**แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู โดย นายไพรสณฑ์ มะโนยานะ รอง ผอ.สพป.แพร่ เขต 1**

 **1.1 ความหมายของคำว่า “ครู”**

 คำว่า “ครู” สำหรับคนไทยแล้วมีความหมายมากเพราะจะเกี่ยวพันกับวิถีชีวิตของผู้คนอย่างทั่วถึง และจะเกี่ยวพันกับทุกอาชีพ เพราะทุกอาชีพก็จะมีการศึกษาเล่าเรียนโดยมีครูเป็นผู้ให้การฝึกหัด ถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ดังนั้น ในแต่ละอาชีพหรือแต่ละวงการก็จะมีครูของตนเอง เช่น ครูกลองยาว ครูกระบี่กระบอกงเป็นต้น ในการศึกษาความหมายเกี่ยวกับครูนั้นได้มีนักการศึกษา นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ดังนี้

 กู๊ด (Good, 1973, p. 586) ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู ไว้ว่า

 1. ครู คือ บุคลากรที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ในการแนะนำ และการจัดประสบการณ์ในการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน

 2. ครู คือ บุคลากรที่มีประสบการณ์หรือการศึกษาดี หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาการก้าวหน้าได้

 3. ครู คือ บุคคลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครู และในการฝึกอบรมนั้นได้รับการับรองอย่างเป็นทางการโดยมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น

 4. ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนและอบรมคนอื่นๆ

 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2537, หน้า 180) ได้กำหนดความหมายของคำว่า ครู มีความหมายหลายนัย ความหมายดั่งเดิม หมายถึง ผู้เปิดประตูทางวิญญาณของศิษย์ไปสู่คุณธรรมชั้นสูง แต่ในปัจจุบันคนทั่วไปเข้าใจครูในฐานะผู้อบรมสั่งสอนถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์เป็นผู้มีความหนักแน่นควรเคารพบูชาของศิษย์

 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 3) ได้ให้คำจำกัดความคำว่า ครู ดังนี้ “ครู” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน

 ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2544, หน้า 236) ได้ให้ความหมายของครูว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอน อบรมบ่มนิสัยและถ่ายทอดความรู้ให้กับศิษย์

 จากความหมายของคำว่า ครู จากนักศึกษาและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายที่พอสรุปและได้นำมาใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ ได้ว่า ครู หมายถึง บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถมีหน้าที่สั่งสอนอบรม และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน

 **1.2 คุณลักษณะของครูที่ดี**

 เนื่องจาก ครู มีหน้าที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของนักเรียนและเป็นปัจจัยสำคัญในวันที่จะทำให้การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพสูงสุด ดังนั้น นักศึกษา นักวิชาการและองค์กรต่างๆ จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครู ดังต่อไปนี้

 โอลิเวอรื และฮาโรลด์ (Olive and Harold, n.d. อ้างอิงใน สรัญญา วัฒนวิศาล, 2541, หน้า 44) มีความเห็นว่าครูที่ดีต้องมีลักษณะ 3 ประการ คือ

 1. มีความรู้ (Knowledge) ได้แก่ ความรู้ด้านวัฒนธรรม ความรู้เรื่องที่จะสอน ความรู้เกี่ยวกับพัฒนาการของการเรียนรู้ ความรู้ในการปฏิบัติงานของครู

 2. ทักษะ (Skills) ได้แก่ ทักษะในการใช้ภาษา ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะในการค้นคว้าวิจัยหาความรู้เพิ่มเติมให้ตนเอง และมีนิสัยรักงานครู

 3. ความสนใจ (Interest) ได้แก่ ความสนใจนักเรียน สนใจวิชาที่ต้องสอน สนใจที่จะสอน สนใจโรงเรียนชุมชน สนใจที่จะพัฒนาวิชาชีพครูให้เจริญก้าวหน้า

 สุพัตรา มาศดิตถ์ (2532, หน้า 4) ได้สรุปลักษณะของครูที่พึงประสงค์สำหรับสังคมไทยไว้ดังนี้

 1. มีความสามารถและมีทักษะในวิธีการสอน วิธีการอบรม การพัฒนาการเป็นผู้นำ ผู้ตามและผู้ประสานงานที่ดี

 2. ต้องมีความรู้ดีในด้านต่างๆ อันได้แก่ วิชาชีพเฉพาะซึ่งจะต้องมีความรู้อย่างลึกซึ้งเหมาะสมตรมระดับที่ทำการสอน

 3. ความรู้ทั่วไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการส่งเสริมและการอนุรักษ์ธรรมชาติ

 4. ต้องมีความเป็นครู คือ มีความรัก เมตตา ปราณีต่อเด็ก รักอาชีพครู ใฝ่รู้ มีโลกทัศน์กว้าง มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีวุฒิภาวะ มีความยุติธรรม

 สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543) กล่าวว่า ลุ่มประเทศ OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ได้นิยามศัพท์การทำงานของครุที่มีคุณภาพซึ่งมี 5 มิติ ต่อไปนี้

 1. มีความรู้ในหลักสูตรและเนื้อหาวิชาในหลักสูตรอย่างเพียงพอ

 2. มีทักษะด้านวิชาชีพครูและมีความสามารถในการใช้ยุทธวิธีในการสอนและการประเมินผลอย่างหลากหลาย

