

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131
รายงานการวิจัย

15/1

เรื่อง การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

๑๖๕๑๔๘

- 7 พ.ค. 2557 No ๐/๐๘๓๗๒

335621

ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

เริ่มบริการ

ประกาศคุณูปการ

งานวิจัยชิ้นนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ผู้วิจัย
จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้ และงานวิจัยชิ้นนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตาจากผู้เชี่ยวชาญ
หลาย ๆ ท่านที่ได้กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และกรุณาตรวจสอบ
ความถูกต้องสมบูรณ์ของงานวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้สัมภาษณ์ และ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้ช่วยให้การทำวิจัยครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเมธ งามกนก

ผู้วิจัย

ผศ. ดร.สุเมธ งามกนก. (2556). การศึกษาคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก. (The Study of Teacher's Quality Under The Office of Basic Education Commission In Eastern Region: Thailand)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่อยู่ในปัจจุบัน เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และเพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านคุณลักษณะของครูที่มีต่อคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูใน โรงเรียนประถมศึกษา และมีธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำนวน 379 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน และ ข้าราชการครู 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูอยู่ในระดับปานกลาง ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ที่มีสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน คุณภาพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ พบว่า คุณภาพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดที่แตกต่างกัน คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรด้านลักษณะของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก ได้ร้อยละ 3.40 โดยเกรดเฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษามีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรด้านลักษณะของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 3.90 โดยสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมืองมีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อ..... | ง |
| สารบัญ..... | จ |
| สารบัญตาราง..... | ฉ |
| สารบัญภาพ..... | ฉ |
| บทที่ | |
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| คำถามของการวิจัย..... | 4 |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... | 4 |
| สมมติฐานของการวิจัย..... | 4 |
| กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย..... | 6 |
| ขอบเขตของการวิจัย..... | 6 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 7 |
| 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 10 |
| แนวคิด หลักการในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา..... | 10 |
| สภาพปัจจุบัน รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย..... | 42 |
| สมรรถนะครู..... | 48 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 59 |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... | 63 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 63 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 63 |
| การสร้างเครื่องมือ..... | 64 |
| การหาคุณภาพเครื่องมือ..... | 64 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 65 |
| สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 66 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--------------------------------------|------|
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 68 |
| สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล..... | 68 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 68 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 69 |
| 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... | 112 |
| สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... | 112 |
| อภิปรายผล..... | 114 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 118 |
| บรรณานุกรม..... | 122 |
| ภาคผนวก..... | 130 |
| ภาคผนวก ก..... | 131 |
| ภาคผนวก ข..... | 139 |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย..... | 143 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|--|----|
| 4-1 | ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูในโรงเรียน ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ..... | 69 |
| 4-2 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครู โดยรวมและ รายด้าน..... | 71 |
| 4-3 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ หลัก ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน..... | 71 |
| 4-4 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน..... | 72 |
| 4-5 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน..... | 73 |
| 4-6 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการบริการที่ดี..... | 74 |
| 4-7 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการพัฒนาตนเอง..... | 74 |
| 4-8 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม..... | 75 |
| 4-9 | ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู..... | 76 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า | |
|----------|---|----|
| 4-10 | คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้.. | 77 |
| 4-11 | คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน..... | 78 |
| 4-12 | คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน..... | 79 |
| 4-13 | คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน..... | 79 |
| 4-14 | คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านภาวะผู้นำครู..... | 80 |
| 4-15 | คำเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้..... | 82 |
| 4-16 | เปรียบเทียบคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอน อยู่ในปัจจุบัน..... | 83 |
| 4-17 | คำเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสถาบัน ที่สำเร็จการศึกษา..... | 85 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4 – 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา..... | 86 |
| 4 – 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามหลักสูตร ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด..... | 88 |
| 4 – 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด..... | 89 |
| 4 – 21 การทดสอบรายคู่ คุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับ สูงสุด ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน..... | 91 |
| 4 – 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามเกรดเฉลี่ย ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี..... | 91 |
| 4 – 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี..... | 92 |
| 4 – 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกระยะเวลาที่ใช้ ในการศึกษา..... | 94 |
| 4 – 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา..... | 95 |
| 4 – 26 การทดสอบรายคู่ คุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้..... | 98 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

| ตารางที่ | หน้า |
|---|------|
| 4-27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก..... | 99 |
| 4-28 สัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก..... | 100 |
| 4-29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน..... | 103 |
| 4-30 สัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน..... | 104 |

สารบัญภาพ

| ภาพที่ | | หน้า |
|--------|---|----------|
| 1-1 | กรอบแนวคิดในการวิจัย..... | 5 |
| 4-1 | โมเดลอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก..... | 102 |
| 4-2 | โมเดลอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะ ประจำสายงาน..... | - 106 |

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 52 ได้กำหนดเจตนารมณ์จะให้มีการบริหาร งบประมาณการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547) อุดมการณ์สำคัญของการจัดการศึกษา คือ การจัดให้มีการศึกษาตลอดชีวิต และสร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ การศึกษาที่สร้างคุณภาพชีวิตและสังคมบูรณาการอย่างสมดุลระหว่างปัญญาธรรม คุณธรรม และวัฒนธรรม เป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อคนไทยทั้งปวง มุ่งสร้างพื้นฐานที่ดีในวัยเด็ก ปลูกฝังความเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมตั้งแต่วัยการศึกษาก่อนพื้นฐาน และพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อการทำงานที่มีคุณภาพ โดยให้สังคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้ตรงตามความต้องการของผู้เรียน และสามารถตรวจสอบได้อย่างมั่นใจว่าการศึกษายเป็นกระบวนการพัฒนาชีวิตและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน สามารถพึ่งตนเองและพึ่งกันเองได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

หลายคนเฝ้ามองว่าใน โอกาสที่ประชาคมอาเซียนจะเป็นหนึ่งเดียวกัมนั้น คงเป็นช่วงเวลาที่ดีหลายอย่างของประเทศไทย ซึ่งก็คงเป็นความเข้าใจที่ไม่คลาดเคลื่อนนัก แต่ทุกอย่างมีสองหน้าเสมอ ในขณะที่มีโอกาสในการพัฒนาร่วมกันของประชาคมอาเซียน แต่ในทางกลับกันปัญหาที่เกิดจากความไม่พร้อมภายในกลับทำให้ลดระดับและบั่นทอนศักยภาพที่มีอยู่ให้ลดความน่าเชื่อถือลงไป รวมทั้งว่าการเริ่มต้นนั้นจำเป็นต้องใช้พลังกำลังในการลากจูงให้ประเทศเข้าสู่ร่องรอยในกระบวนการพัฒนาที่เพียงพอจะรับมือกับการรวมเป็นประชาคมอาเซียนได้ (ปราณีต ชिरณะ, 2555) การที่จะสร้างและเตรียมประชาชนให้มีคุณภาพและมีศักยภาพสูงไปแข่งขันกับนานาประเทศต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ และที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือ การเตรียมการและมีกระบวนการในการผลิตครูที่มีคุณภาพ เพื่อให้ได้ครูที่มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งครูจะเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับการศึกษา เป็นหัวใจและวิญญาณของระบบการศึกษาที่จะเป็นตัวชี้วัดว่าระดับคุณภาพการศึกษาจะเป็นไปในทิศทางใด (วิเศษ ชินวงศ์, 2550)

ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการยกระดับคุณภาพการศึกษาของเด็ก ก็คือ คุณภาพของครู สิ่งที่คุณครูไม่รู้ย่อมสอนไม่ได้ ครูรู้มากสามารถสอนให้เด็กรู้มากได้ด้วย (สุรศักดิ์ หลาบมาลา, 2554)

ทิศทางการดำเนินงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนาที่เน้นสมรรถนะ (Competency) ซึ่งขณะนี้ได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารและครูเข้าสู่กระบวนการประเมินสมรรถนะโดยนำไปผูกกับระบบการเลื่อนวิทยฐานะ ที่นำไปสู่สิ่งจูงใจหลักคือ เงินประจำตำแหน่งวิทยฐานะ และคาดหวังว่าจะนำไปสู่ศักยภาพการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในที่สุด (ชัชวรินทร์ ชวนวัน, 2556) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนศึกษานิตเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา

จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ได้แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครู ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) คือ สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะประจำสายงาน ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ คือ 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน 5) ภาวะผู้นำครู 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ในอดีตที่ผ่านมา การพัฒนาครูประจำการมักเป็นการฝึกรูปแบบในลักษณะที่ครูเป็นผู้ถูกกระทำ (Passive) มากกว่าเป็นผู้กระทำ (Active) ส่วนใหญ่เป็นการรวมกลุ่มครูเพื่อฟังคำบรรยาย

หรือการอภิปรายของวิทยากร อาจมีการฉายภาพจากแผ่นใสหรือวีดีโอให้ดูประกอบคำบรรยาย แม้ว่าเนื้อหาสาระและวิธีการฝึกอบรมของวิทยากรน่าสนใจเพียงใดก็ตาม ครูผู้รับการอบรมก็ไม่ได้ความรู้ ไม่มีทักษะหรือเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการทำงานมากนัก หลังการอบรมแล้วครูก็กลับคืนสู่สภาพเดิม คือ ความรู้เท่าเดิม ใช้ทักษะในการทำงานแบบเดิม และคณิสัยการทำงานแบบเดิม การฝึกอบรมในลักษณะที่ครูเป็นผู้ถูกกระทำจึงไม่ได้ทำให้ครูพัฒนาอย่างถาวรและยั่งยืนเลย (นฤมล บุณนิม, 2542) ประเทศไทยได้ดำเนินการลงทุนในการพัฒนาครูมาต่อเนื่องโดยตลอด แต่การขับเคลื่อนต่าง ๆ ก็ยังคงเหมือนไม่ได้ส่งผลให้เห็นปรากฏอย่างชัดเจน ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2554) ได้กล่าวว่า จากสภาพความเป็นจริง พบว่า การประเมินผลระหว่างเรียนของครูยังไม่ได้มาตรฐาน และไม่เป็นไปตามแนวคิดที่เห็นพ้องร่วมกัน ครูมีความรู้ความสามารถจำกัด ในการประเมินผลในการเรียนรู้ สถาบันการผลิตครูยังไม่ให้ความสำคัญในประเด็นดังกล่าว อีกทั้งการพัฒนาครูก็มีได้มุ่งไปสู่การพัฒนาการเรียนรู้อะไรและไม่ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นที่ชัดเจนว่าคุณภาพของครูดังกล่าวยังส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน คุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และคุณภาพของสถานศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2550) โดยจะเห็นได้จากผลลัพธ์ที่เกิดจากผู้เรียน (Learner Outcome) จากการศึกษาของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (2556) ได้ชี้ให้เห็นว่า คะแนนผลการทดสอบ O-NET สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ 6 ในปี 2555 มีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 ในทุกสาขาการเรียนรู้อะไรวันสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา ปัจจัยหลายสิ่งทำให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ปฏิเสธไม่ได้ว่าครูเป็นปัจจัยสำคัญหนึ่งในวิกฤตดังกล่าว เนื่องจากครูเป็นเครื่องส่งผ่านแนวคิดและอุดมการณ์ต่าง ๆ ไปยังผู้เรียน แต่ในความเป็นจริง ความสามารถในการส่งผ่านในแนวคิดที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญนั้นยังเป็นข้อก้ำขางสำหรับสังคมไทยว่ามีคุณภาพได้มาตรฐานหรือไม่ (สุวิทย์ อุปัสัย และมนตรี นิวัฒนวงศ์, 2553)

ปัญหาคุณภาพครูในยุคปัจจุบันนี้ ถือเป็นปัญหาแทรกซ้อนเข้ามาส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้กับเด็กได้ไม่น้อย ด้วยครูเก่าที่เข้ามาจากผู้เรียนเก่า มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นครูตั้งแต่แรกเริ่ม และมีประสบการณ์จัดการเรียนรู้ เริ่มหมดวาระการดำรงอยู่ในอาชีพราชการด้วยการเกษียณอายุราชการทั้งภาคปกติ และเออร์ลี่ไทร์ปีละเป็นหมื่นคน ส่วนที่เหลือก็มีจำนวนไม่น้อยที่เริ่มอ่อนล้ากับจำนวนงานที่มีเพิ่มมาให้ทำมากกว่างานสอน หรือครูบางคนก็ก้าวได้ไม่ทันกับวิทยาการเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงยังคงใช้ประสบการณ์สอนแบบ เดิม ๆ อยู่ ส่วนครูที่บรรจุใหม่จำนวนไม่น้อยมาจากกลุ่มที่ไม่ได้สนใจวิชาชีพครูมาแต่แรก แต่ด้วยไม่สามารถหาที่เรียนตามความสนใจได้ที่สุดก็มาลงที่ครู จึงขาดอุดมการณ์และมีเจตคติเกี่ยวกับวิชาชีพครูในทางบวกไม่มากนัก ยิ่งหากไม่สนใจกับการพัฒนา

