

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวข้อง

การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและโรงเรียนกวัดวิชา ในเขตจังหวัดลำปาง ผู้ศึกษาได้นำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางการศึกษา และกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะครู
- 2.3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

2.1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับ “Competency” หรือ “ความสามารถ” เริ่มนำมาใช้ในวงการธุรกิจเอกชนด้วยการนำ “ความสามารถ” มาประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรเพื่อให้องค์กรสามารถสรรหามหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร McClelland ได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยไขปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก (ซึ่งผิดกฎหมาย) และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าการทดสอบความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) McClelland ได้เก็บข้อมูลของกลุ่มผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่นและผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่า สมรรถนะที่เกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด บทความเรื่อง Testing for Competency Rather Than For Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง

จากนักวิชาการทั้งที่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย อย่างไรก็ตามก็ดี McClelland ก็ได้ทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อ ๆ มาจนถึงทุกวันนี้ (เพียงจิต บุญโต, 2547: 11)

ในบทความเรื่อง “Testing for Competence Rather than for Intelligence” McClelland แสดงความคิดเห็นต่อด้านการทดสอบความถนัด การทดสอบความรู้ในงาน หรือผลการเรียนว่าไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จในชีวิตได้ เขาจึงหาทางวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรด้านสมรรถนะที่เขาเชื่อว่าสามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ และในขณะเดียวกันยังมีข้อดีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ตัวแปรสมรรถนะมักไม่แสดงผลการทดสอบที่ลำเอียงต่อเชื้อชาติ เพศ หรือฐานะทางสังคมเหมือนกับแบบวัดความถนัด หรือแบบวัดอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกัน ดังจะเห็นได้ว่า McClelland ได้ใช้ความรู้ในเรื่องดังกล่าวช่วยในการแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคคลให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่น ๆ ไม่ได้รับการคัดเลือกและปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งผลการทดสอบแสดงว่าความถนัดไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) ทั้งนี้ยังพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัด (David C. McClelland, 1975 อ้างใน เพียงจิต บุญโต, 2547: 12)

แนวทางการวิจัยของ McClelland ใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จในงานและกลุ่มของผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า (กลุ่มปานกลาง) เพื่อดูว่าสองกลุ่มนี้แตกต่างกันในเรื่องใด (หรือที่เขาเรียกว่าสมรรถนะใด) วิธีการเก็บข้อมูลของเขานั้นที่ความคิดและพฤติกรรมที่สัมพันธ์กันกับผลลัพธ์ของงานที่ประสบความสำเร็จ

ในครั้งแรก McClelland คิดจะใช้การสังเกตการทำงานประจำวันของผู้ที่ประสบความสำเร็จกับผู้ที่มิผลงานในระดับปานกลาง แต่่วิธีการนี้ใช้เวลามากเกินไป และไม่สะดวกในทางปฏิบัติ เขาจึงพัฒนาเทคนิคที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นวิธีการที่พัฒนามาจากการผสมผสานวิธีวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของ Flanagan (1954 อ้างใน David C. McClelland, 1975: 12) และวิธีการของแบบทดสอบ Thematic Apperception Test (TAT)

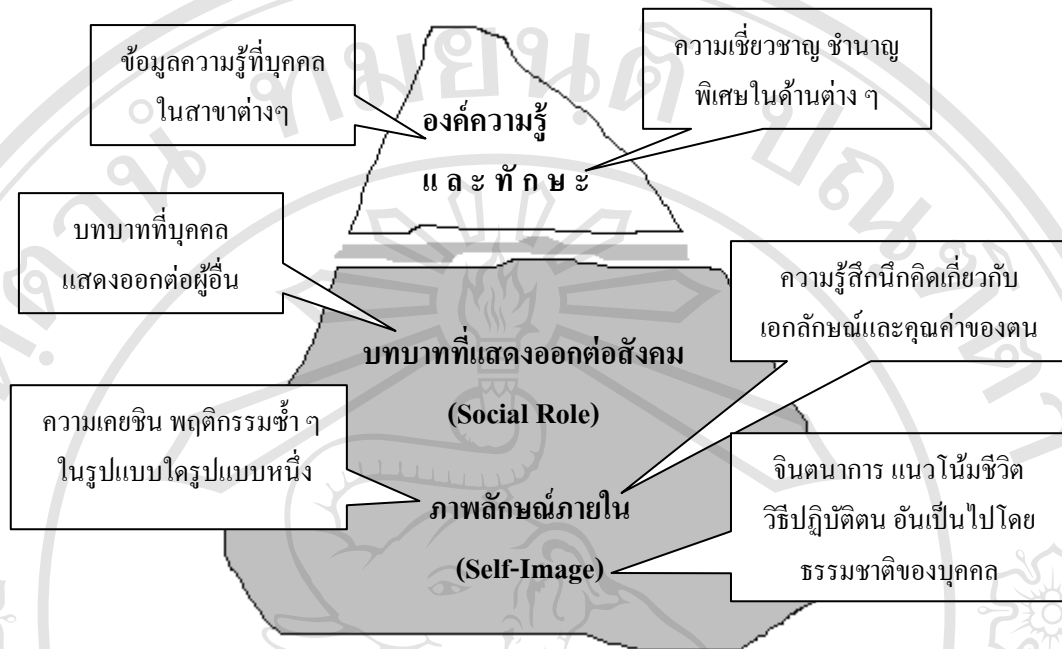
เทคนิค BEI เป็นการสัมภาษณ์ที่ให้ผู้ให้ข้อมูลเล่าเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าประสบความสำเร็จสูงสุด 3 เหตุการณ์ และเหตุการณ์ที่เขาารู้สึกว่าล้มเหลว 3 เหตุการณ์ จากนั้นผู้สัมภาษณ์ก็ถามคำถามติดตามว่า อะไรทำให้เกิดสถานการณ์นั้น ๆ ใครที่เกี่ยวข้องบ้าง เขาคิดอย่างไร รู้สึกอย่างไร และต้องการอะไรในการจัดการกับสถานการณ์ แล้วเขาทำอย่างไรและเกิดอะไรขึ้นจากพฤติกรรมการทำงานนั้นของเขา

การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน (Critical Incident) เป็นวิธีการที่ John Flanagan พัฒนาขึ้นในช่วงสงครามโลกครั้งที่สอง เป็นวิธีการที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานที่ประสบความสำเร็จ โดยวิธีการเป็นการรวบรวมข้อมูลพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้ แต่จุดมุ่งหมายของ BEI คือ การเน้นที่ความรู้สึนึกคิดของบุคคล (คล้ายกับที่ได้จากการทดสอบการเล่าเรื่องจากภาพ; Thematic Apperception Test)

เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ก็นำมาวิเคราะห์ เพื่อดูว่าลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จมีอะไรบ้าง ที่ไม่เหมือนกับผู้ที่ประสบความสำเร็จปานกลาง จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาถอดรหัสด้วยวิธีการที่เรียกว่า การวิเคราะห์เนื้อหาจากคำพูด แล้วนำข้อมูลที่ถอดรหัสแล้วมาวิเคราะห์ความแตกต่างทางสถิติเพื่อศึกษาลักษณะที่แตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จ กับผู้ที่ผลงานระดับปานกลาง