 3. มีความเห็นอกเห็นใจ และมีความจริงใจในการรับรู้ศักดิ์ศรีของนักเรียนผู้ปกครองและเพื่อนร่วมงานในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

 4. มีความสามารถในการจัดการ เพราะครูต้องรับภาระรับผิดชอบในด้านการจัดการหลายๆ ด้านทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

 สำนักงาคุรุสภาได้กำหนดระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยา มารยาทและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ดังต่อไปนี้

 1. เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

 2. ยึดมั่นในศาสนาที่ตนนับถือ ไม่ลบลู่ดูหมิ่นศาสนาอื่น

 3. ตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยความเอาใจใส่ อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

 4. รักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามประพฤติการใดๆ อันอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติและชื่อเสียงของครู

 5. ถือปฏิบัติตามระเบียบและขนบธรรมเนียมอันดีงามของสถานศึกษา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่การงาน โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของสถานศึกษา

 6. ถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่บิดเบือนและปิดบังอำพราง ไม่นำหรือยอมให้ผลงานทางวิชาการของตนไปใช้ในทางทุจริตหรือเป็นภัยต่อมุนษยชาติ

 7. ให้เกียรติแก่ผู้อื่นทางวิชาการ โดยไม่นำผลงานของผู้ใดมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนและไม่เบียดบังใช้แรงงานหรือนำผลงานของผู้อื่นไปเพื่อประโยชน์ส่วนตน

 8. ประพฤติตนอยู่ในความซื่อสัตย์สุจริต และปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความเที่ยงธรรม ไม่แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบ

 9. สุภาพเรียบร้อย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ รักษาความลับของศิษย์ เพื่อนร่วมงานและสถานศึกษา

 10. รักษาความสามัคคีระหว่างครู และช่วยเหลือกันในหน้าที่การงาน

 วิรัตน์ ไวยกุล (อ้างอิงใน ประดิษฐ์ อินถา, 2543, หน้า 28-29) ได้กล่าวถึงลักษณะของครูที่มีประสิทธิภาพเอาไว้ว่ามีลักษณะทั่วไปและคุณสมบัติต่างๆ สรุปได้ดังนี้

 1. เป็นผู้ที่จัดการดูแลชั้นเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ สามารถควบคุมชั้นเรียน ดูแลกำกับ พฤติกรรมที่เป็นปัญหาด้วยการรบกวนนักเรียนคนอื่นๆ ในชั้นน้อยที่สุดสามารถใช้เวลาเรียนของชั้นได้อย่างมีประสิทธิผล

 2. เป็นผู้ที่มีเทคนิควิธีสอนได้อย่างเหมาะสม เสนอบทเรียนในลักษณะที่รักษาความสนใจของนักเรียนได้ดี

 3. เป็นผู้ที่ช่วยนักเรียนสร้างอัตมโนทัศน์

 4. เป็นผู้ที่สอนมากกว่าทักษะเบื้องต้น และสอนให้เด็กคิดวิพากษ์วิจารณ์ และทักษะการแก้ปัญหาที่จะเป็นประโยชน์ในสถานการณ์นอกห้องเรียน

 5. เป็นผู้ที่ประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียนของตน และให้ข้อมูลป้อนกลับอย่างสร้างสรรค์

 6. เป็นผู้ตระหนักถึงความต้องการพิเศษของนักเรียนของตน และทำงานเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการเหล่านั้นทุกเมื่อที่จะทำได้

 7. เป็นผู้ที่ก้าวหน้าและทันผลงานวิจัยปัจจุบันเพื่อที่ว่าจะสามารถใช้ประโยชน์แก่นักเรียนของตน

 จรูญ คุณมี (อ้างอิงในจุฑารัตน์ จันทร์คำ, 2543, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึงครูที่มีสมรรถภาพสูงไว้ว่า ควรเป็นผู้ที่มีลักษณะส่วนตัวที่เหมาะสม มีความสามารถในด้านความรู้ทั่วไป มีความสามารถในวิชาที่สอน และมีความสามารถในการสอนซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

 1. ลักษณะส่วนตัว (Personal Characteristics) ครูที่มีสมรรถภาพย่อมมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

 1.1 สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน

 1.2 มีศีลธรรม สุภาพ มีความกรุณาปราณีต่อนักเรียนและบุคคลทั่วไป

 1.3 อุทิศเวลาให้งานสอนและนักเรียนอย่างแท้จริง

 1.4 สุขุม รอบคอบ ควบคุมจิตใจ และความประพฤติได้ทุกโอกาส

 1.5 ไม่ดื่มของมึนเมาและเล่นการพนัน

 1.6 มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

 1.7 สามารถเป็นผู้นำของท้องถิ่น

 1.8 ชอบและสนใจวิชาที่สอนและมีความภูมิใจในความเป็นครู

 1.9 มีความเชื่อมั่นในการดำรงชีวิตแบบประชาธิปไตย

 1.10 มีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

 2. ความสามารถในความรู้ทั่วไป (Competencies in General Education) ครูควรมีความรู้กว้างขวาง ไม่รู้เฉพาะวิชาที่ตนสอน ควรสนใจในภาษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ และเหตุการณ์ของโลกปัจจุบัน ตลอดจนสนใจศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ

