552 โดยมีนางศรีวิการ์ เมฆธวัชชัยกุล รองปลัดกระทรวงศึกษาธิการเป็นประธาน ได้เห็นชอบกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดย Dr.Erlinda C. Pefianco ผู้อำนวยการศูนย์ซีมีโอ อินโนเทค ได้แจ้งว่าศูนย์ซีมีโออินโนเทคได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมาตรฐานสมรรถนะของครูในบริบทของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมทั้งกำหนดเกณฑ์การวัดและพัฒนาสมรรถนะดังกล่าวแก่ครูผู้สอน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการการพัฒนาเยาวชนให้เติบโตเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ

สำหรับผลจากการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลัก (Competency) ของครูในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ประกอบด้วย 11 ด้าน คือการเตรียมแผนการสอนที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ การพัฒนาและการใช้ทรัพยากรสำหรับการเรียนการสอน การพัฒนาทักษะการคิดลำดับความคิดในระดับสูง การอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ การส่งเสริมค่านิยมด้านศีลธรรมและจริยธรรม การวัดและประเมินพฤติกรรมของผู้เรียน การพัฒนาด้านวิชาชีพ การสร้างเครือข่ายกับผู้เกี่ยวข้อง และการจัดสวัสดิการสำหรับนักเรียน ทั้งนี้ในแต่ละด้านยังประกอบด้วยความสามารถและภาระงานเฉพาะอีก รวม 64 เรื่อง

กรอบสมรรถนะของครูดังกล่าวจะเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพครูในภูมิภาคให้มีความรู้ความสามารถ และให้ความสำคัญแก่กระบวนการเรียนการสอนควบคู่กับการปลูกฝังด้านคุณธรรมจริยธรรม และทักษะวิชาชีพ รวมถึงการประเมินผลในทุกมิติ โดยสมาชิกซีมีโอสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาในประเทศของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แหล่งที่มา : <http://www.kroobannok.com/news.file/p48510540830.pdf>

เรื่องที่ 5.3 วิธีการพัฒนาความเป็นครูสู่มาตรฐานสากล

จากความเปลี่ยนแปลงของโลกและการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนของสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่ในระดับมัธยมศึกษา (พ.ศ. 2553 – 2561) ดังนี้ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) การนำประเทศเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขึ้น

เพื่อให้การจัดการศึกษามัศึกษามีคุณภาพ และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ขอประกาศทิศทางการพัฒนาคุณภาพการมัธยมศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553 – 2561) ดังต่อไปนี้

วิสัยทัศน์ การมัธยมศึกษาสร้างคุณภาพคนไทยยุคใหม่ให้เป็นคนดีของสังคมโลก

เป้าประสงค์ ผู้เรียนเป็นคนไทยยุคใหม่ มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลมีความเป็นพลโลก

ประเด็นยุทธศาสตร์ พลิกกระบวนการจัดการมัธยมศึกษา และระบบการเรียนรู้ใหม่สู่คุณภาพมาตรฐานระดับสากล

เป้าหมายการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์

ด้านคุณภาพผู้เรียน

1. ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และมีคุณภาพได้มาตรฐานระดับสากล
 - ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย**
 - 1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักจากการทดสอบระดับชาติ มีคะแนนเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50
 - 1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาด้านคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และการอ่าน ไม่ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ (ผลทดสอบ PISA)
 - 1.3 ผู้เรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถตามสาระการเรียนรู้สากล
 - 1.4 ผู้เรียนมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี จากฐานเดิมของโรงเรียน
 - 1.5 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 มีทักษะในการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง รักการอ่านและเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 - 1.6 ผู้เรียนทุกคนมีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อการเรียนรู้
 - 1.7 ผู้เรียนแสดงความรู้ ความสามารถ ความถนัดเฉพาะทาง ปรากฏเป็นที่ประจักษ์ ในระดับชาติและนานาชาติ เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ต่อปี
2. ผู้เรียนมีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น ๆ รวมถึงการสื่อสารภาษาสัญลักษณ์และภาษาดิจิทัล (Digital Literacy) อย่างมีประสิทธิภาพ
 - ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย**
 - 2.1 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสาระการเรียนรู้ภาษาไทยอยู่ในระดับดี
 - 2.2 ผู้เรียนมีความสามารถด้านภาษาอังกฤษเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี
 - 2.3 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผ่านการทดสอบความรู้และทักษะภาษาต่างประเทศที่สองจากสถาบันที่ได้รับการรับรอง
 - 2.4 ผู้เรียนมีความสามารถด้านภาษาต่างประเทศที่สองเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 3 ต่อปี
 - 2.5 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ผ่านการทดสอบความรู้และทักษะภาษาต่างประเทศที่สองจากสถาบันที่ได้รับการรับรอง
 - 2.6 ผู้เรียนทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมินความสามารถในการสื่อสาร ภาษาสัญลักษณ์และภาษาดิจิทัล (Digital Literacy)
3. ผู้เรียนมีทักษะการคิด มีวิจาร์ณญาณ สามารถไตร่ตรอง วิเคราะห์ สังเคราะห์ ริเริ่มสร้างสรรค์ แก้ปัญหา และกล้าตัดสินใจ

ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย

3.1 ผู้เรียนทุกคนมีกิจกรรม ผลงาน/โครงการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่แสดงถึงการคิดตัดสินใจ แก้ปัญหา

3.2 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 70 มีผลการประเมินในสาระการเรียนรู้สากลตามหลักสูตร มาตรฐานสากล (ทฤษฎีความรู้ โลกศึกษา ความเรียงขั้นสูง กิจกรรมสร้างสรรค์) ในระดับดีขึ้นไป

3.3 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 มีความสามารถในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถใช้ความคิดในระดับสูง มีเหตุผล

4. ผู้เรียนสามารถคิดค้น ออกแบบ พัฒนา ชิ้นงาน สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม โดยใช้เครื่องมือ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีทักษะการวางแผน จัดการ ทำงานเป็นทีม และเห็นช่องทางสร้างงานอาชีพ ในระบบเศรษฐกิจยุคใหม่ (New Economy)

ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย

4.1 ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถด้านทัศนภาพ (ภาษาภาพ สัญลักษณ์ สัญรูป) เพื่อการตีความ สื่อสาร สร้างสรรค์

4.2 ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ แสวงหา สังเคราะห์ และประเมินโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ และนำเทคโนโลยีมาใช้ดำเนินการ

4.3 ผู้เรียนมีผลงานการประดิษฐ์ สร้างสรรค์และออกแบบ นำเสนอ เผยแพร่ในเวทีระดับชาติ หรือนานาชาติเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ต่อปี จากฐานเดิมของโรงเรียน

4.4 ผู้เรียนสามารถใช้เทคโนโลยีในการเรียนรู้ ออกแบบ สร้างสรรค์งาน ทั้งด้านวิชาการและ อาชีพ โดยมีการนำเสนอ สื่อสารเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนผลงานระดับชาติหรือนานาชาติเพิ่มขึ้น ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5 ต่อปี

4.5 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 สามารถสร้างและประเมินทางเลือกในการวางแผนตัดสินใจ ประกอบอาชีพตามศักยภาพและความต้องการของตนเองและสังคม

5. ผู้เรียน ใฝ่ดี มีคุณธรรม และมีความเป็นไทย ภูมิใจในถิ่นฐาน มีจิตสาธารณะ และจิตใจบริการ มีความเป็นพลเมือง ตามวัฒนธรรมประชาธิปไตย มีทักษะการดำรงชีวิต และมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อ สังคมโลก เป็นสมาชิกที่เข้มแข็งของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ตัวบ่งชี้และค่าเป้าหมาย

5.1 ผู้เรียนทุกคนมีศีลธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในความเป็นไทย รับผิดชอบต่อสังคม และมีความ เป็นพลเมืองในวิถีประชาธิปไตย

5.2 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 มีความตระหนัก รอบรู้ สามารถวิเคราะห์สภาพการณ์ทาง ระบบนิเวศธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ สังคม ภูมิปัญญา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ ภาษา วัฒนธรรม อัตลักษณ์ของชุมชนที่เป็นถิ่นที่อยู่อาศัยเพื่อการพัฒนา

5.3 ผู้เรียนทุกคนพัฒนาทักษะเพื่อการดำรงชีวิต ในด้านการจัดการตนเอง การบริโภค การ เรียนรู้ ทักษะทางสังคม และการจัดการสร้างงานอาชีพ

5.4 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 มีความตระหนักรู้ในภาวะการณ์ของโลก ความหลากหลาย ทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม วิถีชีวิต

5.5 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 มีความสามารถวิเคราะห์ประเด็นทางเศรษฐศาสตร์ ผลกระทบ ของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและนโยบายสาธารณะ

5.6 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 สามารถควบคุม จัดการกับความซับซ้อนในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ การปกป้องคุ้มครองสังคม สิ่งแวดล้อม และอุดมการณ์ประชาธิปไตย

5.7 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90 ปฏิบัติกิจกรรมบริการเพื่อประโยชน์สาธารณะด้วยจิตอาสา

5.8 ผู้เรียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65 มีส่วนร่วมปฏิบัติกิจกรรมในฐานะสมาชิกของประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

ด้านระบบการเรียนรู้

6. โรงเรียนพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนอิงมาตรฐานสากล (World-Class Standard Curriculum and Instruction)

7. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนโดยใช้ภาษาต่างประเทศเพื่อการสื่อสารและการเรียนรู้

8. โรงเรียนจัดการเรียนรู้เรื่องภาษาดิจิทัล (Digital Literacy) และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