ในช่วงต้นของทศวรรษที่ 1970 McClelland และเพื่อนได้รับการติดต่อจากเจ้าหน้าที่ของ The U.S. State Department Foreign Service Information ให้ช่วยเหลือในการคัดเลือกนักการทูตระดับต้น McClelland ใช้เทคนิค BEI ในการศึกษาและพบว่านักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสมรรถนะที่แตกต่างจากนักการทูตระดับต้นที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลาง ได้แก่ ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลด้านวัฒนธรรม ความคาดหวังทางบวกกับผู้อื่น และความรวดเร็วในการเรียนรู้เครือข่ายด้านการเมือง

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง ดังภาพที่ 1 ซึ่งอธิบายว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ นั่นคือองค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) ต่าง ๆ ที่บุคคลมีอยู่ และอีกส่วนหนึ่งซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้น้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ภาพลักษณ์ภายใน (Self – Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก



ภาพ 2.1 โมเดลภูเขาน้ำแข็ง

ที่มา: David C. McClelland (1975 อ้างในเพียงจิต บุญโต, 2547: 13)

2.1.2 ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะเป็นคำที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กัน และมีนักวิชาการหลายท่านทั้งชาวต่างประเทศและไทย ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะ ดังนี้

David C. McClelland (1975 อ้างในเพียงจิต บุญโต, 2547: 13) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Boyatzis (1982 อ้างในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 7) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ทักษะ จินตภาพส่วนตน หรือ บทบาททางสังคม หรือ องค์ความรู้ ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้

Spencer (1993 อ้างในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548: 7) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ อัตมโนทัศน์ ความรู้ และทักษะ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal

Relationship) ใ้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ/หรือสูงกว่าเกณฑ์อ้างอิง (Criterion - Reference) หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

Mirabile (อ้างในเพียงจิต บุญโต, 2547: 14) กล่าวว่าสมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพฤติกรรมที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

Whiddett. S. & Hollyforde. S (อ้างในเพียงจิต บุญโต, 2547: 14) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้บริบทขององค์กร

Scott Parry (อ้างในเพียงจิต บุญโต, 2547: 14) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งสามารถเปรียบเทียบมาตรฐานและปรับปรุงได้ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา

อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ (2543: 10) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ด้านต่างๆ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการหรือดำเนินการ กระทำในกิจการใดๆ ให้ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว ซึ่งความสามารถเหล่านี้ได้มาจากการ เรียนรู้ ประสบการณ์ การฝึกฝน และการปฏิบัติงานเป็นนิสัย

วัฒนา พัฒนพงศ์ (2547: 33) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ระดับของความสามารถในการปรับและใช้กระบวนทัศน์ (Paradigm) ทักษะ พฤติกรรม ความรู้ และทักษะ เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร บุคลากรทุกคนควรมีความสามารถพื้นฐานในหน้าที่ที่เหมือนกันครบถ้วนและเท่าเทียมกัน และควรพัฒนาตนเองให้มีความสามารถพิเศษที่แตกต่างกันออกไปนอกเหนือจากความสามารถของงานในหน้าที่ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพ ระดับความสามารถทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) และความสามารถทางสติปัญญา (Intelligence Quotient: IQ)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 6) กล่าวว่า “สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายของงานใน ตำแหน่ง นั้นๆ สมรรถนะแต่ละตัวจะมีความสำคัญต่องานแต่ละงานแตกต่างกันไป

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 7) ได้ให้ความหมายว่า “สมรรถนะ” คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่าง เช่น สมรรถนะบริการที่ดี ซึ่งอธิบายว่า “สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการที่ต้องการได้” นั้น หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง (เช่น ต้องหา

ข้อมูลจากคอมพิวเตอร์) และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน ชอบช่วยเหลือผู้อื่นแล้ว บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของ “บริการที่ดี” ด้วยการให้บริการตามที่ผู้รับบริการต้องการได้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง “สมรรถนะ” ก็คือคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการได้ ตัวอย่างเช่น ที่ได้มีการกำหนดสมรรถนะบริการที่ดีเพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือการให้บริการประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือการทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่า หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการคือ การให้บริการแก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์คือ การทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน

สมรรถนะ (Competency) มีความหมายประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ (เพ็ญจิต บุญโต, 2547:

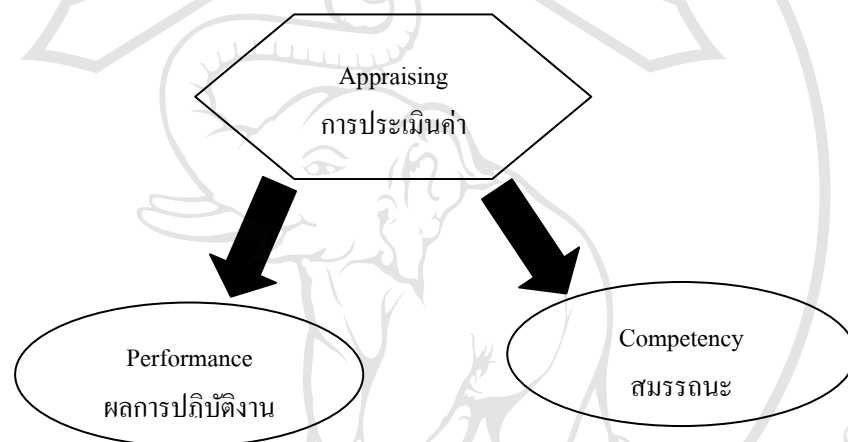
15 – 16)

ลักษณะที่ 1 คือ เป็นคุณลักษณะความสามารถของบุคคลในการทำงาน เป็นสิ่งที่จะบอกว่า ทรัพยากรบุคคลในองค์กรนั้นๆ ควรจะมีคุณลักษณะของความสามารถอย่างไร

ลักษณะที่ 2 คือ เป็นระบบที่จะสร้างความเชื่อมโยงระหว่างวัตถุประสงค์ขององค์กรกับความสามารถของบุคคลให้มาบรรจบพบกัน ซึ่งส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สามารถที่จะบอกได้ว่า จะต้องพัฒนาบุคลากรในด้านใดบ้างในการที่จะทำให้เขามีคุณลักษณะของความสามารถที่จะไปตอบสนองความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ

ผลงานของบุคลากรมีส่วนที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ส่วนแรกคือ Performance หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่บุคคลนั้นทำเสร็จในแต่ละปี อีกส่วนหนึ่งที่เกี่ยวข้อง คือ Competency หรือ สมรรถนะ ซึ่งหมายถึง ความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ความสามารถที่เกี่ยวข้องในระดับสูงขึ้นไป การที่ Competency จะเชื่อมโยงกับ Performance ได้ ต้องใช้กระบวนการในการประเมิน ซึ่งการประเมินดังกล่าว อาจจะเป็นการประเมินหลายๆ ก็ได้ เช่น การประเมินด้วยสายตา หรือการคาดคะเน การประเมินจะเป็นตัวบอกว่าผลการปฏิบัติงานเรื่องนี้ที่ออกมาต่ำ เพราะสมรรถนะบางเรื่องต่ำ การประเมินโดยดูจาก ตัวชี้วัดอย่างเดียวไม่ได้เป็นสิ่งที่รับรองว่าบุคคลนั้นเหมาะสมที่จะได้รับการขึ้นเงินเดือนหรือเหมาะสมที่จะได้รับรางวัลสูงกว่าคนอื่นๆ เพราะหลายครั้งที่ผลการปฏิบัติงานเสร็จได้ตามเป้าหมาย อาจจะไม่ได้อาจเกิดจากความสามารถของบุคคลนั้น แต่ความสำเร็จอาจจะเกิดจากปัจจัยภายนอกที่บุคคลนั้นไม่สามารถไปควบคุมได้ ทำให้คนนั้นทำงานได้ดีขึ้น เพราะฉะนั้น ถ้าต้องการให้