 3. ความสามารถในวิชาที่สอน (Competencies in Academic Area) ควรมีความรู้เนื้อหาวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง รู้จักวิธีการแสวงหาความรู้ของวิชานั้นๆ สามารถหาข้อมูลและหลักฐานอ้างอิงในวิชาที่ตนเองสอนได้

 4. ความสามารถในการสอน (Competencies in Professional Education) ในด้านการจัดการเรียนการสอน ครูควรมีความสามารถ ดังนี้

 4.1 เตรียมการสอน

 4.2 เข้าใจจุดมุ่งหมายของการศึกษาและวิชาที่สอน

 4.3 ใช้วิธีสอนหลายวิธีอย่างเหมาะสม

 4.4 เลือกใช้ ผลิตวัสดุอุปกรณ์การสอนที่เหมาะสมกับบทเรียน

 4.5 เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้และพัฒนาการของนักเรียนที่ดี

 4.6 เป็นผู้นำในชั้นเรียน

 4.7 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลของนักเรียน

 4.8 แก้ปัญหาเฉพาะหน้าที่ได้ดี

 4.9 ปรับปรุงหลักสูตรและตำราเรียน

 4.10 วัดและประเมินการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

 จะเห็นได้ว่านักการศึกษาและองค์กรต่างๆ ได้ให้ความเหม็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของครูแตกต่างกันไปซึ่งพอสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่ดีของครู คือ ครูควรมีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีในอาชีพครู รวมถึงต้องมีคุณธรรม จริยธรรมสูงกว่าค่าเฉลี่ยของบุคคลอื่นๆ ทั่วไป

1.3 การพัฒนาวิชาชีพครู

 1.3.1 ความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาวิชาชีพครู

 จากสภาพการต่างๆ ทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ย่อมส่งผลให้เกิดการไหลบ่าของข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตของคนในสังคม การจะมีความผาสุกในชีวิตประจำวันได้จำเป็นต้องปรับตัวบนพื้นฐานความรอบรู้อย่างเท่าทันอาชีพครูมีหน้าที่หลักคือการพัฒนาผู้เรียนในทุกด้านให้มีความรู้ ทักษะ คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นอยู่ในสังคมอย่างสันติในภาระหน้าที่และบทบาทของผู้พัฒนา ครูจึงควรมีความพร้อมในทุกด้านในการพัฒนา การจะเป็นผู้มีความพร้อมดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึงด้วยระบบและวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาวิชาชีพครูนั้นได้มีนักการศึกษา นักวิชาการและองค์การต่างๆ ได้เสนอแนวคิด กระบวนการ รวมทั้งวิธีการอย่างหลากหลายซึ่งผู้วิจัยใคร่นำเสนอเพื่อเป็นกรอบในการสร้างรูปแบบพัฒนาสมรรถนะครูผู้สอนในสถานศึกษา ดังนี้

 ธีรศักดิ์ อัครบวร (2544, หน้า 15-16) ได้กล่าวถึง ครูไทยในยุคโลกาภิวัฒน์ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางสังคม สิ่งแวดล้อม วิทยาการและเทคโนโลยีในโลกยุคปัจจุบันย่อมเปลี่ยนวิถีชีวิต วิถีสังคม และวิธีแห่งวิชาชีพไปบ้างตามสมควร การะพัฒนาและความก้าวหน้าของชีวิตในแต่ละยุคทำให้บางอาชีพสูญหาย บางอาชีพเสื่อมถอย และบางอาชีพหรือวิชาชีพใหม่ๆ เกิดขึ้น อย่างไรก็ตามบรรทัดฐานแห่งวิชาชีพครูดังแนวคิดของศาสตราจารย์สุมน อมรวิวัฒน์นั้นก็ยังเป็นสัจธรรมอยู่ในสังคมไทยแม้สังคมไทยจะเคลื่อนเข้าสู่ยุคไร้พรมแดนเยี่ยงนานาอารยประเทศก็ตาม และได้สรุปประเด็นเรื่องคุณภาพครู (หน้า 37-40) จากประชุมคณะกรรมการนานาชาติว่าด้วยการศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานคร ไว้ว่าประเทศต่างๆ ควรมีแนวทางในการพัฒนาครู ดังนี้

 1. การสรรหาผู้เข้าเรียนวิชาชีพครู ควรมีการคัดเลือกและสรรหาผู้เข้าเรียนที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสมเข้ามาศึกษาเล่าเรียนสาขาครุศาสตร์ ส่วนการบรรจุเข้าสูตำแหน่งควรมีมาตรการพิเศษในการคัดเลือก

 2. การศึกษาเบื้องต้นในสถานบันฝึกหัดครู การจัดการศึกษาสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพครูควรจัดถึงปริญญาตรีเป็นขั้นตอนในอนาคต ครูต้องมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกเพื่อการเรียนรู้พัฒนาบุคลิกภาพเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน

 3. การอบรมครูประจำการ ต้องเปิดโอกาสให้ครูที่ประจำการแล้วได้รับการอบรมความรู้ใหม่ๆ เสมอๆ โดยเฉพาะการอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