9. โรงเรียนจัดกระบวนการเรียนรู้อิงถิ่นฐาน ให้เชื่อมประสานกับการศึกษา ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก

10. ครูพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญและจรรยาบรรณทางวิชาชีพครูยุคใหม่

ด้านระบบการบริหารจัดการ

11. โรงเรียนบริหารจัดการได้คุณภาพ ระดับมาตรฐานสากล

12. โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน แนะแนว ช่วยเหลือผู้เรียนเป็นรายบุคคล ให้ได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ

13. โรงเรียนมีภาคร่วมพัฒนาคุณภาพการศึกษาหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระหว่างประเทศ

ด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้

14. โรงเรียนพัฒนาและจัดบริการแหล่งเรียนรู้ใหม่ให้มีคุณภาพเอื้อต่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึงและคุ้มค่า

15. โรงเรียนใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ มีสถาบัน และองค์กรต่าง ๆ ทุกภาคส่วน เป็นเครือข่ายร่วมส่งเสริมพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงกำหนดให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่ (พ.ศ. 2553–2561) เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาแผนปฏิบัติการ และการกำหนดเป้าหมายเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

สรุป ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษายุคใหม่เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนโดยเน้นการพัฒนาผู้ตามเป้าหมาย ตัวบ่งชี้และประเด็นยุทธศาสตร์ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านระบบการเรียนรู้ ด้านคุณภาพแหล่งเรียนรู้

หลังจากศึกษาเนื้อหาสาระเรื่องที่ 5 แล้ว โปรดปฏิบัติใบงานที่ 5

ใบงานที่ 1

ชื่อหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

ตอนที่ 1 แนวคิด และความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ

คำสั่ง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาความหมาย ความเป็นมาและความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ แล้วตอบคำถามต่อไปนี้

1. สมรรถนะ หมายถึง

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

2. เพราะเหตุใดจึงต้องมีการประเมินสมรรถนะของข้าราชการและประเมินเพื่ออะไร

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

3. องค์ประกอบของสมรรถนะเพื่อการพัฒนาครู ประกอบด้วยสมรรถนะอะไรบ้าง

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

ใบงานที่ 2

ชื่อหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

ตอนที่ 2 สมรรถนะประจำสายงานและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานสำหรับครู

คำสั่ง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษาองค์ประกอบของสมรรถนะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ประเภทของสมรรถนะ ความจำเป็นในการประเมินสมรรถนะและประโยชน์ของสมรรถนะ แล้วตอบคำถามต่อไปนี้

1. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) คืออะไร

.....

.....

.....

.....

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional competency) มีองค์ประกอบที่สำคัญที่องค์ประกอบ และกิตัวชีวิต

.....

.....

.....

.....

ใบงานที่ 3

ชื่อหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู
ตอนที่ 3 สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับครู

คำสั่ง ให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา เรื่อง สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะสำหรับครู
และคำจำกัดความแล้วตอบคำถามต่อไปนี้

1) สมรรถนะหลักประกอบด้วยอะไรบ้าง

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

2) จงให้คำจำกัดความของ

2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

.....
.....

2.2 การบริการที่ดี

.....
.....

2.3 การพัฒนาตนเอง

.....
.....

2.4 การทำงานเป็นทีม

.....
.....

2.5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

.....
.....

ใบงานที่ 4

ชื่อหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู ตอนที่ 4 การประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู

ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา วัตถุประสงค์ของการประเมินสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู กรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู ความหมายของสมรรถนะ ตัวบ่งชี้ และรายการพฤติกรรมของสมรรถนะสำหรับครู แล้วตอบคำถามต่อไปนี้

1. การประเมินสมรรถนะสำหรับครูมีวัตถุประสงค์อย่างไร

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

2. กรอบความคิดของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะครู มีความเป็นมาอย่างไร

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

3. จงอธิบายและยกตัวอย่าง ผลการประเมินสมรรถนะของครู ด้านสมรรถนะประจำสายงานของครู 1 สมรรถนะ พร้อมทั้งอธิบายวิธีการประเมินได้รับผลการพัฒนาตามค่าระดับคะแนนที่ได้ (สูง ปานกลาง ต่ำ) มา 1 ตัวอย่าง

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

ใบงานที่ 5

ชื่อหลักสูตร การพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานและสมรรถนะหลักสำหรับครู
ตอนที่ 5 การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล

ขอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมศึกษา การพัฒนาสมรรถนะครูสู่มาตรฐานสากล การกำหนด
เป้าหมายเชิงคุณภาพ ในการวิเคราะห์สมรรถภาพของครู แล้วตอบคำถามต่อไปนี้

1. เป้าหมายในการจัดทำมาตรฐานครู มีอะไรบ้าง

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

2. “ครูมาตรฐานสากล” ตามความคิดเห็นของท่านเป็นอย่างไร และควรมีการเร่งพัฒนา
ทางด้านใดและอย่างไรบ้าง เพื่อที่จะให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

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