ตนเองในสาขาวิชาชีพนี้ด้วยแล้ว การจัดการเรียนรู้ก็จะกลายเป็นการสอนตามตำรา หรือสอนเนื้อหาในหนังสือ ไปในที่สุด (เดลินิวส์, 2554)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม

คำถามการวิจัย

1. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับใด
2. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาแตกต่างกันหรือไม่ และมีตัวแปรใดที่ส่งผลต่อคุณภาพครู

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

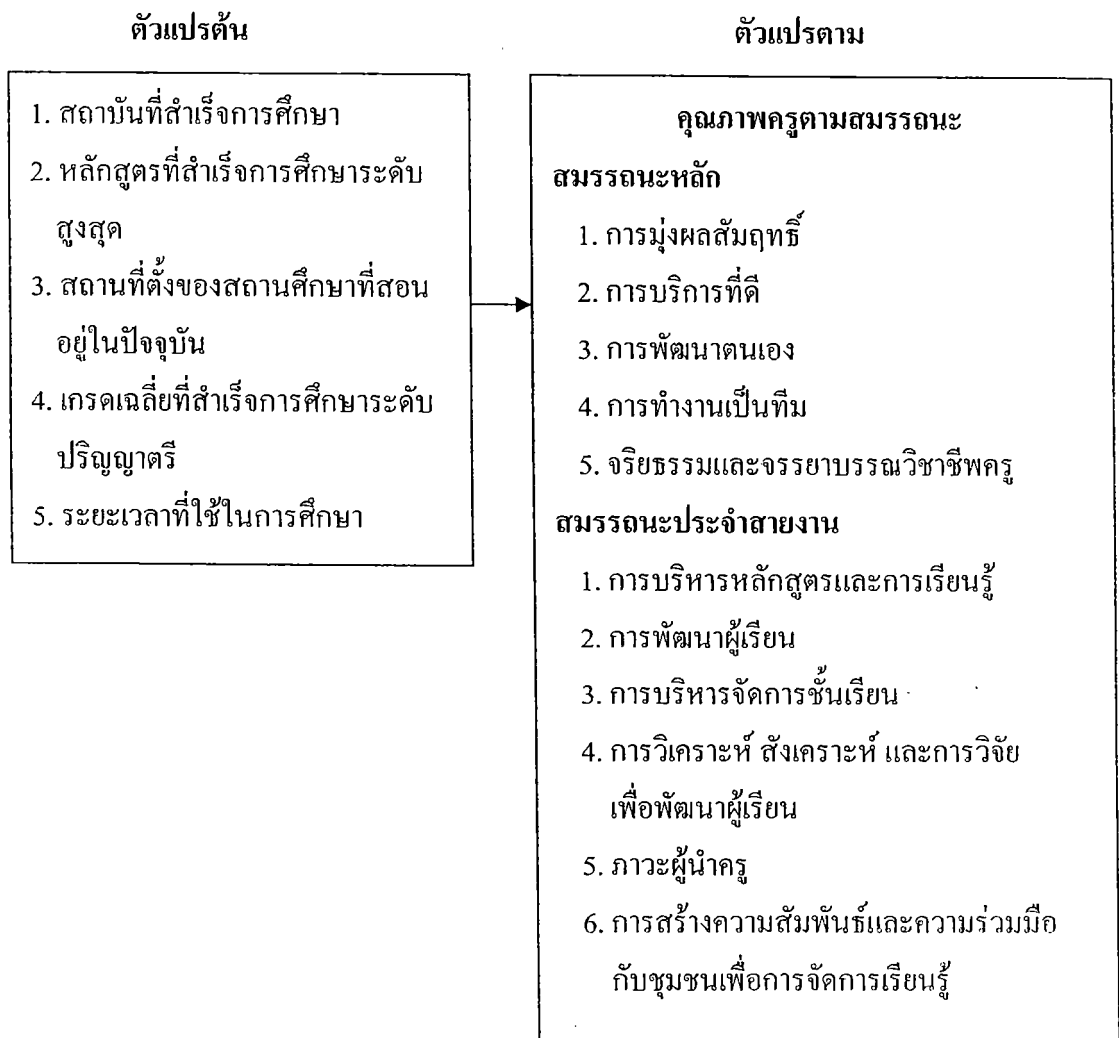
1. เพื่อศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรด้านลักษณะของครูที่มีต่อคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด

สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาแตกต่างกัน และมีตัวแปรอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครู **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

McClelland (1973) ได้แสดงแนวคิดในเรื่องสมรรถนะ (Competency) ไว้ในบทความชื่อ Testing for Competence Rather Than Intelligence ว่า IQ ประกอบด้วยความถนัด หรือความเชี่ยวชาญทางวิชาการ ความรู้ และความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ ไม่ใช่ตัวชี้วัดที่ดีของผลงานและความสำเร็จโดยรวม แต่สมรรถนะ (Competency) กลับเป็นสิ่งที่สามารถคาดหมายความสำเร็จในงานได้ดีกว่า ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้กำหนดสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานในการประเมินคุณภาพครูตามกรอบแนวคิด ดังภาพที่ 1 – 1



ภาพที่ 1 – 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาครูได้อย่างเหมาะสม
2. ได้ข้อมูลคุณภาพครูที่พึงประสงค์เพื่อวางแผน/กำหนดแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ
3. ได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายสำหรับนำไปใช้ในการพัฒนาครู

ขอบเขตของการวิจัย

1. ศึกษาคุณภาพครู โดยศึกษาจากแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการครู
2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่
 - 2.1.1 สถาบันที่สำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม มหาวิทยาลัยราชภัฏ และสังกัดอื่นๆ
 - 2.1.2 หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด จำแนกเป็น การศึกษาระดับบัณฑิต ศึกษาศาสตรบัณฑิต และวุฒิการศึกษาร้อยเอ็ด
 - 2.1.3 สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน จำแนกเป็น ในเมืองและนอกเมือง
 - 2.1.4 เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำแนกเป็น สูง ปานกลางและต่ำ
 - 2.1.5 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา จำแนกเป็น ไม่เกิน 2 ปี 3 - 4 ปี และมากกว่า 4 ปี
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน (McClelland, 1973; สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้

3. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 26,564 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำนวน 379 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

3.1.2 เลือกจังหวัดทุกจังหวัดในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง

3.1.3 แบ่งโรงเรียนออกเป็น โรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง

3.1.4 สุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน

3.1.5 สุ่มจำนวนครูโดยการสุ่มอย่างง่าย

4. ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร 4 คน (โรงเรียนละ 1 คน) และครู 20 คน (โรงเรียนละ 5 คน) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและครูโรงเรียนในอำเภอเมือง จำนวน 2 โรงเรียน และนอกอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 2 โรงเรียน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. สถาบันที่สำเร็จการศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่ครูสำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม มหาวิทยาลัยราชภัฏ และสังกัดอื่นๆ
2. หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด หมายถึง หลักสูตรที่ครูสำเร็จการศึกษาขั้นสูงสุด จำแนกเป็น การศึกษาระดับอุดมศึกษาบัณฑิต และวุฒิมหาบัณฑิตอื่น ๆ
3. สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน หมายถึง สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน จำแนกเป็น ในเมืองและนอกเมือง
4. เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี หมายถึง ผลการเรียนเฉลี่ยตลอดหลักสูตรที่ครูสำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น สูง ปานกลางและต่ำ
5. ระยะเวลาที่สำเร็จการศึกษา หมายถึง จำนวนปีที่ครูสำเร็จการศึกษา จำแนกเป็น ไม่เกิน 2 ปี 3 - 4 ปี และมากกว่า 4 ปี

6. คุณภาพครู หมายถึง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู จำแนกเป็น สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

7. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะที่ครูทุกคนจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ได้แก่

7.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

7.2 การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

7.3 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยน เรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

7.4 การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรง ให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

7.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

8. สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง คุณลักษณะที่ครูควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ ได้แก่

8.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

8.2 การพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจ ในความเป็นไทย การจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

8.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ การจัดทำ ข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ประจำวิชา การกำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างมีความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน

8.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจ แยกประเด็นเป็นส่วนย่อย รวบรวม ประมวลหาข้อสรุปอย่างมีระบบและนำไปใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรหรืองานในภาพรวมและดำเนินการแก้ปัญหาเพื่อพัฒนางานอย่างเป็นระบบ

8.5 ภาวะผู้นำครู หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

8.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิด หลักการในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. สภาพปัจจุบัน รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูในประเทศไทย
3. สมรรถนะครู
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด หลักการในการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) ได้ให้ความหมาย
ของการพัฒนาบุคลากร ว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้ปฏิบัติงาน
ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้นหลักการพัฒนาตนเอง พัฒนาสายอาชีพและ
พัฒนาองค์กร

ส่วนคำว่า “ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา” ในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ
(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ให้รับ
ราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณที่จ่ายในลักษณะเงินเดือน
ในกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา กระทรวงวัฒนธรรม หรือกระทรวงอื่น
ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกา

“ข้าราชการครู” หมายความว่า ผู้ที่ประกอบวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียน
การสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาของรัฐ

“บุคลากรทางการศึกษา” หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา รวมทั้ง
ผู้สนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการ
เรียนการสอน การนิเทศ การบริหารการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นในหน่วยงานการศึกษา

ดังนั้นคำว่า “การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา” จึงมีความหมายว่า กระบวนการ
เพิ่มพูนความรู้ ทักษะและเจตคติของบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพทางด้านจัดการกระบวนการเรียน

การสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาให้เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเน้น
หลักการพัฒนาตนเอง พัฒนาสายอาชีพและพัฒนาองค์กร

วิกฤตในการพัฒนาครูในการปฏิรูปการศึกษาจากทศวรรษแรก

1. วิกฤตคุณภาพครู

จากรายงานคุณภาพทางการศึกษา (อมรวิรัช นาคกรรพ, 2552; สถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) พบว่า ในประเทศไทยมีปัญหาในการขาดแคลนครู
ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งในสภาพจริงแล้ว พบว่ามีปัญหาขาดแคลนครูคณาจารย์
ในทุกระดับ/ ประเภทการศึกษา โดยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน หากพิจารณาตามเกณฑ์
ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา จะพบว่า มีสถานะขาดแคลนครู
ถึงจำนวน 74,952 อัตรา สภาพปัญหาการขาดแคลนครูยังสะท้อนถึงปัญหาของระบบการดูแล
วิชาชีพครูในภาพรวมอีกด้วย โครงการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch)
โดยสถาบันรามจิตติ ร่วมกับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ได้พบสภาวะ
การทำงานและทัศนคติต่อวิชาชีพของครูที่น่าสนใจหลายประการ เช่น มีครูเพียงร้อยละ 29.90 ที่มี
ความคิดที่อยากให้ลูกเป็นครูเหมือนตน ร้อยละ 48.5 มีความคิดจะเปลี่ยนอาชีพ ร้อยละ 61.6
มีความคิดจะเข้าร่วม โครงการเกษียณก่อนอายุ และครูร้อยละ 36 ขาดสอนอย่างน้อย 1 คาบ
ต่อสัปดาห์ ครูร้อยละ 83 ต้องใช้เวลาทำงานธุรการให้โรงเรียนโดยเฉลี่ยใช้เวลาประมาณร้อยละ 20
ของเวลาทำงานปกติ เพื่อทำงานธุรการ และครูประมาณร้อยละ 10 ที่ต้องใช้เวลาดังร้อยละ 50
ขึ้นไป ของเวลาทำงานไปกับงานธุรการ โรงเรียน และครูอยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่น 48.5

2. วิกฤตการผลิตครู

จากการวิจัยเรื่องภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์
โดย ดร.พทุทธิ ศิริบรรณพิทักษ์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2544) พบว่า ภายใน
ปี 2554 คณาจารย์คณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์จะเกษียณอายุราชการถึงร้อยละ 51.4 เป็นจำนวน
2,263 คน จำแนกเป็นคณาจารย์วุฒิปริญญาเอก จำนวน 460 คน คณาจารย์วุฒิปริญญาโท จำนวน
1,534 คน คณาจารย์วุฒิปริญญาตรี จำนวน 232 คน เมื่อจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่ง
ศาสตราจารย์เกษียณอายุมากที่สุดร้อยละ 100 จำนวน 15 คน ตำแหน่งรองศาสตราจารย์เกษียณอายุ
ร้อยละ 79.3 จำนวน 438 คน ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษียณอายุร้อยละ 68.6 จำนวน 1,076 คน
ตำแหน่งอาจารย์เกษียณอายุร้อยละ 32.4 จำนวน 734 คน จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า
คณาจารย์ที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งวิชาการระดับสูงเกษียณอายุราชการมากกว่าครึ่งหนึ่ง
มีความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องพัฒนาคณาจารย์ทดแทนจึงจะรักษาระดับคุณภาพของสถาบัน
เอาไว้ได้