 4. การพัฒนาผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครู การปรับปรุงทักษะของคณาจารย์ในสถาบันฝึกหัดครูทั้งหลาย ตลอดจนการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนมาช่วยร่วมการผลิตครูย่อมพัฒนาระบบผลิตครูให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และช่วยให้การผลิตมีประสิทธิภาพขึ้น

 5. การนิเทศ การควบคุม การตรวจสอบและการปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูอย่างเป็นระบบ ช่วยให้ครูรับทราบเกี่ยวกับการพัฒนาการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู การนิเทศทำอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

 6. การจัดการต้องปฏิรูปการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่างๆ โดยส่งเสริมให้แต่ละแห่งมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดปริมาณของครูต้องส่งเสริมให้ครูได้ทำงานเต็มศักยภาพด้วย

 7. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของครู ทั้งช่วยในการปฏิบัติภารกิจของครูและเป็นผู้ร่วมตรวจสอลการทำงานของครู

 8. สภาพการปฏิบัติงานต้องให้ความสนใจในการโน้มน้าวใจครูผู้สอนให้ปฏิบัติงานโดยไม่ละทิ้งอาชีพ ทั้งอัตราเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ตลอดจนสภาพอื่นๆ ในการทำงานจะต้องดีพอเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ

 9. อุปกรณ์การสอน การฝึกหัดครูและการสอนในโรงเรียนนั้นจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์การสอนโดยเฉพาะแบบเรียนหลักสูตรจะต้องปรับปรุงอยู่เสมอโดยให้ครูมีส่วนร่วมทั้งในขั้นวางแผนและขั้นดำเนินการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาความรู้ใหม่ๆ สอนทักษะและประเมินความก้าวหน้าของโรงเรียนจะช่วยให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

 นัยนา ทองศรีเกตุ (2544, หน้า 40) ได้สรุปจากการประชุมนานาชาติว่าด้วยการเตรียมครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ที่กรุงเทพมหานครเกี่ยวกับคุณภาพครูไว้ว่า ครูต้องมีความรู้และพัฒนาตนในด้านต่างๆ ดังนี้

 1. ความรู้ (Knowledge) เกี่ยวกับสาระเนื้อๆ ของหลักสูตรตลอดจนเป้าหมายของหลักสูตรนั้นๆ

 2. ทักษะวิชาครู (Skill of Effective Pedagogy) ครูต้องมีทักษะรวมทั้งความสามารถในการนำวิชาครูไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีสอนที่หลากหลายตลอดทั้งวิธีการและยุทธศาสตร์ในกาจัดการเรียนรู้ต่างๆ

 3. การไตร่ตรองไตร่สวน (Reflection) และความสามารถในการวิพากษ์ตนเอง

 4. ความเข้าใจคนอื่นและการยอมรับคนอื่น (Empathy) การรู้จักยอมรับคนอื่นทั้งที่เป็นผู้ร่วมงานและศิษย์ เพื่อบรรลุเป้าประสงค์ในการจัดการศึกษาทั้งทางด้านจิตพิสัยและพุทธิพิสัยของศิษย์

 5. ความสามารถในการจัดการ (Managerial Competence) ความรับผิดชอบในกาจัดการทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน

 ชนาธิป พรกุล (2544, หน้า 6-7) เสนอว่าครูในยุคปัจจุบันควรมีคุณสมบัติที่ต้องพัฒนาสรุปได้ ดังนี้

 1. มีความรอบรู้ในเนื้อหาวิชาอย่างลุ่มลึก

 2. ติดตามความก้าวหน้าในเทคนิควิธีการสอนตลอดเวลา ครูจึงต้องเป็นสมาชิกของสมาคมหรือชมรมทางวิชาการ

 3. เป็นแบบอย่างในการคิดการทำ

 4. เป็นนักจิตวิทยาการเรียนรู้

 5. เป็นนักเทคโนโลยีสารสนเทศ

 6. เป็นผู้เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษ

 7. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

 ธำรง บัวศรี (2545, หน้า 4) ได้กล่าวว่า การพัฒนาครูซึ่งมหาวิทยาลัยราชภัฎในฐานะหน่วยงานหลักในการผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยมีแผนปฏิบัติได้กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้าน ดังนี้

 1. มีการปรับปรุงหลักสูตรการผลิตครูการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี เป็นหลักสูตร 5 ปี เพื่อยกระดับวิชาชีพครู

 2. มีการพัฒนาหลักสูตรปริญญาโททางการสอนการบริหารการศึกษาอื่นๆ เพื่อสนองความต้องการของวงการศึกษา

 3. มีการจูงใจโดยการให้ทุนการศึกษา การประกันมีงานทำและให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสรรหาเพื่อดึงดูดครูเก่งให้มาเรียนครู

 4. มีการให้ทุนการศึกษาปริญญาโทและเอกทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งทุนฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาวเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

 5. มีการดำเนินการเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รบใบประกอบวิชาชีพ

 6. มีการกระจายอำนาจการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม

 สุชาญ โกศิน (2545, หน้า 23-25) ได้กล่าวว่า การปรับตัวของครูเพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัยนั้นจะต้องมีทักษะหรือความชำนาญในเรื่องต่างๆ 5 ประการเป็นพื้นฐาน ดังนี้