เกิดตัวชี้วัดของบุคคลได้ค่อนข้างถาวร ไม่ว่าจะมีการย้ายภายนอกหรือเหตุการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งมาสนับสนุนงานของบุคคลนั้นหรือไม่หน่วยงานนั้นก็จะได้ผลงานหรือผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย สิ่งนั้นก็คือ สมรรถนะ ดังนั้นหน่วยงานที่จะประเมินผลจะต้องประเมินสองส่วนคือ บุคคลนั้นทำงานอะไรสำเร็จบ้างและมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงานของเขาในระดับใด มีการพัฒนา สมรรถนะของตัวเองได้สูงขึ้นจากระดับเดิมมากน้อยแค่ไหน ซึ่งเชื่อกันว่าถ้าคนมีสมรรถนะ ในระดับใดที่เหมาะสมกับการทำงานของเขาแล้ว ไม่ว่าจะสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร ความสามารถในการปฏิบัติงานตรงนั้นจะทำให้ผลงานออกมาในระดับสูงและเป็นไปอย่างถาวร



ภาพ 2.2 Performance Management Model

ที่มา: เพียงจิต บุญโต, 2547: 16

สรุปความหมายของ “สมรรถนะ” ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญกับองค์กร ด้วยการตอบสนองความต้องการขององค์กรในการสรรหาผู้ที่มีความสามารถที่สุดเข้ามาทำงานและการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร อีกทั้งสมรรถนะยังมีความสำคัญกับผู้ทำงานที่มีความสามารถในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้เข้ากับยุทธศาสตร์และคุณค่าขององค์กร

2.1.3 ประเภทสมรรถนะ

ปัทมา สุขสันต์ (2550: 12) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะ มี 2 ประเภท คือ สมรรถนะองค์กร และสมรรถนะตัวบุคคล ดังนี้

1) สมรรถนะองค์กร (Organization Competency) คือ สมรรถนะที่จะช่วยให้องค์กรทำงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นสมรรถนะที่จะบอกว่า องค์กรต้องมีความสามารถในเรื่องใดบ้างที่จะทำให้วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และเป้าหมายที่กำหนดเอาไว้บรรลุผลสำเร็จ

ที่มา: ปัทมา สุขสันต์, 2550: 12

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะทำใหเห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และอุปนิสัยของคนในองค์กร โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะต้องให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะต้องให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

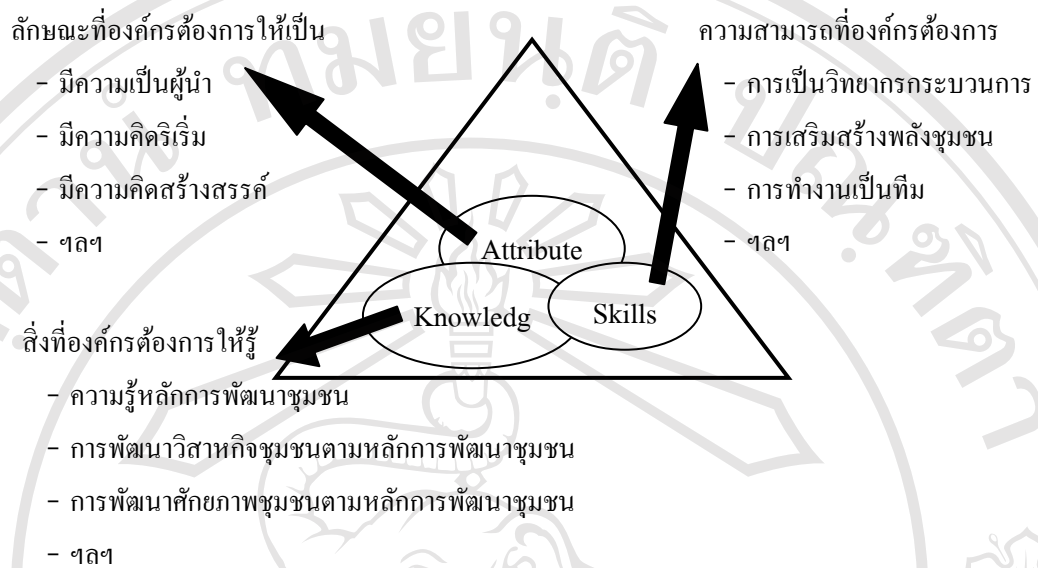
2.1.4 ส่วนประกอบของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 8) ได้กล่าวถึงสมรรถนะแต่ละตัวประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

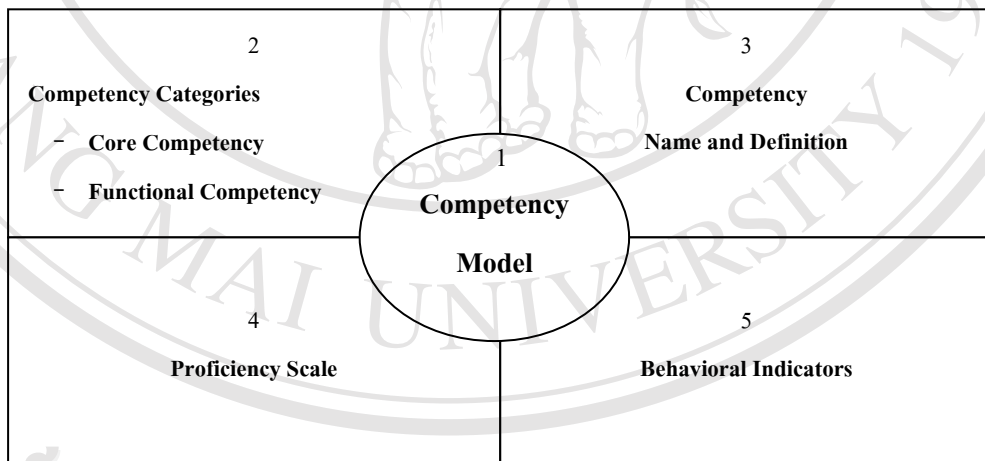
ส่วนที่ 1 ความรู้ที่องค์กรกำหนดให้เจ้าหน้าที่ต้องรู้ (Knowledge) เพื่อที่จะให้การทำงานในแต่ละตำแหน่งมีผลงานในระดับสูง บุคลากรต้องรู้อะไรบ้าง ถ้าไม่รู้เรื่องพวกนี้ก็ไม่สามารถที่จะทำงานในตำแหน่งงานนั้นให้ผลงานออกมาในระดับสูงได้ เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ต้องรู้เรื่องหลักการพัฒนาชุมชน การทำงานเป็นทีม การพัฒนาวิสาหกิจชุมชนตามหลักการพัฒนาชุมชน พัฒนาศักยภาพชุมชนตามหลักการพัฒนาชุมชน เป็นต้น ถ้าไม่รู้เรื่องเหล่านี้ก็ไม่สามารถทำงานตรงนั้นได้ดี

ส่วนที่ 2 ความสามารถหรือทักษะที่องค์กรต้องการให้บุคลากรมีหรือทำได้ (Skills) บุคลากรแต่ละคนต้องมีความสามารถและทักษะในเรื่องอะไรบ้าง ถึงจะทำผลงานให้สูงขึ้น เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนต้องมีทักษะด้านการเป็นวิทยากรกระบวนการ ด้านการเสริมสร้างพลังชุมชน การทำงานเป็นทีม เป็นต้น ลักษณะอย่างนี้เป็นทักษะที่ต้องกำหนดเอาไว้