3. วิฤตการพัฒนาคู

การพัฒนาคูและผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันยังไม่มีเอกภาพด้านนโยบาย แผนและมาตรฐานที่ชัดเจน มีหน่วยงานดำเนินการพัฒนาคูและผู้บริหารการศึกษาหลายหน่วยงาน กล่าวคือ มีทั้งหน่วยงานต้นสังกัด คุรุสภา สถาบันผลิตครูและสถาบันที่มีภารกิจด้านการพัฒนาคูและผู้บริหารการศึกษา โดยเฉพาะทั้งภาครัฐและเอกชน แม้ว่าในด้านการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา จะมีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้จัดระบบการพัฒนาคูค่อนข้างดี แต่ในด้านการพัฒนาคูนั้น แม้ว่าจะมีการจัด โครงการพัฒนาเป็นจำนวนมากและจัดกันหลายหน่วยงาน ปรากฏว่ามีความซ้ำซ้อนไม่เป็นระบบ ไม่ทั่วถึง ไม่ต่อเนื่อง ไม่มีความหลากหลายและขาดประสิทธิภาพ ทำให้ครูได้รับการพัฒนาไม่ตรงตามความต้องการ ได้รับการพัฒนาเฉพาะกลุ่ม ครูบางส่วนไม่เคยมีโอกาศได้รับการพัฒนา ในขณะที่ครูบางส่วน ได้รับการพัฒนามาก ครูจำนวนมากได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถแต่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างเต็มที่เท่าที่ควรจะเป็นและไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการสอนตามแนวทางใหม่ได้ ประการสำคัญคือ ขาดการติดตามและประเมินผลการพัฒนาเพื่อปรับปรุงระบบการพัฒนาและการพิจารณาความดีความชอบ (มนตรี จุฬาววัฒนทล, 2543)

หลักการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าหมายของการพัฒนาคูบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นรูปแบบของหลักการในการพัฒนาคูบุคลากรทางการศึกษาตามแนวคิดของ Gilley, Eggland, and Gilley (2002, pp. 14 – 16) จึงประกอบด้วย

1. การพัฒนาคูบุคลากรทางการศึกษารายบุคคล (Individual Development) หมายความว่า บุคลากรทางการศึกษาพึงต้องได้รับการพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ครูมีความรู้ มีทักษะ มีพฤติกรรมซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานการจัดการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน นวัตกรรมและสภาพสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป รูปแบบการพัฒนาอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ เช่น เรียนรู้จากกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ กิจกรรมการฝึกขณะปฏิบัติงาน (On – the – job – training)
2. การพัฒนาอาชีพ (Career Development) ในการพัฒนาอาชีพ หมายความว่ารวมถึง การทำความเข้าใจความสนใจเฉพาะส่วนบุคคล ค่านิยม สมรรถนะ และรวมถึงการวางแผน การพัฒนาทักษะที่เหมาะสมกับงานในอนาคต
3. รูปแบบการบริหารจัดการ (Performance Management) เป็นระบบที่ใช้เพื่อการพัฒนา สภาพขององค์กร
4. การพัฒนาองค์กร (Organization Development) หมายความว่า การพัฒนาคูบุคลากร มีเป้าหมายสุดท้ายคือการให้องค์กรได้รับการพัฒนา

การพัฒนาวิชาชีพครู

ความสามารถของครู เป็นตัวแปรสำคัญที่จะนำไปทำนาย หรือคาดหมายคุณภาพของนักเรียนได้โดยตรง ครูที่มีความสามารถสูง ย่อมชำนานาญในการจัดกิจกรรมให้นักเรียนลงมือทำ อันนำไปสู่ผลการเรียนที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถต่ำ ก็เป็นแต่เพียงผู้บอกความรู้ นักเรียนก็เกิดแต่ความรู้ความจำ มีนิสัยในการท่องจำ คอยฟังคำบอกจากครู ตัดสินใจเองไม่เป็น นำไปสู่คุณภาพประชากรที่ไม่เป็นผู้ผลิตผลงาน (สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ, 2550)

การเพิ่มพูนคุณภาพครู ระดับฝีมือครู จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ผลผลิตทางการศึกษา นักการศึกษามีความเชื่อว่าการลงมือทำกิจกรรมการเรียนของนักเรียน เวลาและเนื้องานที่ลงมือทำ จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพโดยตรง กิจกรรมและเวลาดังกล่าวขึ้นอยู่กับความสามารถของครู ครูที่มีคุณภาพสูงย่อมให้ผู้เรียนเป็นผู้ตัดสินใจลงมือทำได้เอง ประเมินได้เอง ซึ่งเป็นลักษณะที่เรียนกว่า “ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง” อย่างแท้จริง ครูที่มีคุณภาพต่ำจะเป็นผู้กำกับ ชี้ออก กำหนดให้ผู้เรียนเดินตามยังไม่ยินดีที่นักเรียนจะคิดได้เอง โดยไม่เหมือนที่ครูคิด

ด้วยความตระหนักในความสำคัญของครูดังกล่าวมานี้ ครูสภาจึงได้ตั้งกรรมการจัดทำเกณฑ์มาตรฐานและระดับคุณภาพของครูขึ้น แล้วส่งให้กระทรวงศึกษาธิการประกาศเป็นเกณฑ์ของกระทรวง เพื่อให้มีการใช้ทั้งการเตรียมเพื่อที่จะให้เกิดผลถึงตัวผู้เรียนอย่างแท้จริง ครูจึงควรศึกษาและหาทางเพิ่มพูนระดับฝีมือให้มีคุณภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้น จนมีผลถึงคุณภาพผู้เรียน การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนของครู ตามระดับคุณภาพจึงเป็นตัวชี้ว่า โรงเรียนได้มีการพัฒนาขึ้นจริง เป็นโรงเรียนที่พัฒนาวิชาชีพครูอย่างแท้จริง การทำงานของครูตามแนวดังกล่าวนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อครูจัดทำรายงานสั้น ๆ อยู่เสมอ ตามหัวข้อดังนี้

1. นักเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับความสามารถแบบใด ด้านใด
2. จะใช้วิธีใด กิจกรรมแบบใด ให้นักเรียนมีความสามารถสูงขึ้น
3. ลงมือปฏิบัติจริง ๆ สอนจริง ๆ ตามวิธีดังกล่าวแล้วได้ผลจริงอย่างไร
4. ครูมีแนวปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอย่างไร
5. ผลงานที่ทำได้แล้ว ครูมีความพึงพอใจเพียงใด

การฝึกฝนปฏิบัติตามแนวดังกล่าว และพยายามทำให้ดีขึ้น มีผลมากขึ้นอยู่เสมอ เป็นพื้นฐานของการพัฒนาวิชาชีพโดยตรง จึงหวังว่าครูคงจะลงมือปฏิบัติตามแนวดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอคุณภาพของครูก็จะสูงขึ้น และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูก็จะนำคุณภาพเหล่านี้มาประเมิน เพื่อเพิ่มระดับของครูต่อไป โดยครูจะต้องเสนอเป็นรายงานการพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ที่เรียกว่า “แฟ้มพัฒนางาน หรือแฟ้มสะสมงานของครู”

เมื่อครูได้จัดทำแผนพัฒนางานไว้แล้ว ก็นำชิ้นงานแต่ละชิ้นมาประเมินตรวจสอบระดับคุณภาพที่จะชี้บ่งความเป็นมืออาชีพของครู โดยมีเงื่อนไขว่า แผนพัฒนางานแต่ละงานเป็นตัวแทนการปฏิบัติงานจริงของครูในสภาวะปกติจริง ๆ สำคัญซึ่งเป็นรายละเอียดของระดับคุณภาพแต่ละระดับ มีดังนี้

ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่นหรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

การสอนมุ่งเน้นเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเองเน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายของงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

ระดับ 2 ครูชำนาญการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงาน โดยมีกระบวนการพัฒนา ไปสู่ความสามารถในการคิดเอง ทำเองตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีการดำเนินการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น คัดแปลงแผน สื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่าง ๆ ได้ มีอุปสรรคมากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์ให้ความสำคัญต่อกระบวนการ และเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่า ๆ กัน

ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งาน คิดและตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ถามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้ เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลายเกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน สมดุล ทั้งถึง และเสมอภาค

ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์ประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัตินั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้

การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้โอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการและการพัฒนาวิชาชีพหรือแผนการพัฒนาสังคม

ระดับ 5 ครูเกียรติคุณ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความเป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

การสอนมุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียน และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเองและการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่าง คนละเรื่องตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้สร้างผู้นำให้ผู้เรียนและเพื่อนครูเป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเอง ได้รอบด้านอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิ เป็นตัวอย่างได้ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

การขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปครูในทศวรรษที่สอง

ในการขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปครูในทศวรรษที่สอง โดยจากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559 ได้เน้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษา คือยกระดับคุณภาพและมาตรฐานผู้เรียน ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษาและสถานศึกษา (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ส่วนการขับเคลื่อนได้มีการปรับเปลี่ยนทั้งวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์และมาตรการ ตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2556) ได้เสนอกรอบทิศทางในการพัฒนาครูไว้ โดยสรุปได้ว่า การขับเคลื่อนนโยบายการปฏิรูปครูในทศวรรษที่สองได้เน้นไปที่การขับเคลื่อนการผลิตครูทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพตามนโยบายหลักด้านครูยุคใหม่/ครูพันธุ์ใหม่ และครูสาขาขาดแคลน ประกอบด้วย 9 นโยบายหลัก ดังนี้

1. พัฒนาทักษะครูด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ เทคโนโลยี ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และภาษาต่างประเทศอื่น และเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้ครอบคลุมถึงครูทุกระดับ/ ประเภท ทั้งครูอาชีวศึกษา ครูทางเลือก ครูนอกระบบ ครูของครู
2. เร่งรัดผลิตครูพันธุ์ใหม่ โดยมีการสรรหาและคัดกรองจากคนที่มีจิตวิญญาณครู คนดี คนเก่ง อยากรับครู และพัฒนาทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ (Facilitator)
3. เร่งผลิตครูสาขาขาดแคลนและครูวิชาชีพด้วยวิธีการที่หลากหลาย สนับสนุน ให้นักเรียนและคนไทยในต่างประเทศมาเป็นครู โดยมีมาตรการจูงใจทางการเงิน และสนับสนุน ให้รับบุคลากรจากภาคอุตสาหกรรมที่มีความสามารถมาเป็นครู
4. พัฒนาคู่มือประจำการให้เป็นครูยุคใหม่ ด้วยวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย บนพื้นฐาน ของการปฏิบัติงานจริง (Work – based Professional Development)
5. ส่งเสริมและพัฒนาสถาบันผลิตครู คณะครูศาสตร์/ ศึกษาศาสตร์และคณะอื่น ที่เกี่ยวข้อง สถาบันอุดมศึกษา ให้มีความเข้มแข็ง และมีประสิทธิภาพ
6. ขกย่องครูสอนดี โดยส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนร่วมกันค้นหา และคัดเลือก เพื่อเป็น ต้นแบบและขยายผลไปสู่ครูโดยทั่วไป
7. คืนครูให้กับศิษย์ โดยลดภาระงานที่ไม่ใช่งานสอนของครู เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่ครูที่ดี อย่างเต็มที่
8. พัฒนาศึกษานิเทศก์ยุคใหม่ รวมทั้งครูนิเทศ ให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะเรื่องและเฉพาะ วิชา เพื่อเป็นพี่เลี้ยง ให้คำแนะนำและพัฒนาคู่มือในการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษา
9. ยกเครื่องระบบการบริหารงานบุคคล และปรับระบบการประเมินวิทยฐานะครู เป็นเชิงประจักษ์ให้เป็นที่ยอมรับ

รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

รูปแบบการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้ว เช่น ประเทศ ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส ฟินแลนด์ ออสเตรเลีย นิวซีแลนด์ เป็นต้น มีรูปแบบการพัฒนา จำแนกได้ (พศิน แดงจวง, 2554) ดังนี้

1. มีกรอบกำหนดสมรรถนะและมีการตรวจสอบอย่างเข้มงวด โดยการสอบวัด สมรรถนะเป็นระยะ ๆ เช่น สหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์ เมื่อพบว่าครูมีสมรรถนะต่ำ ต้องได้รับการพัฒนาโดย