 1. ทักษะด้านแนวคิด มีทักษะด้านการใช้แนวคิดรวบยอดไปในทางที่ถูกที่ควร จะต้องพัฒนาความคิดริเริ่มและความคิดสร้างสรรค์ เช่น วิธีสอนจะต้องมีความคิดริเริ่มและคิดหาวิธีการสอนแปลกๆ ใหม่ๆเพื่อให้ลูกศิษย์มีความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ดี

 2. ทักษะในด้านการปฏิบัติงาน มีความรู้ในงาน ต้องเป็นผู้ทำงานเป็นการวางแผน การสอน การให้เทคนิคการสอนแบบต่างๆ ตลอดจนการประเมินผลหรือการจัดเตรียมหลักสูตร เพื่อจะได้นำไปปฏิบัติได้จริง และสามารถอยู่ในสังคมหรือสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้

 3. ทักษะด้านการจัดการ เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ครูต้องพัฒนาความรู้ในการจัดการอยู่ตลอดเวลา

 4. ทักษะในด้านเกี่ยวกับมนุษย์ ถ้าเราสามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีได้ในสังคมเราก็จะได้รับการยอมรับ นับถือ มีเกียรติในสังคมและมีความอบอุ่นเสมอ

 5. ทักษะในด้านการสื่อข้อความ ครูต้องเป็นนักสื่อความที่ดี ต้องรู้จักวิธีการสื่อข้อความอย่างหลากหลาย การสื่อความที่ดีเป็นการสร้างความเข้าใจและถูกต้องเป็นการลดปัญหาและความขัดแย้ง

 นอกจากนักวิชาการดังกล่าวทีได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาครูและยังมีกฎหมายและองค์กรต่างๆ ที่มีสาระบัญญัติ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและเสนอให้มีการพัฒนาครู

 1.3.2 กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครู

 กระบวนการพัฒนาวิชาชีพครูมีความสำคัญ จำเป็นมีนักวิชาการหลายท่านได้ได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

**แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา**

 **1. ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล**

 การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ตรงกับคำว่า Human Resource management เรียกย่อว่า HRM เป็นคำที่ถูกนำมาใช้แทนคำว่า การจัดการบุคคล หรือ Personnel management เนื่องจาก การจัดการบุคคลมีความหมายค่อนข้างแคบ มีขอบเขตเพียงการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร การมาทำงาน กาลา การเข้าออกของำนักงาน การจัดสวัสดิการและการบริการ และมีการจัดฝึกอบรมเฉพาะให้บุคลากรสามารถทำงานได้เท่านั้น ไม่ได้ครอบคลุมถึงการวางแผนทรัพยากรมุนษย์ในระยะยาว และไม่ได้มีการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรในองค์การได้เรียนรู้รอบด้านเกี่ยวกับภารกิจขององค์การ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544, หน้า 7) แต่เนื่องจากสังคมไทยและสังคมโลกทั่วโลกได้เปลี่ยนมาสู่ยุคโลกาภิวัฒน์พร้อมกับความเจริญอย่างก้าวกระโดของเทคโนโลยีการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์การสมัยใหม่จึงต้องใช้คนทำงานแบบใหม่ที่ความรู้ดี (Knowledge-Besed Workforce) ต้องมีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) และต้องกำหนดนิยามใหม่เกี่ยวกับผลของการดำเนินงาน (Redefining of Work Performance) เพื่อให้องค์การสามารถกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานได้อย่างชาญฉลาดและสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายในโลกที่เต็มไปด้วยการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2548)

 **2. ความหมายและความสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา**

 ทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานทางการศึกษาทั้งในระดับสถานศึกษา และระดับสูงกว่า ซึ่งมีตำแหน่งทางการสอนการสนับสนุนการสอนและการบริหารการศึกษา เช่น ครูและผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ศึกษานิเทศก์ เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เจ้าหน้าที่ฝ่ายแผนและนโยบาย เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และบุคลากรสายสนับสนุนอื่นๆ ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกำหนดให้เป็น “ครูและบุคลากรทางการศึกษา” รวมทั้งผู้ดำรงตำแหน่งผู้สอนสายบริหาร และสานสนับสนุนการสอนของสถาบันอุดมศึกษา รวมทั้ง ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรสายสนับสนุนการศึกษาในส่วนกลาง (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2549, หน้า 26) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษาได้รับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 รวมทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล มีสภาวิชาชีพ มีใบประกอบวิชาชีพและมีกองทุนส่งเสริมครุ คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และมีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือนครู เป็นการเฉพาะซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่ายิ่งต่อสังคม เนื่องจากอยู่ในฐานะผู้หล่อหลอมอนาคตของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของเราจึงควรเป็นครูมืออาชีพทุกคน (ฉันทนา จันทร์บรรจง, 2549, หน้า 27-29)

**แนวคิดเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งาน**

 Frederick (1997) ได้ศึกษาคุณค่าที่ได้รับของการเป็นที่ปรึกษาโดยเป็นครู โรงเรียนกองทัพอากาศของสหรัฐอเมริกา (USARF) ระดับต้นทั้งที่เป็นทางการ ไม่เป็นทางการ และไม่มีที่ปรึกษา วัตถุประสงค์ เพื่อกำหนดคุณค่าของโครงการที่ปรึกษาสำหรับครูผู้สอนระดับต้นในโรงเรียนดังกล่าว ประชากรของผู้สอนทั้งหมด 267 คน ได้รับการสำรวจโดยใช้แบบสอบถามได้รับการตอบที่ใช้ได้ 217 คน (81.3%) ผลการวิจัยพบว่า มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญระหว่างค่าเฉลี่ยการตอบสนองของผู้สอนกับที่ปรึกษาที่เป็นทางการและค่าเฉลี่ยการตอบสนองของผู้สอนที่ไม่เป็นทางการหรือค่าเฉลี่ยกาตอบสนองโดยไม่มีที่ปรึกษาและ พบว่า กลุ่มที่มีที่ปรึกษาอย่างไม่เป็นทางการได้รับการช่วยเหลือให้กลายเป็นผู้สอนที่ดีกว่าเดิม ได้รับการชี้นำในการพัฒนาวิชาชีพมีการประเมินความสามารถในการสอนที่เป็นทางการ และได้รับวัสดุอุปกรณ์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน

 Feiman-Nemser, et.al (1999) ได้รายงานผลของการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจูงใจการเริ่มต้นเป็นครู โดยนำเสนอกรอบแนวคิดของเรื่องดังกล่าว ซึ่งพบว่า การนำครูนั้นมีความหมายที่แตกต่างกันไปใน 3 ลักษณะ คือ 1) หมายถึง ช่วงระยะของการเรียนรู้เพื่อการสอน (a phase in learning to teach) 2) หมายถึง กระบวนการทางสังคมของวิถีชีวิตความเป็นครู (a process of teacher Socialization) และ 3) โปรแกรมสำหรับการเริ่มต้นเป็นครู (a program for beginning teachers)

 Riggs and Sandlin (2000) ศึกษาผลการใช้แฟ้มสะสมงานในการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่และครูประจำการ พบว่า การใช้แฟ้มสะสมงานแบบมุ่งมาตรฐานด้านการสอน สามารถสนับสนุนความสามารถทางวิชาชีพครูได้อย่างเต็มที่ โดยสามารถยะระดับการประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุปและการประเมินตนเอง (Formative Sumative, Self-assessment) และสามารถสร้างประสบการณ์การสอนที่เป็นรูปธรรมและยั่งยืนได้อย่างชัดเจนเพิ่มมากขึ้นให้กับครูใหม่และครูประจำการ

 Kurtts, Levin (2000) ได้ศึกษาผลกระทบของการเรียนรู้และการฝึกหัดเทคนิคการช่วยเหลือโดยกลุ่มเพื่อน (Peer coaching techniques) ที่ใช้โมเดล McAllister and Neubert (1995) เป็นฐาน พบว่า นิสติจบการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการประถมศึกษา จำนวน 27 คน มีความรู้ความเข้าใจที่เพิ่มขึ้นในเรื่อ 1) ความสำคัญของการพัฒนาในเชิงสะท้อนผลกลับ 2) ความสำเร็จของการพัฒนาการสนับสนุนที่เกี่ยวข้องกับวิทยาลัยและมีความหวังว่านิสิตที่รู้จักหรือได้ฝึกฝนเทคนิควิธีดังกล่าวจะดำเนินการคิดต่อเนื่องต่อไปเกี่ยวกับการสอนของพวกเขาและมีความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าของการสนับสนุนจากกลุ่มเพื่อน

 Carol, McCart, Sang K. (2001) ได้ศึกษาการเรียนรู้ของครูใหม่ ซึ่งเป็นการศึกษาการพัฒนาของครูด้วยระยะเวลายาวนาน 5 ปี ที่เข้าร่วมโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัย โดยมีการจูงใจเข้าสู่งานและการให้คำปรึกษาในช่วงการจบการศึกษา ผลการวิจัยพบจุดเด่นสำคัญ 3 เรื่อง คือ การอยู่รอดของตนเอง ความชำนาญในงานและการตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียน นอกจากนี้ยังค้นพบอีกว่า ครูใหม่เหล่านี้ เห็นว่า การค้นพบความต้องการของผู้เรียนเป็นข้อกังวลที่ควรคำนึงมากกว่าเรื่องระเบียบวินัย

 Veenman and Denessen (2001) ได้ศึกษาการฝึกสอน (coaching) ครู 5 ประการ (Five Training Studies) ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาของประเทศเนเธอร์แลนด์ คือ 1) ผู้ให้คำปรึกษาของโรงเรียน 2) ผู้บริหารสถานศึกษา 3) ที่ปรึกษาครูใหม่ 4) ที่ปรึกษาของครูที่เป็นผู้ฝึกอบรม และ 5) ครูระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการสนับสนุนครูใหม่ ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างของการประมาณค่าระหว่างก่อนและหลังการฝึกสอน และยังพบว่า ครูผู้ฝึกสอนที่ได้รับการฝึกฝนทักษะกรฝึกสอนจะมีทัศนคติต่อการใช้บันทึกการฝึกสอนสูงกว่าครูผู้ฝึกสอนที่ไม่ได้รับฝึกฝนมาก่อน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า การทดสอบก่อนและหลังการใช้ทักษะการฝึกสอนจะปฏิสัมพันธ์กับการฝึกฝนทั้ง 5 ประการด้วย