ส่วนที่ 3 คุณลักษณะที่องค์กรต้องการให้เจ้าหน้าที่เป็นหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) จะเห็นได้ว่าหลายตำแหน่งที่คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) จะสำคัญกว่าทักษะ (Skill) และความรู้ (Knowledge) เพราะถ้าคนที่มีคุณลักษณะไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ถึงจะเก่งอย่างไรก็ทำงานไม่สำเร็จเพราะว่างานไม่เหมาะกับแนวคิดและวิธีการทำงานของเขา เพราะฉะนั้นตรงนี้ จึงมองว่าค่อนข้างที่จะสำคัญ และจะต้องวิเคราะห์ห่อออกมาให้ได้ว่า ในแต่ละตำแหน่งนั้นต้องมีคุณลักษณะอะไรบ้างที่จำเป็นกับตำแหน่งนั้น นอกเหนือจากตัวความรู้และทักษะที่ค่อนข้างจะเห็นได้ชัด



ภาพ 2.4 ส่วนประกอบสมรรถนะ
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 8)



ภาพ 2.5 องค์ประกอบของสมรรถนะ (Competency)
ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2550: 9

จากภาพ 2.5 สามารถอธิบายได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะ ประกอบด้วย

1. Competency Model เป็นแบบที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในการจัดทำสมรรถนะของหน่วยงานที่ประกอบด้วยกลุ่มสมรรถนะ (Competency Categories) ชื่อและคำจำกัดความของสมรรถนะ (Competency Name and Definition) ระดับความสามารถ (Proficiency Scale) และตัวชี้วัดของพฤติกรรม (Behavioral Indicators)

2. Competency Categories ประกอบด้วย สมรรถนะ (Competency) กลุ่มที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมีคือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และกลุ่มที่เป็นสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นความรู้ ความสามารถที่จำเป็นในแต่ละสายงาน

3. Competency Name and Definition สมรรถนะ (Competency) แต่ละเรื่องที่อยู่ในกลุ่มของสมรรถนะหลัก (Core Competency) และกลุ่มของสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) นั้นจะต้องมีชื่อเรียกและมีคำนิยามหรือความหมายที่ชัดเจนเพื่อที่จะสื่อให้ผู้อ่านและผู้ที่ใช้ได้เข้าใจ

4. Proficiency Scale คือ ระดับ (Level) ของความสามารถหรือระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ (Competency) แต่ละเรื่องเพื่อที่จะนำไปเป็นหลักในการกำหนดว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องมีความสามารถในแต่ละเรื่องของสมรรถนะ (Competency) ระดับใด ซึ่งโดยทั่วไปจะกำหนดระดับของพฤติกรรมอยู่ 5 ระดับ ดังนี้

1. Knowledge รู้ เข้าใจ ทำได้ในเบื้องต้น
2. Comprehension เข้าใจลึกซึ้ง จับหลักการ สรุปประเด็นสำคัญได้
3. Application ประยุกต์ใช้ได้
4. Analysis & Synthesis วิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกต่าง ๆ
5. Evaluation ประเมินคุณค่า ประเมินทางเลือกจัดทำนโยบายเชิงป้องกัน

แต่ในบางเรื่องการเขียนระดับพฤติกรรมของสมรรถนะ (Competency) อาจจะเขียนไม่ถึง 5 ระดับก็ได้แล้วแต่เนื้อหาและรายละเอียดของข้อเท็จจริงของสมรรถนะ (Competency) ในเรื่องนั้น ๆ

5. Behavioral Indicators คือ ตัวชี้วัดพฤติกรรมในแต่ละระดับ (Level) จะเป็นสิ่งที่ใช้อธิบายได้ว่า บุคลากรคนนั้นมีระดับของความสามารถหรือระดับของพฤติกรรมอยู่ในระดับที่ต้องการหรือไม่

2.1.5 ประโยชน์ของสมรรถนะ

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547: 42-45) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของสมรรถนะ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ การกิจและกลยุทธ์ขององค์กร สมรรถนะที่เป็นหลักหรือที่เรียกกันว่า core competency นั้นจะช่วยในการสร้างกรอบแนวคิด พฤติกรรม ความเชื่อ ทัศนคติของคนในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ การกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร และสมรรถนะที่เป็นหลักเปรียบเสมือนตัวเร่งปฏิกิริยาให้เป้าหมายต่างๆ บรรลุเป้าหมายได้ดีและเร็วยิ่งขึ้น

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ถ้าองค์กรใดไม่ได้ออกแบบวัฒนธรรมโดยรวมขององค์กรไว้ อยู่ไปนานๆพนักงาน หรือบุคลากรจะสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาเองโดยธรรมชาติซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาตินี้ อาจจะมีบางอย่างสนับสนุนหรือเอื้อต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร แต่วัฒนธรรมบางอย่างอาจจะเป็นปัญหาอุปสรรคต่อการเติบโตขององค์กร ดังนั้นสมรรถนะจึงมีประโยชน์ต่อการกำหนดวัฒนธรรมองค์กร กล่าวคือ ช่วยสร้างกรอบการแสดงออกทางพฤติกรรมของคนในองค์กรโดยรวมให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมขององค์กรได้ และยังช่วยป้องกันไม่ให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรตามธรรมชาติที่ไม่พึงประสงค์ได้

3. เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

3.1 การคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) สมรรถนะมีประโยชน์ในการคัดเลือกบุคลากรได้แก่ ช่วยให้การคัดเลือกคนเข้าทำงานถูกต้องมากขึ้น เพราะคนบางคนเก่ง มีความรู้ความสามารถสูงประสิทธิภาพดี แต่อาจจะไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงานในตำแหน่งนั้นๆ หรือไม่เหมาะสมกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรก็ได้ นำไปใช้ในการออกแบบคำถาม หรือแบบทดสอบ ลดการสูญเสียเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดลองงาน ช่วยลดการสูญเสียเวลา และทรัพยากรในการพัฒนาฝึกอบรมพนักงานใหม่ที่มีความสามารถไม่สอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน และช่วยป้องกันความผิดพลาดในการคัดเลือก เพราะหลายครั้งที่ผู้ทำหน้าที่คัดเลือกมีประสบการณ์น้อยตามผู้สมัครไม่ทัน หรืออีกนัยหนึ่งก็คือ ถูกผู้สมัครหลอกนั่นเอง

3.2 การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development) สมรรถนะมีประโยชน์ในการพัฒนาและฝึกอบรม ได้แก่ นำมาใช้ในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในการพัฒนาและฝึกอบรม (Training Road Map) ช่วยให้ทราบว่าผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ จะต้องมีความสามารถเรื่องอะไรบ้าง และช่องว่าง (Training Gap) ระหว่างความสามารถที่ตำแหน่งต้องการกับความสามารถที่

เขามีจริงห่างกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล (Individual Development Plan) ต่อไป

3.3 การวางแผนการพัฒนาผู้ดำรงตำแหน่งให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ด้วยการนำเอาสมรรถนะของตำแหน่งงานที่สูงขึ้นไปมาพัฒนาบุคลากรในขณะที่เขายังดำรงตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า