- 1.1 รัฐจัดหาผู้รับผิดชอบ เช่น นิวซีแลนด์
- 1.2 บุคลากรรับผิดชอบพัฒนาตนเอง

2. มีกรอบกำหนดสมรรถนะและมีการตรวจสอบสมรรถนะ โดยดูจากผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียน เช่น ออสเตรเลีย ฟินแลนด์ หากพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนต่ำ ครูต้องพัฒนาตนเอง

การที่ประเทศที่พัฒนาแล้วมีรูปแบบการพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาที่เน้นให้บุคลากรรับผิดชอบตนเองสูงนั้น เกิดจากเงื่อนไข ปัจจัย ดังนี้

1. มีระบบการคัดเลือกบุคลากรก่อนเข้าฝึกอบรมเป็นครู/ บุคลากรทางการศึกษาอย่างเข้มงวด โปร่งใสและมีความมั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงไปมา ทำให้บุคลากรที่ต้องการจะทำหน้าที่ดังกล่าวเกิดความตระหนักในภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

2. มีระบบการฝึกอบรมอย่างเข้มข้นทุกชั้นตอน โดยมีการทดสอบเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีสมรรถนะที่จำเป็นตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบขณะที่ทำการฝึกอบรมจะไม่ได้รับการบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่

รูปแบบของการพัฒนาศักยภาพครู

รูปแบบการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ถือเป็นยุทธวิธีสำคัญ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพมีความจำเป็นจะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงอยู่ในวิชาชีพและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ พร้อมกันนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาจะต้องให้การส่งเสริม สนับสนุน โดยใช้ยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ประกอบวิชาชีพเองด้วย ดังนั้น รูปแบบในการพัฒนาศักยภาพของครูมี 3 รูปแบบ (วิไล ตั้งจิตสมคิด, 2554) คือ

1. การพัฒนาโดยการศึกษาในระบบ เช่น การศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี/ ปริญญาโท/ ปริญญาเอก การอบรมหลักสูตรระยะสั้น

2. การพัฒนาโดยศึกษานอกระบบ เช่น การเข้าร่วมประชุม อบรม หรือสัมมนา การศึกษาดูงาน

3. การพัฒนาโดยการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น ศึกษาจากแหล่งความรู้ต่าง ๆ ศึกษาจากเทคโนโลยีและการสื่อสาร (ICT) การเสวนาและพบปะสังสรรค์ การพัฒนาโดยองค์กรและหมู่คณะ ในการดำเนินงานพัฒนาศักยภาพครู จำเป็นต้องพัฒนาทั้งในส่วนมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ การพัฒนาด้านการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ ตลอดจนการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่หนทางความสำเร็จการเป็นครูมืออาชีพที่ดีทั่วไป โดยมีแนวทางดำเนินงานพัฒนาศักยภาพครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) ดังนี้

1. การพัฒนาด้านมาตรฐานวิชาชีพ

1.1 กำหนดมาตรฐานกลางของหลักสูตรการพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

1.2 รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

1.3 สนับสนุนส่งเสริมให้มีเครือข่ายการฝึกอบรมและพัฒนาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

1.4 รมรงค์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

1.5 ประสานงานและส่งเสริมสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนส่งเสริมให้เขตพื้นที่และหน่วยงานต้นสังกัดจัดกิจกรรม/ โครงการการพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพสู่มาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.6 สนับสนุนส่งเสริมให้ความรู้ผู้ประกอบวิชาชีพเพื่อการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

2. การพัฒนาด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.1 กำหนดมาตรฐานกลางของหลักสูตรการพัฒนาตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.2 รับรองหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.3 ส่งเสริมให้ครูรวมกลุ่มตั้งเป็นชมรมหรือสมาคมเพื่อทำกิจกรรมกลุ่มเสริมสร้างการพัฒนาจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.4 ส่งเสริมให้สังคมและชุมชนรับรู้ ยอมรับ และยกย่อง พร้อมทั้งทำหน้าที่เป็นผู้กำกับดูแลและติดตามให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.5 ส่งเสริมให้ผู้บริหารใช้ภาวะผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งกำกับ ดูแล และเร่งรัดการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.6 ประสานงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้นำจรรยาบรรณไปใช้ในการประเมินการปฏิบัติงานของครูอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

2.7 รมรงค์ให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2.8 สร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพที่มีพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง

3. การพัฒนาด้านการวิจัยและพัฒนาวิชาชีพ

3.1 สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.2 สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องและเชื่อมโยงกับวิชาชีพ

3.3 จัดตั้งกองทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ

3.4 สนับสนุนส่งเสริมให้มีการนำผลการวิจัยไปสู่การปฏิบัติ

3.5 จัดให้มีการเผยแพร่แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และผลงานวิจัย

3.6 จัดให้มีศูนย์ค้นคว้า ความรู้ ด้านการพัฒนาวิชาชีพและองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ

3.7 สร้างเครือข่ายการวิจัยพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพและองค์ความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ

3.8 ส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการผลิตและใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาวิชาชีพ

4. การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

4.1 สนับสนุนส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4.2 สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษามีจิตสำนึกและตระหนักในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

4.3 จัดหาทุนเพื่อสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทำผลงานทางวิชาการ การวิจัย สร้างสรรค์สิ่งใหม่ทางด้านวิชาการ

4.4 สนับสนุนส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาเฉพาะสาขาวิชา มีศูนย์แลกเปลี่ยนและเผยแพร่นวัตกรรมแต่ละสาขาวิชา

4.5 จัดทำหรือมีการประเมินผลงานความก้าวหน้าทางวิชาการตามเวลาที่กำหนด การพัฒนาครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษา มีหลายรูปแบบ Sparks และ Loucks – Holsley (สมพงษ์ ปันพูน และสุวิมล ว่องวานิช, 2554) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาครูไว้ 5 รูปแบบ ดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการพัฒนาที่เกิดจากความต้องการของครูเอง (Individually Guided) รูปแบบนี้เชื่อว่าครูคือผู้ที่กำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตัวเองที่ดีที่สุด และสิ่งที่จะพัฒนานั้นมีความเกี่ยวข้องกับประสบการณ์การเรียนรู้โดยตรง ดังนั้น ขั้นตอนการพัฒนาครูตามรูปแบบนี้จะเริ่มต้นด้วยการระบุความต้องการจำเป็น (Needs) จากนั้นจึงจะเป็นการจัดทำแผน (Plan) เพื่อการบรรลุความต้องการจำเป็นนั้น แล้วมีการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุผลตามแผน (Accomplish the Plan) และการประเมินผลงานตามแผน (Evaluation)

2. รูปแบบการสังเกตและการประเมิน (Observation and Assessment) โดยให้โอกาสครูได้สังเกตและมีข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) กับเพื่อนครูคนอื่น ๆ ซึ่งจะให้ผลดีทั้งต่อผู้สังเกตและผู้ถูกสังเกตด้วย โดยอาจใช้วิธี Peer Coaching, Team Building, Collaboration, Clinical Supervision เป็นต้น

3. รูปแบบมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในกระบวนการพัฒนา (Involvement in a Development Process) รูปแบบนี้เชื่อว่า เนื่องจากครูในฐานะเป็น “ผู้เรียนรู้ที่เป็นผู้ใหญ่” จึงต้องการที่จะมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับการแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับความสนใจในงานของเขา และเชื่อว่าครูเป็นผู้ที่อยู่ในฐานะที่จะเป็นผู้กำหนดแนวทางการแก้ปัญหาได้ที่ดีที่สุด โดยความเชื่อเช่นนี้ จะทำให้ครูมีลักษณะกลายเป็นผู้วิจัย เป็นผู้เรียนรู้ด้วยตนเอง และเป็นผู้สรรหาทางแก้ปัญหาหลักสูตรหรือการสอนของเขาเอง โดยจะเริ่มจากการกำหนดปัญหา การหาทางเลือกที่เป็นไปได้เพื่อการแก้ปัญห การรวบรวมข้อมูลหรือศึกษาปัญหาที่กำหนด การพัฒนาแผนดำเนินงานจากข้อมูลที่ศึกษาได้ การดำเนินการแก้ปัญหา และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก

4. รูปแบบการฝึกอบรม (Training) เป็นรูปแบบที่ใช้กันมายาวนานและใช้กันค่อนข้างมาก แต่ก็มีลักษณะเป็นการถ่ายทอดความรู้ (Transforming) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากการกระทำจากภายนอก ซึ่งมักพบปัญหาในการนำเอาทักษะการเรียนรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติจริงในห้องเรียน

5. รูปแบบการสืบเสาะค้นหา (Inquiry) ซึ่งอาจใช้ได้กับทั้งรายบุคคลหรือกับรายกลุ่ม เป็นรูปแบบที่มุ่งให้ครูได้ศึกษาค้นคว้าเพื่อการปรับปรุงแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนในห้องเรียน หรือปัญหาของโรงเรียน โดยอาจใช้วิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action – based Research) หรืออาจใช้วิธีการวงจรคุณภาพ (Quality Circles) หรืออาจใช้วิธีการบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management) เป็นต้น

การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้ถือว่าการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูเพื่อพัฒนาให้เป็นผู้ปฏิบัติงานมืออาชีพ มีคุณภาพทั้งด้านความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียนและพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้สามารถเรียนรู้ได้ การพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอาจดำเนินการได้หลายรูปแบบ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547) ดังนี้

1. การเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้มีการจัดทำชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือชุดการฝึกอบรมทางไกลตามสาขาวิชา ทั้งที่เป็นความรู้พื้นฐานสำหรับครูที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา เช่น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การประเมินตามสภาพจริง การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น และความรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งครูสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ ความต้องการในการปฏิบัติงานของครู นอกจากนั้นมีการจัดสื่อทางไกลเสริมความรู้ให้แก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ชุดฝึกอบรมทางไกล วีซีดี รายการวิทยุ รายการโทรทัศน์ สื่อผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. การฝึกอบรม จัดให้มีศูนย์พัฒนาครู อาจารย์ประจำการ และบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกับหน่วยใช้ครู จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมครูประจำการและบุคลากรทางการศึกษา ตามตัวอย่างเนื้อหาสาระที่ควรพัฒนาที่กล่าวข้างต้น โดยมีจุดเน้นในการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม การปฏิบัติงานของครู ให้เน้นผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ และคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามความต้องการของครูและหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับวิธีการฝึกอบรมนั้นจะดำเนินการ ทั้งในรูปแบบการมีห้องเรียน หรือแบบทางไกล

3. การศึกษาดูงาน เป็นการมุ่งเน้นการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ กับครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การศึกษาดูงานเฉพาะอย่างเพื่อนำมาปรับปรุงและแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในหน้าที่ของครู เช่น การศึกษาดูงานการจัดการเรียนการสอนของครูต้นแบบ ครูแกนนำ การศึกษา ดูงานการบริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหาร การศึกษา เป็นต้น

4. การศึกษาต่อ เป็นการส่งเสริมให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทุกระดับและ ประเภทการศึกษามีวุฒิทางการศึกษาอย่างต่ำในระดับปริญญาตรี และเพื่อเป็นการเตรียมพัฒนาครู ประจำการให้มีวุฒิทางการศึกษาสูงขึ้นในระดับปริญญาโทหรือปริญญาเอก เพื่อให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงของการพัฒนาในสาขาต่าง ๆ โดยมีจุดเน้นที่จะพัฒนาครูตามกลุ่มสาระ การเรียนรู้ รวมทั้งพัฒนาครูให้เป็นนักคิด นักการศึกษา และนักบริหารต่อไปในอนาคต

5. การเข้าร่วมกิจกรรมวิชาการ เป็นการจัดกิจกรรมวิชาการที่หลากหลายสอดคล้อง กับความสนใจ และการปฏิบัติงานในหน้าที่ครู อาทิ การประชุม การสัมมนาทางวิชาการ กิจกรรม ของสมาคมวิชาชีพครู หรือสมาคมวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา หรือสมาคมวิชาการอื่น ๆ การเผยแพร่และเสนอผลงานวิชาการ การส่งเสริมวินัย และพัฒนาคุณธรรม

6. การแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ระหว่างสถานศึกษา จัดให้มีโครงการแลกเปลี่ยนครูอาจารย์ ระหว่างสถานศึกษา เพื่อเปิด โอกาสให้ครู อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกระดับและประเภท ต่าง ๆ และให้ครู อาจารย์ในสถานศึกษา โดยเฉพาะครูผู้เชี่ยวชาญการสอนและปฏิบัติงาน มาปฏิบัติงานในสถาบันอื่นเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งนี้จะต้องกำหนดระยะเวลาการไปสอนและ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมยาวนานพอที่จะได้ความรู้และประสบการณ์