 Watzke (2007) ได้ทำการศึกษา วิธีการที่ต่างประเทศทำให้ความรู้ด้านเนื้อหาที่เกี่ยวกับความเป็นครูได้เริ่มต้นเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงของครูใหม่ที่สอนภาษา จำนวน 9 คน จาก 3 ประเทศ คือ ฝรั่งเศส เยอรมัน และ สเปน โดยศึกษาระยะยาวที่ใช้ระเบียบวิธีเชิงคุณภาพเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการสังเกตชั้นเรียนการสนทนากลุ่มและการใช้เทคนิคการสร้างทฤษฏีฐานราก (grounded theory) สร้างกรอบแนวคิดเชิงทฤษฏี ตามประเด็นเนื้อหา 4 ส่วน คือ 1) ความรู้ที่มีมาก่อน 2) ทัศนคติที่มีต่อการควบคุมชั้นเรียน 3) เป้าหมายการจัดการเรียนการสอนในบทเรียนประจำ และ 4) การพิจารณาตอบสอนที่มีต่อผู้เรียน ผลการศึกษาที่สนับสนุนข้อเสนอ และสะท้อนไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูของครูใหม่ว่า จะต้องได้รับการสนับสนุนในเรื่องความรู้ที่เป็นเนื้อหาเกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ช่วงแรก

 ผลวิจัยพบว่า 1) ความต้องการเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายมาตรฐาน พบว่า ระดับความต้องการมากที่สุดในมาตรฐานที่ 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 2) รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ โครงสร้างคณะกรรมการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ วัตถุประสงค์ของการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ บทบาทของคณะกรรมการสมรรถนะการปฏิบัติงาน วิธีการเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานงบประมาณ และการกำกับติดตามและประเมินผลโดยผลการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครุใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล อยู่ในระดับมา และผลการตรวจสอบความเหมาะสมของคู่มือการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในโรงเรียนสังกัดเทศบาล มีความเหมาะสมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การทดลองใช้รูปแบบมีการดำเนินงานตามคู่มือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความพึงพอใจต่อกระบวนการเสริมสร้างสมรรถนะปฏิบัติงานของครูใหม่และต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในระดับมาก 4) การประเมินรูปแบบ พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเห็นว่าการดำเนินงานตาม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการก่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ของรูปแบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและระดับมาก ตามลำดับ (สุพจนีย์ พัดจาด)

 **ความหมายของสมรรถนะ**

 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 54-55) คำว่า สมรรถนะ มาจากคำภาษาอังกฤษ ว่า Competency ในภาษาไทยมีผู้ใช้อยู่หลายคำ เช่น สมรรถภาพ สมรรถนะ ศักยภาพ เป็นต้น คณะกรรมการบัญญัติศัพท์ของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการได้บัญญัติศัพท์ว่า ความสามารถ มีความสามารถ ความมีสามัตถิยะ ในที่นี้จะใช้คำว่า สมรรถนะ เนื่องจากเป็นคำที่หน่วยงานภาครัฐและนักวิชาการส่วนใหญ่ใช้กันแพร่หลายมากที่สุด

 คำนิยามของคำว่า “สมรรถนะ” หรือ Competency นี้ ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ในตำรา บทความ และข้อเขียนทางวิชาการหลากหลาย โดยทั่วไปกล่าวกันว่า ไม่มีนิยามใดผิดหรือถูกแต่ขึ้นอู่กับวัตถุประสงค์ในการนำไปใช้มากกว่า ตัวอย่าง คำจำกัดความของคำว่า “สมรรถนะ” ตามที่มีผู้อธิบายไว้ อาทิ

 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล (Underlying characteristics) ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามบทบาท หรือตามสถานการณ์ที่กำหนดให้ได้อย่างดีเลิศ (McClelland, 1973)

 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและ/หรือการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม (Boyatzis, 1982)

 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานโดดเด่นกว่าคนอื่นโดยบุคลากรเหล่านี้ แสดงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวมากกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นในสถานการณ์ที่หลากลายกว่าและได้ผลงานดีกว่าผู้อื่น (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2547, หน้า 54)

 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้นมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน (Aitken, 1995)

 สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะอย่างเพื่อให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Tight, 1996)

 สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่บุคลากรขององค์กรต้องมี เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (วัฒนา พัฒนพงศ์, 2546)

 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสำเร็จ/ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรในที่สุด (พลสัณห์ โพธิ์ศรีทอง, 2548)

 สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล ซึ่งสามารถทำนายไปถึงผลของการปฏิบัติงานที่เหนือชั้นกว่าคนอื่นได้อย่างมีความหมาย (MacLean, 2006)

 สมรรถนะ หมายถึง กลุ่มของความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ (อ้างอิงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2548)

 คลาร์ก (Clack, 1999) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถซึ่งบุคคลสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้โดยผ่านการศึกษา การฝึกอบรม จากประสบการณ์หรือความสามารถที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ หากพิจารณาจากคำจำกัดความที่มีผู้เสนอไว้เป็นจำนวนมาก จะพบว่า ในทุกความหมายมีองค์ประกอบร่วมอยู่ 2 ประการ คือ

 1. สมรรถนะต้องเป็นสิ่งที่สังเกตได้ หรือเป็นความรุ้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) ที่วัดได้