3.4 การเลื่อนระดับปรับตำแหน่ง (Promotion) สมรรถนะมีประโยชน์ในการเลื่อนระดับและปรับตำแหน่ง คือ ใช้ในการพิจารณาความเหมาะสมในการดำรงตำแหน่ง หรือระดับที่สูงขึ้นไป โดยพิจารณาทั้งเรื่องของความสามารถในงาน (Technical Competencies) และความสามารถทั่วไป (General Competencies) เช่นด้านการบริหารจัดการ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านระบบการคิด และยังช่วยป้องกันความผิดพลาดในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งเหมือนอดีตที่ผ่านมาดังคำกล่าวที่ว่า “ได้หัวหน้าแย่ๆมาหนึ่งคน และสูญเสียผู้ปฏิบัติงานเก่งๆ ไปอีกหนึ่งคน” ซึ่งหมายถึง การที่องค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งคนจากคุณสมบัติที่ว่าคนๆ นั้นทำงานเก่งในตำแหน่งเดิมอยู่มานาน ผลงานดีตลอด ซื่อสัตย์สุจริตแล้วตอบแทนเขาโดยการเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น ทั้งๆ ที่ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งนั้นเขาไม่มีความสามารถในการปกครองคนเลย

3.5 การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ (Rotation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ โดยช่วยให้ทราบว่าตำแหน่งที่จะย้ายไปนั้น จำเป็นต้องมีสมรรถนะอะไรบ้าง แล้วผู้ที่ที่จะย้ายไปมีหรือไม่มีสมรรถนะอะไรบ้าง และยังช่วยลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน เพราะถ้าย้ายคนที่สมรรถนะไม่เหมาะสมไป อาจจะทำให้เสียทั้งงานและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) สมรรถนะมีประโยชน์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.1 ช่วยให้เราทราบว่าสมรรถนะเรื่องใดที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่าผลงานมาตรฐานทั่วไป

4.2 ช่วยในการกำหนดแผนพัฒนาความสามารถส่วนบุคคล

5. การบริหารผลตอบแทน (Compensation) สมรรถนะมีประโยชน์ในการบริหารผลตอบแทน ดังนี้

5.1 ช่วยในการกำหนดอัตราว่าจ้างพนักงานใหม่ว่าจะได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับระดับความสามารถไม่ใช่กำหนดอัตราจ้างเริ่มต้นด้วยวุฒิการศึกษาเหมือนอดีตที่ผ่านมา

5.2 ช่วยในการจ่ายผลตอบแทนตามระดับความสามารถที่เพิ่มขึ้น ไม่ใช่จ่ายผลตอบแทนตามอายุงาน หรือจำนวนปีที่ผ่านมาก็เพิ่มขึ้นเหมือนสมัยก่อน

นอกจากนี้ บรรจบ กิมเกณอม (2548: 8-10) ได้อธิบายถึงการพัฒนาขีดสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรว่าสมรรถนะเป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง โดยสมรรถนะจะต้องสัมพันธ์และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างบุคลากรที่เหมาะสมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจที่ได้วางไว้ ความเชื่อมโยงระหว่างสมรรถนะกับกลยุทธ์ขององค์กรจะถูกถ่ายทอดโดยการกำหนดงาน และหน้าที่ที่ส่งผลต่อผลลัพธ์อย่างที่ควรจะเป็น ดังนั้นบุคลากรจึงจำเป็นที่จะต้องมีความคุณลักษณะและความสามารถที่ตรงกับงานที่จะต้องปฏิบัติ ดังนั้นสมรรถนะจึงเป็นพื้นฐานในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการคัดเลือกสรรหา การจัดการในเรื่องความก้าวหน้า หรือการพัฒนาให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับพื้นฐานเดียวกัน โดยศักยภาพบุคลากรที่เราต้องการสร้างและพัฒนาในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของผลการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์กรด้วย นอกจากนี้ บรรจบยังได้อธิบายเพิ่มเติมถึงประโยชน์ของการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. ผู้บริหารระดับสูง สามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์กับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งจุดอ่อนของศักยภาพของทรัพยากรในองค์กร เพื่อใช้ในการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาว และสามารถวัดผลได้ชัดเจน
2. ผู้อำนวยการ หรือผู้บริหารระดับรองขององค์กร (ผู้วิจัย) จะสามารถทราบถึงทักษะคุณลักษณะ (Competency) ที่ต้องการในฝ่ายตน ใช้เป็นปัจจัยในการพิจารณา สรรหา คัดเลือกบุคลากรให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้นๆ
3. หน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถมองภาพรวมของสมรรถนะของทั้งองค์กร สามารถวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่างๆ อาทิ การสรรหา การประเมินทักษะด้านงานอาชีพ เป็นต้น
4. พนักงาน สามารถระบุจุดแข็งจุดอ่อนของตน ตลอดจนแผนการฝึกอบรมและพัฒนาของตนได้อย่างชัดเจน ช่วยให้พนักงานเข้าใจถึงเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงมีกรอบมาตรฐานในการวัดผลทักษะความสามารถได้อย่างชัดเจน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะครู

การศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะของครูผู้สอนในโรงเรียนลำปางกัลยาณีและโรงเรียนกวัดวิชา ในเขตจังหวัดลำปางครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมาเป็นแนวคิดหลักในการประเมินสมรรถนะของครูดังนี้

การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานนี้ เป็นการดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง พ.ศ. 2555 โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล โดยวัตถุประสงค์ในการประเมินเพื่อประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดกรอบการพัฒนาสมรรถนะครูตามนโยบายพัฒนาครูทั้งระบบ (สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 24)

แบบประเมินสมรรถนะครูที่พัฒนาขึ้นในครั้งนี้ มีกรอบความคิดมาจากแนวคิดของ McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ที่อธิบายไว้ว่า “สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Other Characteristics) และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ ในสถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องต้น (Motives) อุปนิสัย (Traits) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Standard for Success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ศึกษาพิเศษ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์

สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่างๆ ได้จัดทำไว้ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สคบศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ (สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555: 24-26)

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

1.3 การพัฒนาตนเอง (Self- Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

1.4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำ หรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

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

2. สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ

2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผล การเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

2.2 การพัฒนาผู้เรียน (Student Development) หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝัง คุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน (Classroom Management) หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียน การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน (Analysis & Synthesis & Classroom Research) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