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในต่างประเทศ

ประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปเอเชีย ยุโรป อเมริกา และ ออสเตรเลีย (พทิน แดงจวง, 2554) ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปเอเชีย

ประเทศในทวีปเอเชีย หากมองในมิติของจำนวนประชากรนับว่ามีประชากรมากที่สุดในโลก สภาพพื้นที่กว้างใหญ่ไพศาล สภาพเศรษฐกิจ สภาพการเมือง มีความหลากหลาย และแตกต่างกันมาก กล่าวคือ ในทวีปเอเชียมีประเทศที่พัฒนาการมากที่สุดในโลก เช่น ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ ไต้หวัน และสิงคโปร์ เป็นต้น และในขณะเดียวกันก็มีประเทศที่พัฒนาน้อยจำนวนมาก เช่น อัฟกานิสถาน บังกลาเทศ ลาว กัมพูชา (Ramchandran, 1984) ภายใ้ความยิ่งใหญ่ของทวีปที่มีประชากรมากที่สุดในโลกนั้น รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็มีหลากหลายด้วยเช่นเดียวกัน โดยเฉพาะมีการรวมกลุ่มประเทศเพื่อการเรียนรู้ การช่วยเหลือกันและกัน เช่น APO (Asian Productivity Organization); ARTDO (Asian Regional Training and Development Organization) ซึ่งในแต่ละประเทศก็จัดตั้งองค์กรของตนเองของแต่ละประเทศ เช่น NPO (National Productivity Organization) ของแต่ละประเทศ JPC (Japan Productivity Center) ของประเทศญี่ปุ่น PITAC (Pakistan Industrial Technical Assistance Center) ของประเทศปากีสถาน KPC (Korean Productivity Center) ของประเทศเกาหลี PDC (Productivity and Development Center) ของประเทศฟิลิปปินส์และ MDPC (Management Development and Productivity Center) ของประเทศไทย เป็นต้น องค์กรเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากในการช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและพัฒนาการหรือเตรียมความพร้อมของทรัพยากรมนุษย์ในแต่ละประเทศและในกลุ่มประเทศ

ความร่วมมือทางเศรษฐกิจในเอเชีย – แปซิฟิกหรือ เอเปค (APEC) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2532 มีจุดประสงค์มุ่งเน้นความเจริญเติบโตและการพัฒนาที่ยั่งยืนของภูมิภาค และผลักดันให้การเจรจาการค้าหลายฝ่าย รอบอุรุกวัยประสบผลสำเร็จ ขณะเดียวกัน การก่อตั้งเอเปค เพื่อต้องการถ่วงดุลอำนาจทางเศรษฐกิจของกลุ่มเศรษฐกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มสหภาพยุโรป (European Union) APEC ปัจจุบันมีสมาชิกรวม 21 เขตเศรษฐกิจ ได้แก่ ออสเตรเลีย แคนาดา ญี่ปุ่น เกาหลีใต้ จีน ฮองกง นิวซีแลนด์ สหรัฐอเมริกา บรูไน อินโดนีเซีย มาเลเซีย สิงคโปร์ ฟิลิปปินส์ ไทย จีนไทเป ซิลิ เม็กซิโก ปาปัวนิวกินี เปรู รัสเซีย และเวียดนาม

ภายใต้ข้อตกลงเครือข่ายการศึกษา (Education Network – EDNET) ของ APEC ที่ต้องการกระตุ้นให้เกิดระบบการเรียนรู้ร่วมกันที่มีประสิทธิภาพในกลุ่มเขตเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย – แปซิฟิก ในระดับสังคม ปึงเจกบุคคล เศรษฐกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนั้น การประชุมรัฐมนตรีเขตเศรษฐกิจในเดือนสิงหาคม ค.ศ. 1992 ณ Washington, D.C. มีข้อตกลงให้มีกลุ่มทำงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRDWG) ประสานร่วมมือกันจัดกิจกรรมด้านการศึกษา ซึ่งในปี ค.ศ. 2004 ได้กำหนดกิจกรรมร่วมกัน ประกอบด้วย

1. ส่งเสริมสมรรถนะการเรียนการสอนคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Mathematics and Science Instruction – Stimulating Learning in Math and Science) เนื่องจากเห็นว่า การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนด้านคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพแก่ครู จะเป็นกุญแจหลักในการนำพาประเทศไทยเข้าสู่การแข่งขันด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีในโลกได้ ในขณะที่เดียวกันการพัฒนาเศรษฐกิจยุคใหม่ต้องการการขับเคลื่อนด้วยการใช้ข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง

2. การใช้เทคโนโลยีข่าวสารเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน (Using Information Technology to Support Teaching and Learning) ส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาทุกเขตเศรษฐกิจเข้าถึง และใช้ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี (ICT) เป็นพื้นฐานในการจัดการเรียนการสอน

3. การเรียนรู้ภาษาของกันและกัน (Learning Each Other's Languages) ส่งเสริมให้สามารถสื่อสารกันได้โดยไม่มีอุปสรรคด้านต่างภาษา ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจและเชื่อมโยงระบบเศรษฐกิจโลกได้

4. การปฏิรูปบริหารจัดการ – รวมศูนย์ และกระจายอำนาจ (Governance and Systemic Reform – Centralization and Decentralization) สมาชิกเขตเศรษฐกิจหลายแห่งมีความสนใจพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่ช่วยส่งเสริมรูปแบบการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เหมาะสมกับการผลิตทรัพยากรมนุษย์เพื่อศตวรรษที่ 21

รูปแบบการพัฒนาคณากรทางการศึกษาในทวีปยุโรป

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม ทำให้บทบาท หน้าที่ของโรงเรียนเปลี่ยนแปลงไปด้วย และจากสภาพดังกล่าว สังคมจึงมีการคาดหวังว่าครูจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาวิชาชีพตามไปด้วย ในหลายประเทศ เช่น ฝรั่งเศส ไชเชนแลนด์ เนเธอร์แลนด์ และสวีเดน เห็นว่าการพัฒนาวิชาชีพเป็นหน้าที่ของครู (European Commission, 2009; Eurydice, 2008) ในสหราชอาณาจักร (England, Wales, Northern Ireland) รัฐบาลกำหนดให้โรงเรียนต้องมีแผนการพัฒนากฎปฏิบัติงาน (Performance) ของครูในแต่ละสถานศึกษาเองเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยอาจจัดให้มีแผนการประเมินตนเอง (Self-evaluation) การสังเกตในห้องเรียน (Eurydice, 2008)

สำหรับประเทศสเปน, ลักเซมเบิร์ก, โปแลนด์, สโลวีเนีย และสโลวาเกีย การพัฒนาวิชาชีพไม่บังคับ แต่จะเกี่ยวข้องกับเงินเดือน (Salary Increases) และการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง (Career Advancement)

ประเทศโรมาเนีย จัดให้มีวันวิธีการหรือวิธีดำเนินการ (Methodological Day) จัดหลายชั่วโมงหรือจัดทั้งวันเพื่อพัฒนาวิชาชีพ วิธีการนี้จัดในประเทศเบลเยียม และประเทศลักเซมเบิร์ก

จากการที่ประเทศในยุโรปรวมตัวกันเป็นสหภาพยุโรป (European Union) ประกอบด้วยสมาชิก 27 ประเทศ คือ ออสเตรีย เบลเยียม บัลแกเรีย ไชปรัส สาธารณรัฐเช็ก เดนมาร์ก เอสเตเนีย ฟินแลนด์ ฝรั่งเศส เยอรมนี กรีซ ฮังการี ไอร์แลนด์ อิตาลี ลัตเวีย ลิทัวเนีย ลักเซมเบิร์ก มอลตา เนเธอร์แลนด์ โปแลนด์ โปรตุเกส โรมาเนีย สโลวาเกีย สโลวีเนีย สเปน สวีเดน และสหราชอาณาจักร ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2535 ภายใต้สนธิสัญญามาสทริชต์ แทนที่ประชาคมเศรษฐกิจยุโรป (EEC) ทำให้มีพลังในการร่วมมือกันพัฒนาทั้งทรัพยากรมนุษย์และเศรษฐกิจ

สหภาพยุโรปมีอิทธิพลสูงต่อเวทีโลก เนื่องด้วยมีประชากรกว่า 500 ล้านคน และมีผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ คิดเป็นกว่า 30% ของโลก มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงบรัสเซลส์ ประเทศเบลเยียม

จากการเปิดเผยของ OECD (2009) เกี่ยวกับการศึกษาของครู การสำรวจการเรียนการสอนนานาชาติ (Teaching and Learning International Survey – TALIS) โดยถามครูว่าในช่วง 18 เดือนที่ผ่านมา (ช่วงปี ค.ศ. 2007 – 2008) ครูได้ร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพอะไรบ้าง ได้พบรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพ (types of professional development) จากคำตอบของครูในช่วงที่มีการสำรวจว่าประกอบด้วย

1. รวบรวม 93 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการพูดคุย แลกเปลี่ยนกันอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Dialogue to Improve Teaching)
2. รวบรวม 81 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการเรียนบางวิชาและกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Courses and Workshops)
3. รวบรวม 78 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบศึกษาค้นคว้าเกี่ยวข้องกับพัฒนาวิชาชีพ (Reading Professional Literature)
4. รวบรวม 49 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการประชุมและสัมมนาวิชาการ (Education Conferences and Seminars)
5. รวบรวม 40 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบเข้าร่วมกับเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ (Professional Development Network)
6. รวบรวม 36 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการทำวิจัยในหัวข้อที่สนใจเกี่ยวกับวิชาชีพ (Individual or Collective Research on a Topic of Professional Interest)
7. รวบรวม 36 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการช่วยเหลือจากพี่เลี้ยง (Mentoring) และหรือจากการสังเกตเพื่อน ๆ ช่างเคียง (Peer Observation)
8. รวบรวม 28 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบการเยี่ยมชม สังเกต การเรียนการสอนโรงเรียนอื่น (Observation Visit to Other Schools)

9. รวบรวม 25 ได้เข้าร่วมกิจกรรมในรูปแบบ โปรแกรมคุณภาพ (Qualification Program)

จากการเปรียบเทียบค่าร้อยละของครูที่ตอบว่า ได้ร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ พบว่า โดยเฉลี่ย ครูร้อยละ 89 เข้าร่วมกิจกรรม โดยที่ครูในประเทศสเปน เข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 100 ครูในประเทศตุรกีเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ น้อยที่สุด (ร้อยละ 75)

จะเห็นได้ว่า ครูในยุโรปส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการพัฒนาวิชาชีพด้วยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองมากกว่า “การจัดให้” เนื่องจากแนวคิดหลักของการพัฒนากระตุ้นให้ครูเป็นนักคิด วิเคราะห์ ร่วมมือกัน ช่วยเหลือกันเอง (Reflective Practitioners) และเป็นผู้เรียนรู้อย่างอิสระ (OECD, 2009)

รูปแบบการพัฒนานุคลากรทางการศึกษาในทวีปอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่กว้างใหญ่ ประกอบด้วยรัฐมากถึง 50 รัฐ เผชิญปัญหาการอ่านหนังสือไม่ออกของเยาวชนที่อาศัยอยู่ในสหรัฐฯ ทั้งนี้เนื่องจากในช่วงศตวรรษที่ 20 ประเทศสหรัฐต้องรับผู้คนอพยพจำนวนมาก โดยเฉพาะผลกระทบเนื่องจากสงครามอินโดจีน รวมถึงการหลบหนีเข้าเมืองเพื่อเข้าทำมาหากินจากประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งสหรัฐเองก็ได้รับผลประโยชน์จากการเข้าไปขายแรงงานประเภทงานกรรมกร และงานเกษตรกรรม เป็นต้น จนกระทั่งออกกฎหมาย The No Child Left Behind Act (NCLB) ในปี ค.ศ. 2001 ในสมัยประธานาธิบดี George W. Bush และภายใต้กฎหมายฉบับนี้บุคลากรทางการศึกษามีความจำเป็น ต้องได้รับการพัฒนาให้มีเทคนิค มีความรู้เท่าทันในการพัฒนาโดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-based Methods) เพื่อหารูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสมในแต่ละพื้นที่ เนื่องจากกฎหมายฉบับนี้ ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพการอ่านของผู้ปกครองด้วย การพัฒนาสมรรถนะของครูและ นักการศึกษา ให้ท้องถิ่น รัฐร่วมมือกันพัฒนาโดยเน้นบูรณาการใช้เทคโนโลยีเข้าช่วยและกำหนดว่า นักเรียนทุกคนต้องสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างดี นักเรียนทุกคนต้องสอบผ่านข้อสอบมาตรฐาน ในชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 (Grade 8) ข้อสอบชุดนี้ผลิตโดย U.S. Department of Education and the International Society for Technology in Education (ISTE)