 2. ความรู้ ทักษะ และความสามารถทั้งหลายต้องสามารถแยกให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศออกจากคนอื่นๆ ได้

 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปว่า สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ความสามารถ (Ability) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Characteristics) และแสดงพฤติกรรมที่ทให้บุคคลปฏิบัติงานได้สำเร็จและบรรลุผลสัมฤทธิ์ขององค์การ

 **ความสำคัญของสมรรถนะ**

 ปัจจุบันนี้สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ ร่วมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น มีการวิจัยพบว่า ในโลกของธุรกิจ การพัฒนาคนเพื่อให้ตามทันคู่แข่งขันต้องใช้เวลาพัฒนาถึง 7 ปี ในขณะที่การพัฒนาเทคโนโลยีให้ทันใช้เวลาเพียง 1 ปีเท่านั้น ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกหน่วยงานจะต้องเร่งดำเนินการ(ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547 อ้างอิงใน สำนักงานพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 64)

 จากการที่สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในโลกปัจจุบันนี้เอง องค์การทุกแห่งจึงต้องมีวิธีวัดหรือประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งวิธีที่ง่ายที่สุดก็คือการทดสอบความรู้ แต่วิธีนี้ก็ยังไม่สามารถวัดได้อย่างแม่นยำ จึงต้องใช้ร่วมกับวิธีการอื่นๆ เช่น ให้ทดลองปฏิบัติงานก่อนเพื่อตรวจสอบทักษะหรือความสามารถในงาน โดยอาจใช้สถานการณ์จำลองหรือใช้ฝึกในภาคสนาม กรณีที่ใช้ทดลองปฏิบัติงานอยู่ร่วมกับคนอื่นๆ นอกจากนี้ ยังสามารถใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยผู้สัมภาษณ์จะต้องมีทักษะหรือมีความชำนาญสูงในงานด้านนั้นๆ

 **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ**

 แนวคิดในการนำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้กลายเป็นหัวข้อสำคัญที่องค์กรต่างๆ ทั่วโลกให้ความสนใจกันอย่างต่อเนื่องติดต่อกันเป็นเวลานานกว่า 10 ปี โดยองค์กรเหล่านี้พยายามศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาว่ามีสมรรถนะอะไรบ้างที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความจริงแล้วแนวคิดเรื่องสมรรถนะไม่ใช่เรื่องใหม่แต่มีผู้ศึกษากันมาแล้วตั้งแต่สมัยโบราณในสมัยโรมันยุคต้น ได้มีความพยายามที่จะหาภาพรวม (Profile) ของผู้ที่จะมาเป็นทหารโรมันที่ดีดูจากคุณลักษณะเฉพาะ (Attribute) ที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น

 แมคเคลล์แลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดยใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg madel) ดังแผนภาพ 1 ซึ่งอธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2 ส่วน คือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนักด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรม และการฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยาก คือส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัยภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคมเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, สำนักพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพ, 2549, หน้า 58)



 นักวิชาการบางท่านเรียกส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำว่า ทักษะแข็ง (Hard skills) และเรียกส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำว่า ทักษะอ่อน (Soft skills) การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งนั้นย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ (ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ) และคุณลักษณะอื่นๆ (ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ) ของบุคคลนั้น

 **องค์ประกอบของสมรรถนะ**

 จากโมเดลภูเขาน้ำแข้งในภาพ 1 แมคเคลล์แลนด์ ได้แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 5 ส่วน และได้อธิบายความหมายของแต่ละองค์ประกอบไว้ (Tucker and Cofsdy, 1994) ดังนี้

 1. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (Presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (Negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (Communication) เป็นต้น

 2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ฯลฯ

 3. อัตมโนทัศน์ (Self-concept) ได้แก่ กรณีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

 4. ลักษณะนิสัย (Trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดงออกมาให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

 5. แรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิดพฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือคนที่ไม่มีเพื่อนและต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็จะเกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น

 องค์ประกอบของสมรรถนะตามที่แมคเคลล์แลนด์ได้เสนอไว้ครั้งแรกนั้น ต่อมามีผู้นำไปจัดกลุ่มใหม่เพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย อย่างเช่น ไบรอันและพูสตี (Bryant and Poustie, 2001) จัดแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

 1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สิ่งที่บุคคลรู้และเข้าใจ เป็นความรู้ด้านวิชาการ เช่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ดานการบริหาร แพทย์ต้องมีความรู้ด้านการรักษาคนไข้ เป็นต้น

 2. ทักษะ (Skill) หมายถึง สิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งช่วยทำให้บุคคลนำความรู้นั้นไปใช้ได้ เช่น ผู้บริหารต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย์ และทักษะด้านเทคนิควิธี ครูต้องมีทักษะด้านการสอน เป็นต้น

 3. เจตคติและค่านิยมที่เหมาะสม (Appropriate attitude and value) หมายถึง สิ่งที่บุคคลแสดงออกมาเป็นคุณลักษณะด้านพฤติกรรมซึ่งมีผลกระทบต่อการใช้ความรู้และทักษะของบุคคลนั้นเป็นองค์ประกอบที่ทำให้คนมีความอดทนหรือเกิดความท้อถอยต่อการปฏิบัติงาน