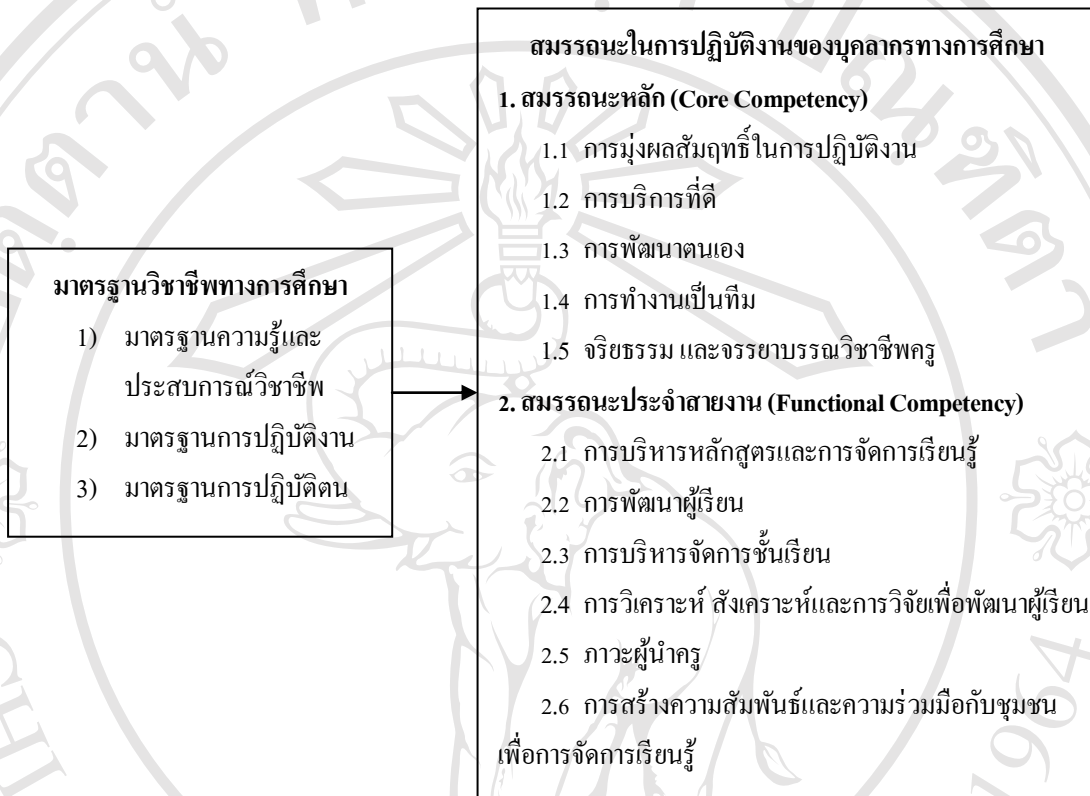
2.5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

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

2.3 มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ถือเป็นแนวคิดเบื้องต้นที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งต่อมาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งการศึกษาครั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการของแนวคิดการ

ประเมินสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษามาประกอบ การศึกษาครั้งนี้ด้วย



ภาพ 2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษากับสมรรถนะ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาซึ่ง พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมทางการ ศึกษาตั้งแต่วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ตามที่ ประกาศกำหนดในกฎกระทรวง) จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลัก ของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการ ขอมรับ โดยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึง ประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจาก วิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสนองได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพ ทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้

ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550: 5)

ในปี พ.ศ. 2548 การดำเนินงานเพื่อให้ได้สาระสำคัญของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ดำเนินการหลายรูปแบบตั้งแต่การศึกษาวิเคราะห์เอกสาร งานวิจัย หลักสูตรการผลิต การสำรวจความคิดเห็นของคณบดีคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ การประชุมสัมมนา ประชาพิจารณา ประชุมปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งผู้ผลิต ผู้ใช้ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ ได้ร่วมกันพิจารณากำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประชุมพิจารณาแก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาาร่วมกันต่อเนื่องมาตั้งแต่เดือนตุลาคม 2547 จนถึงปีงบประมาณ 2548 เพื่อให้มาตรฐานที่กำหนดสามารถใช้เป็นหลักประกันการประกอบวิชาชีพที่ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ เป็นหลักประกันแก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ ซึ่งสำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนพิเศษ 76 ง ลงวันที่ 5 กันยายน 2548

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 9 มาตรา 49 และมาตรา 50 แห่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ประกอบกับมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 9/2548 วันที่ 30 มิถุนายน 2548 และมติคณะกรรมการคุรุสภา ในการประชุมครั้งที่ 10/2548 วันที่ 18 กรกฎาคม 2548 โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีกว่าการกระทรวงศึกษาธิการ คณะกรรมการคุรุสภาจึงออกข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2550: 39-46)

1) **มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ** หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิ

อื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
2. การพัฒนาหลักสูตร
3. การจัดการเรียนรู้

4. จิตวิทยาสำหรับครู
5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
7. การวิจัยทางการศึกษา
8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา
9. ความเป็นครู

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1. การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน
2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารด้านวิชาการ
4. การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่
5. การบริหารงานบุคคล
6. การบริหารกิจการนักเรียน
7. การประกันคุณภาพการศึกษา
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ
2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่ง หัวหน้า

หมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่าสองปี

ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ต้องมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพดังต่อไปนี้

(ก) มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1. หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
2. นโยบายและการวางแผนการศึกษา
3. การบริหารจัดการการศึกษา
4. การบริหารทรัพยากร
5. การประกันคุณภาพการศึกษา
6. การนิเทศการศึกษา
7. การพัฒนาหลักสูตร
8. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
9. การวิจัยทางการศึกษา
10. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา

(ข) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังต่อไปนี้

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดปี หรือ
2. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีหรือ
3. มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารนอกสถานศึกษาที่ไม่ต่ำกว่าระดับกองหรือเทียบเท่ากองมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปีหรือ
4. มีประสบการณ์ในตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามที่กำหนดใน กฎกระทรวงมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ
5. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และมีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหารนอกสถานศึกษา หรือบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป็นเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร
ผู้เรียน และชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอมา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะครูผู้สอน และสมรรถนะของบุคลากร เจ้าหน้าที่หน่วยงานต่างๆ ดังนี้

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของครู

วรรณดา ตั้งสุกกิจกำจร (2544) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูตามการรับรู้และความคาดหวังของครู นักเรียน และผู้ปกครองที่โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกมัธยม มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความคาดหวังกับการรับรู้ของนักเรียน ที่มีต่อสมรรถนะของครู ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อสมรรถนะของครูกับการรับรู้สมรรถนะตนเองของครู ความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อสมรรถนะของครูกับการรับรู้สมรรถนะตนเองของครู และการรับรู้ของ

นักเรียนที่มีต่อสมรรถนะของครูกับการรับรู้สมรรถนะตนเองของครู ผลการศึกษาพบว่า ความคาดหวังของนักเรียนกับการรับรู้ของนักเรียนที่มีสมรรถนะของครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ความคาดหวังของผู้ปกครองที่มีต่อสมรรถนะของครูกับการรับรู้ตนเองของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการปกครองนักเรียน และด้านบุคลิกภาพ

ความคาดหวังของนักเรียนที่มีต่อสมรรถนะของครูกับการรับรู้ตนเองของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในด้านการปกครองนักเรียน และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในด้านบุคลิกภาพและด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครูตามลำดับ

การรับรู้ของนักเรียนที่มีต่อสมรรถนะของครูกับการรับรู้ตนเองของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ในทุกๆ ด้าน ได้แก่ ด้านการสอน ด้านวิชาการ ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบุคลิกภาพ และด้านทัศนคติต่อวิชาชีพครู

ฐชาติ บุญยัง (2547) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากร โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกประถม อำเภอเมืองเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากร โรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกประถม อำเภอเมืองเชียงใหม่ เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างสถานภาพของบุคลากรกับสมรรถนะในการเป็นผู้นำ ตลอดจนศึกษาความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ บุคลากรของโรงเรียนในปีการศึกษา 2546 จำนวน 136 คน ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

สมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากร โดยภาพรวมมีสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านปัญญา ด้านความซื่อตรง ด้านความไวในเชิงจัดการ ด้านความไวในการคิด ด้านความแกร่ง และด้านวิถีมงฟอร์ต อยู่ในระดับมาก เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา ผลการเรียนเฉลี่ยเมื่อสำเร็จการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่สูงสุดในปัจจุบัน ตำแหน่งสูงสุดที่เคยได้รับในการเป็นผู้ร่วมบริหาร อัตราเงินเดือนที่ได้รับปัจจุบัน และการได้รับรางวัลเกียรติยศแห่งวิชาชีพครูของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการเป็นผู้นำไม่แตกต่างกัน แต่การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่แตกต่างกันมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยบุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในระดับดีมาก จะมีสมรรถนะในการเป็นผู้นำแตกต่างกับบุคลากรที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในระดับดีและปานกลาง ส่วนความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการเป็นผู้นำของบุคลากรคือ ด้านปัญญา โดย

บุคลากรต้องการให้มีการจัดอบรมให้ความรู้ภายในโรงเรียน การสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์มากที่สุด

ลัดดาวัลย์ เชื้อนคำ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ช่องว่างทางสมรรถนะหลักของครู โรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงของครูในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนบ้านเทอดไทย 3) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุความแตกต่างระหว่างสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนบ้านเทอดไทย และ 4) เพื่อเสนอวิธีการที่เป็นรูปธรรมในการลดช่องว่างระหว่างสมรรถนะหลักตามความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาตามที่กำหนด

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่จำเป็น และที่มีในปัจจุบันของครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสมรรถนะที่จำเป็นด้านความรู้ ครูมีความเห็นว่าจะต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านความรู้ในส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะด้านทักษะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าจะต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านทักษะนั้นอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะด้านคุณลักษณะที่จำเป็น ครูมีความเห็นว่าจะต้องอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่สมรรถนะที่ครูมีอยู่ในปัจจุบันด้านคุณลักษณะนั้นอยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาสมรรถนะหลักทางด้านความรู้กับสมรรถนะหลักทางด้านทักษะที่ครูมีตามความเป็นจริงแล้ว จะเห็นว่ามีผลสอดคล้องกัน สมรรถนะหลักด้านทักษะจะเป็นผลสืบเนื่องมาจากสมรรถนะหลักด้านความรู้ สมรรถนะด้านความรู้ในด้านนั้นๆ อยู่ในระดับใดสมรรถนะด้านทักษะก็จะอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน

การที่ครูมีสมรรถนะหลักในความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีทำให้เกิดช่องว่างระหว่างสมรรถนะหลักในความเป็นจริงกับสมรรถนะหลักที่จำเป็นต้องมีอาจวิเคราะห์สาเหตุของการเกิดช่องว่างเหล่านี้ได้ว่าเกิดจากกลุ่มครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง มีความกระตือรือร้นในการทำงานและพัฒนาตนเองน้อยลง ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงมีการเรียนการสอนในสถาบันการศึกษาใช้หลักสูตรครูที่ไม่ครอบคลุมทุกสมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาที่มีในปัจจุบัน การสอนในอดีตของครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูง จะเน้นไปที่การถ่ายทอดวิชา จึงไม่มีความรู้วิชาการศึกษา ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้รับการอบรมหลังจากจบการศึกษาจากสถาบันผลิตครู และตัวครูเองก็ไม่ได้พยายามที่จะไปศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงไม่มีการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านวุฒิการศึกษา ครูที่มีอายุและ

ประสบการณ์ในการทำงานสูง ไม่ได้รับการฝึกอบรมให้ความรู้อย่างเพียงพอและต่อเนื่อง การฝึกอบรมครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงมีเนื้อหาความรู้ไม่ตรงกับความต้องการของครูกลุ่มนี้ และการฝึกอบรมให้กับครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงอาจเป็นการเน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ อีกทั้งยังขาดการประเมินผลและติดตาม ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานสูงเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ไปเป็นผู้บริหารระดับกลาง จึงทำให้สูญเสียครูที่มีสมรรถนะหลักในการทำงานสูง ครูที่มีอายุและประสบการณ์ในการทำงานน้อย ไม่ได้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในวิชาที่ตนเองสอน และไม่ได้เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนซึ่งมีเพิ่มเติมอยู่เรื่อย ๆ และครูที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานน้อยขาดเสรีภาพทางวิชาการ สถาบันผลิตครูที่มีจำนวนมากและไม่ได้มาตรฐาน ระบบและกระบวนการใช้ครูที่ไม่เฉพาะเจาะจงในด้านการเรียนการสอน แต่จะมีความหลากหลายทางด้านหน้าที่และความรับผิดชอบ

นอกจากนี้ ครูที่มีสมรรถนะหลักตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสูงส่วนใหญ่จะลาออกไปประกอบอาชีพอื่น และครูมักใช้เวลาไปประกอบอาชีพเสริมเพื่อให้มีรายได้พอกับรายจ่าย ในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ระบบการปันบำเหน็จ การแต่งตั้ง และการเลื่อนเงินเดือน ไม่ได้สะท้อนคุณค่าของบุคคลในส่วนของสมรรถนะทางด้านคุณลักษณะ แต่วัดกันที่ผลของการปฏิบัติงานที่เป็นผลงานมากกว่า การประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นเงินเดือนมีช่องทางให้เกิดการช่วยเหลือกันเพื่อให้เลื่อนระดับสำหรับหมู่พวกของตนเองโดยไม่เอาจริงเอาจังกับการประเมิน การที่มีระบบการบริหารที่รวมอำนาจเข้าสู่ส่วนกลาง และมีขั้นตอนการบังคับบัญชายาวก็ทำให้ครูกลายเป็นครูชั้นล่างสุดของระบบราชการ นโยบายทางภาครัฐหรือส่วนกลางที่เปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ครูไม่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตนเองได้ทันทั่วทั้งที่ ระบบการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ระบบราชการ ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อการวัดสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะของครูแต่ละบุคคล ระบบการลงโทษมาตรการลงโทษสำหรับครูที่ไม่ประพฤติปฏิบัติตามสมรรถนะหลักทางด้านคุณลักษณะที่มาตรฐานวิชาชีพได้กำหนดไว้ไม่จริงจัง กลไกในการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครูไม่ชัดเจน ไม่ได้มาตรฐานขาดความเข้มแข็ง และครูแต่ละบุคคลมีพื้นฐานครอบครัวที่แตกต่างกัน

สูตรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) พัฒนาและตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 3) ทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดล เชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู ระหว่างครูระดับประถมศึกษากับครูระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

โดยองค์ประกอบด้านสมรรถนะหลักพบว่าครูมีสมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริการดี และด้านการทำงานเป็นทีม สำหรับองค์ประกอบด้านสมรรถนะ ประจำสายงานพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านการพัฒนาผู้เรียนสูงที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน และผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของครูพบว่าครูที่มีอายุ แตกต่างกันไป มีระดับ สมรรถนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐานที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถนะของครู มากที่สุดคือ ปัจจัยด้านองค์กร มีขนาดอิทธิพล 0.53 และสมรรถนะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อตัวแปร ความสุขในการเรียนมากที่สุด มีขนาดอิทธิพล 0.33 ตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรสมรรถนะของครูได้ร้อยละ 53 และสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนได้ร้อยละ 17

โมเดลเชิงสาเหตุและผลของสมรรถนะของครูระหว่างกลุ่มครูประถมศึกษาและกลุ่มครู มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความไม่แปรเปลี่ยนของรูปแบบ โมเดล แต่มีความแปรเปลี่ยนของค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายนอกไปยังตัว แปรแฝงภายใน (GA) และค่าพารามิเตอร์อิทธิพลเชิงสาเหตุจากตัวแปรแฝงภายในไปยังตัวแปรแฝง ภายใน (BE)