สมรรถนะมาตรฐานของครู

ในประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดมาตรฐานของครูไว้อย่างชัดเจน 7 ด้าน เพื่อดำเนินการ ตรวจสอบโดยคณะกรรมการ ครูแต่ละคนจะถูกประเมินทุกปี โดยในปีที่ 1 และ 2 จะเสนอผลการประเมินเพื่อแจ้งให้ทราบนำไปปรับปรุง (formative cycle year) และในปีที่ 3 จะประเมินผล ครั้งสุดท้าย และประกาศผลการประเมินผล (summative evaluation)ว่าจะได้รับการต่ออายุการสอนหรือไม่

มาตรฐานที่ 1 ด้านการใช้ข้อมูล (Data – driven Planning)

ครูใช้ข้อมูล และแหล่งเนื้อหาที่หลากหลายเพื่อพัฒนาหลักสูตรจัดการเรียนการสอน
ให้นำสนใจเหมาะสมกับนักเรียนทุกคน (Appropriate Curricula to Promote Learning)

มาตรฐานที่ 2 ด้านการจัดการเรียนการสอน (Instructional Delivery)

ครูส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน โดยเน้นความแตกต่างระหว่างบุคคลและใช้ยุทธวิธี
การเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Using Effective Instructional Strategies)

มาตรฐานที่ 3 ด้านการประเมินผล (Assessment)

ครูวิเคราะห์ข้อมูลจากการวัดผลนักเรียนเพื่อประเมินความก้าวหน้าและนำไปเป็นแนว
ทางการพัฒนาการเรียนการสอนในระยะยาวและอย่างทันที (Guide Immediate and Long –
range Instruction)

มาตรฐานที่ 4 ด้านบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ (Learning Environment)

ครูจัดหา จัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและท้าทายที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
(Student – centered Environment)

มาตรฐานที่ 5 ด้านการสื่อสาร (Communication)

ครูสื่อสารได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพกับนักเรียน ทีมงาน (Staff) ผู้ปกครอง
หรือผู้ดูแลนักเรียน (Guardians) และกับชุมชน

มาตรฐานที่ 6 ด้านวิชาชีพ (Professionalism)

ครูคงสถานภาพวิชาชีพ เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพ และแสดงตนเป็นประโยชน์
ต่อวิชาชีพ (Contributes to the Profession)

มาตรฐานที่ 7 ด้านสัมฤทธิ์ผลของนักเรียน (Acceptable)

ผลงานของครูเป็นที่ยอมรับได้ โดยดูจากความเจริญก้าวหน้าของนักเรียน (Student
Progress)

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในทวีปออสเตรเลีย

ฝ่ายการศึกษาและการฝึกอบรมของประเทศออสเตรเลีย (Department of Education &
Training, 2013) ได้กำหนดหลักการ 7 ประการของการประกอบวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ (Highly
Effective Professional) และต้องการให้มีการพัฒนาวิชาชีพเพื่อลดช่องว่างระหว่างศักยภาพ
ที่ควรจะเป็นหรือทำได้ (Capable of Doing) กับสภาพที่ปรากฏ (Actual Student Performance)
ของนักเรียน อาจดำเนินการ โดยการร่วมมือกัน การฝึกอบรมครู หลักในการพัฒนาวิชาชีพ
ต้องเป็นไปอย่างต่อเนื่อง (Ongoing) ยึดสภาพของแต่ละ โรงเรียน (School – based) และมุ่งเน้นภาระ
ที่เกี่ยวข้องกับงานประจำวันของครู (Daily Work of Teachers) ผลที่เกิดจากการพัฒนาจะต้องส่งผลถึง
สัมฤทธิ์ผลของนักเรียน (Student Achievement)

ด้วยความเชื่อพื้นฐานที่ว่า “การพัฒนาวิชาชีพเป็นงานส่วนบุคคลที่ต้องพัฒนาตนเอง” (Individual and Self – improvement Task) ที่ต้องก่อให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพของผู้เรียนซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การเข้าร่วมประชุมสัมมนา (Seminars) การเสนอผลงานที่ประชุมวิชาการ (Conferences) เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshops) เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันเพื่อให้เป็นครูที่มีประสิทธิภาพ (Effective Teacher) ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการคือ

1. ครูที่มีประสิทธิภาพต้องเข้าใจและดึงเอาสิ่งที่นักเรียนรู้อยู่ก่อน (Pre – existing Understandings) ใช้เพื่อต่อยอดสู่ความรู้ใหม่

ครูสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้นักเรียนคิด ค้นคว้าได้อย่างเหมาะสมกับวัย และความสามารถเดิมของนักเรียน จนก่อให้เกิดการเชื่อมโยง เข้าใจเนื้อหาใหม่ได้ บางครั้งครูใช้การประเมินแบบ Formative Assessment เพื่อให้ให้นักเรียนรู้จักสภาพของตัวเอง (Visible to Themselves) ของเพื่อนร่วมชั้น (Peers) เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้า ผลของการประเมินยังช่วยสะท้อน (Feedback) ถึงระบบคิดของนักเรียน ประสิทธิภาพการเรียนการสอน หลักสูตรและการวางแผน การสอน

2. ครูที่มีประสิทธิภาพต้องสอนเนื้อหาอย่างชัดเจน (Subject Matter in Depth) โดยการยกตัวอย่างที่หลากหลายเพื่อให้เข้าใจเนื้อหาอย่างถ่องแท้ (Firm Foundation of Factual Knowledge)

ครูสอนเจาะลึกบางประเด็น (In – depth Coverage of Fewer Topics) มากกว่าสอนทุกประเด็น ทั้งนี้เพื่อเป็นกุญแจนำไปสู่ความเข้าใจหลักสำคัญของเนื้อหาวิชา (Discipline Domains) ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าเนื้อหาอื่น ๆ ถูกละเลย (Abandoned)

ก่อนทำการสอนครูต้องศึกษาเนื้อหาวิชาอย่างแจ่มแจ้ง (In – depth Study of the Subject Area) เข้าใจพัฒนาการและระบบคิดของนักเรียน มีการวางแผนการประเมินเพื่อให้ทราบว่านักเรียนมีความเข้าใจเนื้อหาอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผลการประเมินจะทำให้ทราบว่าผลการจัดการเรียนการสอนเป็นอย่างไร เป็นไปตามเป้าหมายของการจัดการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใด

3. ครูที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นการสอนให้ถึงทักษะอภิปัญญาหรือเหนือการรู้คิด หรือทักษะการตระหนักรู้ความคิดหรือรู้เกี่ยวกับกิจกรรมทางปัญญาของตน (Meta – cognitive Skills) และบูรณาการทักษะเหล่านั้นกับเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตร

กระบวนการอภิปัญญา (Meta – cognition) หรือเหนือการรู้คิด (Thinking about Thinking) เป็นระบบคิดขั้นสูง (Higher Order Thinking) กิจกรรมอภิปัญญาประกอบด้วย การวางแผนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ การติดตาม การประเมินความก้าวหน้าของงาน

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครู

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา – ครู อาจทำได้หลายรูปแบบตามความเชื่อของแต่ละบุคคลในองค์การที่ยึดฐานรากของปรัชญา ทฤษฎีใด นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานศึกษา เช่น เป็นสถานศึกษาเอกชน มูลนิธิสนับสนุน หรือเป็นของรัฐบาล มีขนาดเล็ก ขนาดกลางหรือขนาดใหญ่ ตั้งอยู่ในเมือง ในเขตเทศบาล ตั้งในเขตชนบท หรือตั้งบนที่ราบสูง และรวมถึงวัฒนธรรม การเมืองของแต่ละองค์การ เป็นสำคัญ ปัจจัย เงื่อนไขเหล่านี้ล้วนมีอิทธิพลต่อรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูทั้งสิ้น

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา – ครู ตามหลักสากล (พศิน แดงจวง, 2554) มีดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะครูเพื่อการจัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน (Competencies for ESD Teachers) ของ 9 ประเทศในยุโรปภายใต้ ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยการสังเกตชั้นเรียน ซึ่งมี 3 แบบคือ (Sleurs, 2013)

1.1 สังเกตโดยเพื่อนร่วมงาน (Peer Observation)

1.2 สังเกตโดยพี่เลี้ยง (Observation by a Mentor)

1.3 สังเกตโดยฝ่ายบริหาร (Observation by an Executive)

เนื่องจากครูสามารถมีโอกาพัฒนาโดยผ่านเพื่อนร่วมงาน พี่เลี้ยงหรือฝ่ายบริหารที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกต ในวิธีการนี้ครูจะได้รับผลประโยชน์จากการสังเกตและถูกสังเกต รูปแบบการสังเกตห้องเรียนมี 3 ชั้น คือ 1) ชั้นการเตรียมประเด็นอภิปราย (Preparatory Discussion) 2) ชั้นการสังเกต (Observation) และ 3) ชั้นการอภิปรายหลังการสังเกตและให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อนำไปสู่การดำเนินการพัฒนาต่อไป ซึ่งรูปแบบการพัฒนาคูตามรูปแบบนี้มุ่งจรรการพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะช่วยให้ครูพัฒนาตนเอง

2. รูปแบบการพัฒนาโดยใช้ชีวิตทัศน์ ของ Snoeyink (2013) ได้นำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้จะเป็นครูโดยใช้ชีวิตทัศน์ถ่ายการจัดการเรียนการสอนนักศึกษาครู 8 คน ๆ ละ 4 ครั้ง ในช่วงที่นักศึกษาออกไปฝึกงานสอน (Internships) โดยกล้องหนึ่งจับภาพที่ห้องเรียนเน้นการเคลื่อนไหวการสอนของครู ในขณะที่อีกกล้องจับภาพที่นักเรียนตามแนวคิดของ Haefner Berg and Smith (cited in Snoeyink, 2013) ที่กล่าวว่า การใช้กล้อง 2 ตัว โดยตัวแรกจับภาพที่ครูและอีกภาพจับสภาพปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียน จะช่วยแก้ปัญหาการมองภาพไม่ครบทั้งห้องได้ ผู้วิจัยได้พูดคุยกับนักศึกษาครูเกี่ยวกับแนวคิด (Perspectives) การจัดการเรียนการสอน ทั้งก่อนและหลังการบันทึกและดูชีวิตทัศน์ของตนเอง นักศึกษาครูได้สะท้อนภาพของการเรียนรู้จากการดูชีวิตทัศน์และมีแนวคิดในการพัฒนาตนเอง จากบทเรียนดังกล่าวนี้ พบว่านักศึกษาครูเห็นตรงกันว่า การได้มีโอกาสดูและ

วิเคราะห์ตนเองจากวิดิทัศน์ (Self – analysis) มีประโยชน์และช่วยให้เห็นภาพปฏิสัมพันธ์ในห้องเรียนอย่างมาก ช่วยให้เห็นพัฒนาการอย่างมีประจักษ์พยาน ได้เห็นภาพตัวเองและพฤติกรรมของนักเรียน ทำให้เป็นครูที่ช่างสังเกตว่านักเรียนแต่ละคนเข้าใจสิ่งที่ทำการเรียนการสอนมากน้อยเพียงใดและทำให้ตระหนักต่อการมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น (More Aware of Their Reflection – in – action)

การพัฒนาครูรูปแบบนี้จะช่วยให้ครูเห็นภาพตนเองและปฏิริยาภายในห้องเรียนขณะทำการจัดการเรียนการสอน ทำให้ครูเกิดความตระหนักเกิดแรงจูงใจภายในตนเองและพัฒนาตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นซึ่งมักจะแนะนำวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way หรือ One – fit – for – all) แต่อาจจะมีปัญหาหากครูไม่ทราบว่าอะไรในวิดิทัศน์ หรือจะพัฒนาตนเองอย่างไร โดยเฉพาะครูใหม่ที่ขาดประสบการณ์ ครูใหม่จึงต้องทำความเข้าใจทฤษฎี และหลักการจัดการเรียนการสอนที่ดี

3. รูปแบบการพัฒนาครูเป็นครูที่ส่งเสริมการคิดสะท้อนอย่างมีวิจารณญาณ (Critically Reflective Teacher) ของ Brookfield (1995) ที่นำเสนอในหนังสือชื่อ “Becoming a Critically Reflective Teacher” รูปแบบการพัฒนาครูนี้มีนักวิชาการคนอื่น ๆ ดำเนินการอีกจำนวนมาก เช่น งานของ Pollard, Andrew and Tann Sarah ที่เขียนไว้เมื่อปี ค.ศ. 1994 ชื่อเรื่อง Reflective Teaching in the Primary School: A Handbook for the Classroom ต่อมา Pollard, Andrew ร่วมงานกับเพื่อนนักวิชาการคนอื่น ๆ เช่น Anderson, Julie; Maddock, Mandy, Swaffield, Sue; Warin, Jo and Warwick, Paul เขียนหนังสือเมื่อปี ค.ศ. 2008 ชื่อเรื่อง Reflective Teaching: Evidence – informed Professional Practice นอกจากนี้มีนักวิชาการคนอื่นนำเสนอบทความสนับสนุนว่ารูปแบบของการสะท้อนกลับ (Reflective Practice) ใช้อย่างกว้างขวางในการพยาบาล (Nursing) การสอน การแนะแนว (Counseling) และในงานเกี่ยวกับสังคม (Social Work) ซึ่งการพัฒนาครูรูปแบบนี้ทำให้เกิดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เรียนรู้ร่วมกันภายใน

4. รูปแบบการพัฒนาครูเป็นครูพัฒนาตนเอง (Reflexive Teacher) ของ Whittock (1997) “Reflexive Teaching, Reflexive Learning Teaching in Higher Education” งานคณานิพนธ์ของ Sambaugh, (1999) ชื่อเรื่อง Development of a Co – participatory and Reflexive Approach to Teaching and Learning Instructional Design และงานเขียนของ Sambaugh and Magliaro (2001) ชื่อเรื่อง A Reflexive Model for Teaching Instructional Design เสนอในงานวิชาการ UNESCO APEID ครั้งที่ 14

การพัฒนาครูรูปแบบนี้ประกอบด้วยขั้นตอนการถ่ายวิดิทัศน์การจัดการเรียนการสอน การดูวิดิทัศน์การจัดการเรียนการสอนของตนเองจะช่วยให้ครูเกิดความตระหนักและพัฒนาตนเองโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่นจัดฝึกอบรม ซึ่งมักแนะนำวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way หรือ One – fit – for – all)

แต่อาจจะมีปัญหาหากครูไม่ทราบว่าจะดูอะไรในวิดีโอ หรือจะพัฒนาตนเองอย่างไร โดยเฉพาะครูที่คุ้นเคยกับวิธีสอนของตนเองมาเป็นเวลานาน ขาดการคิดวิเคราะห์ หรือไม่ทราบหลักการจัดการเรียนการสอนที่ดีหรือ ไม่มีใครช่วยแนะนำ

ไม่ว่าการสังเกตจะเป็นไปโดยเพื่อนร่วมงานหรือสังเกตโดยพี่เลี้ยงหรือผู้ที่มีตำแหน่งศึกษานิเทศก์ รูปแบบการพัฒนานี้สามารถปรับได้ (Applicable) การสังเกตห้องเรียนเป็นกระบวนการที่พัฒนาสำหรับการสังเกตครูและการที่ครูถูกสังเกตซึ่ง Pollard and Tann (1994); Pollard, Anderson, Maddock, Swaffield, Warin, and Warwick (2008); Sambaugh, and Magliaro (2001); Knowles, Holton, and Swanson (2005); Argyris and Schon (1974) ต่างเห็นสอดคล้องกันว่ารูปแบบการเรียนรู้จากเพื่อนที่ใกล้ชิดก่อให้เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เปลี่ยนแปลงค่าใช้จ่ายน้อยหรือแทบไม่เสียค่าใช้จ่ายเลยและที่สำคัญคือเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพที่เป็นจริงเวลานั้น สถานที่นั้น บริบทนั้นและเนื้อหาวิชานั้น ซึ่ง Mounier and Tangchuan (2010); Charters (1981) เห็นว่าเป็นกระบวนการส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพที่มีพลังมากที่สุดที่วางการศึกษาพินิจไปใช้โดยในกลุ่มประเทศยุโรปนำไปศึกษา ทดลอง เปรียบเทียบระหว่างประเทศค่อนข้างยาวนาน

มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะครู

ก. มาตรฐานของตำแหน่งครู

ตำแหน่งครูเป็นตำแหน่งในสถานศึกษาที่มีชื่อตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) ดังต่อไปนี้

1. ชื่อตำแหน่ง ครู
2. หน้าที่และความรับผิดชอบ

เป็นบุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ

1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ
 - 1.1 จัดการเรียนการสอน
 - 1.2 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน
 - 1.3 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

2.1 มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีทางการศึกษาหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน

2.2 มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

2.3 ผ่านการเตรียมความพร้อมตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

2.4 มีมาตรฐานของวิชาชีพ คุณธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่องค์กรวิชาชีพกำหนด

ข.มาตรฐานวิทยฐานะครู

1. วิทยฐานะครู

1.1 ครูปฏิบัติการ

1.2 ครูชำนาญการ

1.3 ครูเชี่ยวชาญ

1.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2. หน้าที่และความรับผิดชอบ สมรรถนะและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงานตามวิทยฐานะของครู มีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ครูปฏิบัติการ

2.1.1 หน้าที่

2.1.1.1 จัดการเรียนการสอน

2.1.1.2 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรม

ของผู้เรียน

2.1.1.3 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2.1.2 ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

2.1.2.1 จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้
ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย

2.1.2.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2.1.2.3 เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา
เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม

2.1.2.4 ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2.1.2.5 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน
ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

2.1.2.6 ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน ด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

2.1.2.7 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.1.3 สมรรถนะและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงาน

2.1.3.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินองค์รวม ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดัชนีชี้วัด

2.1.3.1.1 มีความรู้และทักษะในวิชาที่สอน

2.1.3.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.1.3.1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถปฏิบัติได้ และนำไปใช้ให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน

2.1.3.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ และกระบวนการคิดที่เหมาะสมและสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

2.1.3.1.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามธรรมชาติของวิชา เพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

2.1.3.1.6 ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

2.1.3.1.7 จัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม และจริยธรรมของผู้เรียน

2.1.3.1.8 ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการ ที่หลากหลายและต่อเนื่อง

2.1.3.1.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุง การเรียนการสอน

2.1.3.1.10 มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน

2.1.3.2 ความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร

ดัชนีชี้วัด

2.1.3.2.1 รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา

2.1.3.2.2 ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น

2.1.3.3 ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
ดัชนีชี้วัด

มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัย ไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.1.3.4 ความสามารถในการส่งเสริม พัฒนา ปกป้องกัน เนาะแนว และแก้ปัญหา

ของผู้เรียน

ดัชนีชี้วัด

มีเอกสาร/ หลักฐานที่แสดงการเนาะแนว แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนา
พฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.1.3.5 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบัน
หรือแหล่งการเรียนรู้

ดัชนีชี้วัด

2.1.3.5.1 มีกิจกรรมที่เปิด โอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
ในการพัฒนาการเรียนรู้อะคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

2.1.3.5.2 สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร
กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผู้เรียน

2.2 คุรุชำนานาญการ

2.2.1 หน้าที่

2.2.1.1 จัดการเรียนการสอน

2.2.1.2 เอาใจใส่ดูแล เนาะแนว แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรม

ของผู้เรียน

2.2.1.3 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2.2.2 ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

2.2.2.1 จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้
ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้ง
นำวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.2.2.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้อะของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง
ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2.2.2.3 เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา
เพื่อการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษาค้นคว้า และพัฒนาหลักสูตร

2.2.2.4 ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้อะ

- 2.2.2.5 ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.2.2.6 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้
- 2.2.2.7 ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียน อย่างเป็นระบบด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้
- 2.2.2.8 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 2.2.2.9 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
- 2.2.3 สมรรถนะและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงาน
- 2.2.3.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินองค์รวม ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- ดัชนีชี้วัด
- 2.2.3.1.1 มีความรู้และทักษะในวิชาที่สอน
- 2.2.3.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
- 2.2.3.1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถปฏิบัติได้ และนำไปใช้ให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน
- 2.2.3.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ และ กระบวนการคิดที่เหมาะสมและสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้
- 2.2.3.1.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการ ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามธรรมชาติของวิชาเพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม
- 2.2.3.1.6 ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน
- 2.2.3.1.7 จัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม และ จริยธรรมของผู้เรียน
- 2.2.3.1.8 ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการ ที่หลากหลายและต่อเนื่อง

- 2.2.3.1.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุง
การเรียนการสอน
- 2.2.3.1.10 มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน
- 2.2.3.2 ความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร
ดัชนีชี้วัด
- 2.2.3.2.1 รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
- 2.2.3.2.2 ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- 2.2.3.2.3 มีเอกสาร/หลักฐานในการพัฒนาหลักสูตรตามเป้าหมาย
ของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา
- 2.2.3.3 ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
ดัชนีชี้วัด
- 2.2.3.3.1 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียน
การสอน
- 2.2.3.3.2 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและ
พัฒนาการเรียนการสอน
- 2.2.3.4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ
ดัชนีชี้วัด
- มีเอกสาร/หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือแก้ปัญหาแก่เพื่อน
ครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.2.3.5 ความสามารถในการส่งเสริม พัฒนา ปกป้อง แนะนำ และแก้ปัญหา
ของผู้เรียน
ดัชนีชี้วัด
- 2.2.3.5.1 มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงการแนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริม
พัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 2.2.3.5.2 มีเอกสาร/หลักฐานที่แสดงการปกป้อง แนะนำ แก้ปัญหา และ
ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
- 2.2.3.6 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบัน
หรือแหล่งการเรียนรู้
ดัชนีชี้วัด
- 2.2.3.6.1 มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน
มีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้อะไรและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

2.2.3.6.2 สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผู้เรียน

2.2.3.6.3 มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.3 ครูเชี่ยวชาญ

2.3.1 หน้าที่

2.3.1.1 จัดการเรียนการสอน

2.3.1.2 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรม

ของผู้เรียน

2.3.1.3 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2.3.2 ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

2.3.2.1 จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้ง นำวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.3.2.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ

2.3.2.3 เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาหลักสูตร

2.3.2.4 ใช้กระบวนการวิจัย เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

2.3.2.5 ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3.2.6 ทัดคั้นนวัตกรรม พัฒนาหลักสูตร และสามารถเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมนั้นให้เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นได้

2.3.2.7 เอาใจใส่ดูแล แนะนำ แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

2.3.2.8 ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

2.3.2.9 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู

2.3.2.10 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3.2.11 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชน

2.3.3 สมรรถนะและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงาน

2.3.3.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินองค์รวม ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดัชนีชี้วัด

2.3.3.1.1 มีความรู้และทักษะในวิชาที่สอน
 2.3.3.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 2.3.3.1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถปฏิบัติได้ และนำไปใช้ให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน

2.3.3.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียน ได้ฝึกทักษะ และ กระบวนการคิดที่เหมาะสมและสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ ในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

2.3.3.1.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการ ให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามธรรมชาติของวิชาเพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

2.3.3.1.6 ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

2.3.3.1.7 จัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมและ จริยธรรมของผู้เรียน

2.3.3.1.8 ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการ ที่หลากหลายและต่อเนื่อง

2.3.3.1.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุง การเรียนการสอน

2.3.3.1.10 มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน

2.3.3.2 ความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร

ดัชนีชี้วัด

2.3.3.2.1 รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา

2.3.3.2.2 ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น

2.3.3.2.3 มีเอกสาร/ หลักฐานในการพัฒนาหลักสูตรตามเป้าหมาย ของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา

2.3.3.2.4 มีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมินมาใช้
ในการพัฒนาหลักสูตร

2.3.3.3 ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
ดัชนีชี้วัด

2.3.3.3.1 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียน
การสอน

2.3.3.3.2 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและ
พัฒนาการเรียนการสอน

2.3.3.3.3 มีผลงานจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและนำไปใช้ในการแก้ปัญหา
และพัฒนาการเรียนการสอน

2.3.3.4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ
ดัชนีชี้วัด

2.3.3.4.1 มีเอกสาร/ หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ
แก้ปัญหาแก่เพื่อนครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.3.3.4.2 มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการจัดการเรียนการสอน
เพื่อพัฒนาผู้เรียน และได้รับการเผยแพร่

2.3.3.5 ความสามารถในการส่งเสริม พัฒนา ปกป้อง แนะนำ และแก้ปัญหา
ของผู้เรียน

ดัชนีชี้วัด

2.3.3.5.1 มีเอกสาร/ หลักฐานที่แสดงการแนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริม
พัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.3.3.5.2 มีเอกสาร/ หลักฐานที่แสดงการป้องกัน แนะนำ แก้ปัญหา และ
ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.3.3.5.3 มีเอกสาร/ หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำแก่เพื่อนครู
ในการป้องกัน แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและ
ต่อเนื่อง