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานต่างๆ

รัชฎา ณาน (2550) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดน่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการ บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน และเพื่อศึกษาสมรรถนะที่มีอยู่ในปัจจุบันของ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ผล การศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน จำเป็นต้องมี สมรรถนะหลักโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยสมรรถนะหลักด้านความรู้ที่ต้องมีมาก ที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น สมรรถนะหลักด้านทักษะที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด คือ ทักษะการบริหารงบประมาณ สมรรถนะหลักด้านความสามารถที่จำเป็นต้องมีมากที่สุด คือ ความสามารถในการเป็นผู้นำทีมงาน และสมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ที่จำเป็นต้องมีมาก ที่สุด คือ ความรับผิดชอบ

สำหรับสมรรถนะที่มีในปัจจุบันของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่า ในปัจจุบันปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่านมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก คือ สมรรถนะ ด้านทักษะ ได้แก่ ทักษะการติดต่อประสานงาน และสมรรถนะด้านคุณลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ ความ

ซื่อสัตย์ สมรรถนะที่ปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบลในจ้หวัดน่านมออยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สมรรถนะด้านความรู้ คอ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายทอ้งถึน และสมรรถนะด้านความสามารถ คอ ความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

คลธกร วงษ์พันธุ์ (2552) ได้ศึกษาเรอื่ง การสำรวจสมรรถนะเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบาย และแผนส้กค้ดการบรหการส่วนด้าบลในจ้หวัดเชยงใหม่ มอวัดอุประสงค้เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผน และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักด้านความรู้ ซึ่งท้งปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบล และเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผน มอความเห็นตรงกัันว่าเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนมอเป็นอันดับหนึ่ง คอ ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่วนสมรรถนะตามสายวิชาศึพด้านความรู้ ซึ่งปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบล และเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนก้มอความเห็นตรงกัันว่าเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนมอเป็นอันดับหนึ่ง คอ ความรู้เกี่ยวกับการวางแผน

สมรรถนะหลักด้านทักษะ ปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบลเห็นว่าเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนมอเป็นอันดับหนึ่ง ได้แก่ ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และทักษะในการบริหารเวลา ซึ่งมอค่าเฉลี่ยเท่ากััน โดยสออดค้ดกัันกับความเห็นของเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนทึเห็นว่าตนเองมอ คอ ทักษะในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ในส่วนของสมรรถนะตามสายวิชาศึพด้านทักษะ อันดับหนึ่ง ปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบลเห็นว่าเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนมอ คอ ทักษะการทำงานร่วมกัันผู้่อัน และทักษะในการวางแผนงาน ซึ่งมอค่าเฉลี่ยเท่ากััน ส่วนเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนก้เห็นว่าตนเองมอ คอ ทักษะการทำงานร่วมกัันผู้่อัน

สมรรถนะหลักด้านคุณลักษณะอื่ๆ ในอันดับหนึ่งปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบลเห็นว่าเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนมอ คอ มอทัศนคติทึดค้ดการ ซึ่งไมสออดค้ดกัันกับความเห็นของเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนทึเห็นว่าตนเองมอ คอ คุณธรรม จริยธรรม ส่วนสมรรถนะตามสายวิชาศึพด้านคุณลักษณะอื่ๆ อันดับหนึ่งท้งปล้ดค้ดการบรหการส่วนด้าบลและเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผน มอความเห็นตรงกัันว่า คอ ความซื่อสัตย์

ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคทึพบในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผน ส้กค้ดการบรหการส่วนด้าบลในจ้หวัดเชยงใหม่ พบว่า การทำงานไมมอประสิทธิภาพเท่าทึควร เนื่องจากมอภาระงานประจาเป็นจ้นวนมาก และยังได้รับมอบหมายให้รับคิชอบในการปฏิบัติในหน้าทึอื่ๆ อื่กจ้นวนมาก นอกจากนึ้ ยังพบว่าเจ้าหน้าทึวเคราะห์นโยบายและแผนบางคณาคความรู้ ความชำนาญ และทักษะ คลอดจนขาดการเพิ่มศึกยภาพในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เป็นต้น

นลินี อธิมา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ศึกษาระดับสมรรถนะและช่องว่างสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเพื่อจัดทำพจนานุกรมสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหาร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประกอบไปด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 3 ตัว ได้แก่ 1) ความใฝ่รู้ 2) จริยธรรม 3) ความเป็นมืออาชีพ และสมรรถนะในงาน จำนวน 7 ตัว ได้แก่ 1) ความรู้ในคํานงานเลขานุการ 2) การปฏิบัติงานสำนักงาน 3) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ 4) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน 5) จิตบริการ 6) มีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงาน 7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและวางตัวเหมาะสม

ระดับของสมรรถนะที่ผู้บริหารคาดหวัง คือ สมรรถนะหลัก 1) ความใฝ่รู้ คือ ระดับ 3 2) จริยธรรม คือระดับ 4 3) ความเป็นมืออาชีพ คือระดับ 4 และสมรรถนะในงาน 1) ความรู้ในคํานงานเลขานุการ คือระดับ 3 2) การปฏิบัติงานสำนักงาน คือระดับ 4 3) ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ คือระดับ 4 4) ความสามารถในการติดต่อประสานงาน คือระดับ 4 5) จิตบริการ คือระดับ 3 6) มีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงาน คือระดับ 4 7) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและวางตัวเหมาะสม คือระดับ 2

การเปรียบเทียบสมรรถนะจากพจนานุกรมสมรรถนะที่ได้มาจากการกำหนดสมรรถนะและระดับของสมรรถนะ จากความเห็นของผู้บริหาร กับการประเมินตนเองของผู้ปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหาร พบว่าสมรรถนะหลัก ความใฝ่รู้ ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการมีความสามารถในการทำงานปัจจุบันตรงตามความสามารถที่ผู้บริหารคาดหวัง ส่วนความเป็นมืออาชีพ และจริยธรรม ยังมีความสามารถต่ำกว่าความสามารถที่ผู้บริหารคาดหวัง สมรรถนะในงาน คือ จิตบริการ ส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานปัจจุบันตรงตามความสามารถที่ผู้บริหารคาดหวัง ส่วนสมรรถนะในงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่นและวางตัวเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานเลขานุการส่วนใหญ่ มีความสามารถในการทำงานปัจจุบันมากกว่าความคาดหวังของผู้บริหาร แต่ความรู้ในด้านงานเลขานุการ การปฏิบัติงานสำนักงาน ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ความสามารถในการติดต่อประสานงาน มีความกระตือรือร้นและคล่องแคล่วว่องไวในการปฏิบัติงาน ยังมีความสามารถต่ำกว่าความคาดหวังของผู้บริหารอยู่พอสมควร

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะวัดระดับพฤติกรรมในแต่ละระดับสมรรถนะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนลำปางกัลยาณีกับผู้สอนในโรงเรียนกวววิชา จังหวัดลำปาง เปรียบเทียบพฤติกรรมในแต่ละระดับสมรรถนะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนลำปางกัลยาณีกับผู้สอนในโรงเรียนกวววิชา จังหวัดลำปาง และเปรียบเทียบภาพรวมสมรรถนะของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนลำปางกัลยาณีกับผู้สอนในโรงเรียนกวววิชา จังหวัดลำปาง โดยได้กำหนดขั้นตอนที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