2.3.3.6 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบัน
หรือแหล่งการเรียนรู้

ดัชนีชี้วัด

2.3.3.6.1 มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน
มีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้อะไรและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

2.3.3.6.2 สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร กับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผู้เรียน

2.3.3.6.3 มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.3.3.6.4 มีส่วนร่วม ส่งเสริม หรือสนับสนุนการจัดการศึกษาภายในชุมชน

2.4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

2.4.1 หน้าที่

2.4.1.1 จัดการเรียนการสอน

2.4.1.2 เอาใจใส่ดูแล เนะแนว แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรม ของผู้เรียน

2.4.1.3 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน

2.4.2 ความรับผิดชอบตามวิทยฐานะ

2.4.2.1 จัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียนและการส่งเสริมการเรียนรู้ ในลักษณะองค์รวม โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการและแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รวมทั้ง นำวิทยาการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอน

2.4.2.2 พัฒนาระบบการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

2.4.2.3 เข้าใจสาระของหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาหลักสูตร

2.4.2.4 ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนรู้

2.4.2.5 ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือแก่เพื่อนครูในด้านการจัดการเรียนการสอน การประเมินผู้เรียน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4.2.6 คิดค้นและเป็นผู้ดำเนินการคิดค้นนวัตกรรม พัฒนาหลักสูตร และ กระบวนการจัดการเรียนการสอน และการสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อเผยแพร่ให้เป็นประโยชน์ แก่ผู้อื่น ได้

2.4.2.7 เอาใจใส่ดูแล เนะแนว แก้ปัญหาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยวิเคราะห์ และศึกษาผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

2.4.2.8 ส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการวิเคราะห์และศึกษาผู้เรียน อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องด้วยกระบวนการที่เชื่อถือได้

2.4.2.9 ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เพื่อนครู

2.4.2.10 วางระบบการป้องกันและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่างและอ้างอิงได้

2.4.2.11 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.4.2.12 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและชุมชน

2.4.2.13 สร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน

2.4.3 สมรรถนะและดัชนีชี้วัดการปฏิบัติงาน

2.4.3.1 ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และการประเมินองค์รวมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ดัชนีชี้วัด

2.4.3.1.1 มีความรู้และทักษะในวิชาที่สอน

2.4.3.1.2 ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.4.3.1.3 จัดทำแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้สามารถปฏิบัติได้และนำไปใช้ให้เกิดผลจริงต่อผู้เรียน

2.4.3.1.4 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ และกระบวนการคิดที่เหมาะสมและสนองความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ในการแก้ปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

2.4.3.1.5 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่แสดงให้เห็นถึงการบูรณาการให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนตามธรรมชาติของวิชาเพื่อฝึกให้ผู้เรียนทำงานร่วมกับผู้อื่นและมีความรับผิดชอบต่อกลุ่ม

2.4.3.1.6 ใช้สื่อ เทคโนโลยี แหล่งการเรียนรู้หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน

2.4.3.1.7 จัดการเรียนการสอนเพื่อปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียน

2.4.3.1.8 ประเมินพัฒนาการของผู้เรียนตามสภาพจริงด้วยวิธีการที่หลากหลายและต่อเนื่อง

2.4.3.1.9 นำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนและปรับปรุงการเรียนการสอน

- 2.4.3.1.10 มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียน
- 2.4.3.2 ความสามารถในการพัฒนาและประเมินหลักสูตร
ดัชนีชี้วัด
- 2.4.3.2.1 รู้เป้าหมายของหลักสูตรและเป้าหมายการจัดการศึกษา
- 2.4.3.2.2 ใช้หลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียนและท้องถิ่น
- 2.4.3.2.3 มีเอกสาร/หลักฐานในการพัฒนาหลักสูตรตามเป้าหมาย
ของหลักสูตรและเป้าหมายของการจัดการศึกษา
- 2.4.3.2.4 มีส่วนร่วมในการประเมินหลักสูตร และนำผลการประเมินมาใช้
ในการพัฒนาหลักสูตร
- 2.4.3.2.5 เป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรและการสร้างองค์ความรู้ใหม่
- 2.4.3.3 ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
ดัชนีชี้วัด
- 2.4.3.3.1 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียน
การสอน
- 2.4.3.3.2 มีการนำผลการศึกษา ค้นคว้า วิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาและ
พัฒนาการเรียนการสอน
- 2.4.3.3.3 มีผลงานจากการศึกษา ค้นคว้า วิจัยและนำไปใช้ในการแก้ปัญหา
และพัฒนาการเรียนการสอน
- 2.4.3.3.4 มีเอกสาร/หลักฐานการอ้างอิงในผลงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย
เพื่อการแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน
- 2.4.3.4 ความสามารถในการเป็นผู้นำ
ดัชนีชี้วัด
- 2.4.3.4.1 มีเอกสาร/หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือ
แก้ปัญหาแก่เพื่อนครูเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 2.4.3.4.2 มีผลงานริเริ่มสร้างสรรค์ในด้านการจัดการเรียนการสอน
เพื่อพัฒนาผู้เรียน และได้รับการเผยแพร่
- 2.4.3.4.3 มีผลงานบุกเบิกในด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน
หรือเป็นแหล่งอ้างอิงทางวิชาการ
- 2.4.3.5 ความสามารถในการส่งเสริมพัฒนา ป้องกัน แนะนำ และแก้ปัญหา
ของผู้เรียน

ดัชนีชี้วัด

2.4.3.5.1 มีเอกสาร/ หลักฐานที่แสดงการแนะแนว แก้ปัญหาและส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนที่รับผิดชอบอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4.3.5.2 มีเอกสาร/ หลักฐานที่แสดงการป้องกัน แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนในชั้นเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4.3.5.3 มีเอกสาร/ หลักฐานการให้คำปรึกษา แนะนำแก่เพื่อนครูในการป้องกัน แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2.4.3.5.4 มีเอกสาร/ หลักฐานการคิดค้นนวัตกรรมเพื่อป้องกัน แนะนำ แก้ปัญหา และส่งเสริมพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนที่สามารถนำไปใช้เป็นแบบอย่าง และอ้างอิงได้

2.4.3.6 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน สถาบันหรือแหล่งการเรียนรู้

ดัชนีชี้วัด

2.4.3.6.1 มีกิจกรรมที่เปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

2.4.3.6.2 สร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ และแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับผู้ปกครองอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาผู้เรียน

2.4.3.6.3 มีกิจกรรมเปิดโอกาส/ ส่งเสริมให้ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

2.4.3.6.4 มีส่วนร่วม ส่งเสริม หรือสนับสนุนการจัดการศึกษาภายในชุมชน

2.4.3.6.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

สภาพปัจจุบัน รูปแบบและแนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทย

ในช่วงปี 2555 ที่ผ่านมา มีการดำเนินงานเพื่อปฏิรูประบบการผลิตครูให้มีคุณภาพทัดเทียมกับนานาชาติ ดึงดูดคนรุ่นใหม่ที่เก่งและดีมาเป็นครู พัฒนาครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างแท้จริง และวางแผนการสรรหาครูให้มีปริมาณที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสรุปได้ดังนี้

1. การผลิตครูมืออาชีพ คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2555 เห็นชอบให้เปลี่ยนชื่อ โครงการผลิตครูพันธุ์ใหม่ เป็น โครงการผลิตครูมืออาชีพ เพื่อผลิตครูที่มีความรู้ทางวิชาการ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีอุดมการณ์ในวิชาชีพครู กำหนดเป้าหมายการผลิต

จำนวน 5 รุ่น ตั้งแต่ปีการศึกษา 2554 – 2558 รวมจำนวน 30,000 คน ด้วยหลักสูตรครูระดับปริญญาตรี 5 ปี และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ โดยในปี 2555 มีอัตราบรรจุสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 1,566 คน มีนักศึกษาจากโครงการครูพันธุ์ใหม่เข้าร่วม 737 คน ที่เหลืออีก 829 อัตรา จะเปิดรับสมัครนิสิตนักศึกษาครูที่กำลังศึกษาชั้นปีที่ 5 ปีการศึกษา 2555 ซึ่งผู้เรียนต้องมีผลการเรียนเฉลี่ยสะสม 3 ปีการศึกษา ไม่ต่ำกว่า 3.00 โดยจะบรรจุตามสาขาที่เป็นความต้องการของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

2. การเสริมสร้างความพร้อมและความเข้มแข็งของสถาบันผลิตครู โดยดำเนินงานวิจัยเพื่อจัดตั้งคลัสเตอร์ครูศึกษาใน 4 สาขาวิชา คือ 1) คณิตศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) การศึกษาปฐมวัยของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 3) ภาษาอังกฤษในภูมิภาคอาเซียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี และ 4) การจัดตั้งเครือข่ายน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม นอกจากนี้ยังสนับสนุนการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลองค์ความรู้เกี่ยวกับระดับกลุ่มคุณภาพและความเข้มแข็งเฉพาะสาขาของสถาบันผลิตครูแต่ละแห่ง อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบาย แผน หรือการกำหนดยุทธศาสตร์ที่จะสนับสนุนการดำเนินงานเสริมสร้างหรือส่งเสริมความเข้มแข็งและความเป็นเลิศของสถาบันผลิตครู

3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา โดยรับรองปริญญาทางการศึกษา (หลักสูตร 5 ปี) และประกาศนียบัตรบัณฑิตวิชาชีพของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมจำนวน 34 หลักสูตร รับรองความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยการเทียบโอน จำนวน 8,817 คน นอกจากนี้ ได้ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 38,668 ราย ต่ออายุใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา จำนวน 17,996 ราย

4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะทางวิชาชีพ โดยการฝึกอบรมและพัฒนา เช่น การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น พัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นเป็นอาจารย์นักวิจัย โดยจัดสรรทุนปริญญาเอก ทุนวิจัย รวมทั้งทุนเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาชีพและสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ และดำเนิน โครงการเสริมพลังปัญญาครูต้นแบบ มุ่งให้ครูต้นแบบและครูแห่งชาติได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งสร้างรูปแบบการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และอบรมกลุ่มครูที่มีความต้องการพิเศษ รวมทั้งอบรมครูที่สอนวิชาต่าง ๆ โดยเฉพาะวิชาภาษาอังกฤษ ภาษาจีน คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์

5. การแก้ไขปัญหาการขาดแคลนครู มีการปรับปรุงเกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา ได้แก่ 1) พิจารณาปรับปรุง (ร่าง) เกณฑ์มาตรฐานอัตรากำลังในสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 2) เห็นชอบร่างเกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และกำหนดแนวทางการดำเนินงานต่อไป ได้แก่ 1) จัดทำคู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) จัดทำคู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 3) จัดทำโครงการวางแผนอัตราค่าจ้างคนในสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานอัตราค่าจ้างที่ปรับปรุงใหม่ ข้อมูลประชากร ข้อมูลข้าราชการครูในสถานศึกษามาใช้ในการวางแผนค่าจ้างคนในสถานศึกษาทุก ๆ 3 ปี และ 4) กำกับติดตามสภาพการใช้อัตราค่าจ้างในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแผนค่าจ้างคนในภาพรวม

6. เสริมสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนครู มีการกำหนดหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของการประกอบวิชาชีพครู โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ ยกย่องและผดุงเกียรติวิชาชีพครู การประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้มีผลงานดีเด่นที่ประสบผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ มีวิทยฐานะหรือเลื่อนเป็นวิทยฐานะชำนาญการพิเศษและวิทยฐานะเชี่ยวชาญ รวมทั้งปรับปรุงเงินเดือนชดเชยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากการปรับเงินเดือนของภาครัฐ 15,000 บาท นอกจากนี้ ดำเนินโครงการครุคืนถิ่นเพื่ออยู่ร่วมกับครอบครัว ซึ่งจะช่วยให้ครูพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเต็มศักยภาพ และแก้ไขปัญหาหนี้สินครู โดยจัดสรรเงินทุนหมุนเวียนให้กู้ยืม การให้สินเชื่ออย่างสร้างสรรค์ การออกกลไกการเงินเคลื่อนที่ เพื่อให้คำปรึกษาในส่วนภูมิภาค ด้วยการเพิ่มรายได้ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง และให้คำปรึกษาโดยตรงที่ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตครูทางโทรศัพท์ และเว็บไซต์

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของครูในประเทศไทยที่ผ่านมา จำแนกได้ 3 รูปแบบ คือ 1) รูปแบบการพัฒนาแบบเป็นทางการ 2) รูปแบบการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ 3) รูปแบบการพัฒนากึ่งเป็นทางการ

รูปแบบการพัฒนาที่เป็นทางการ หมายถึง การพัฒนาที่ทางราชการหรือหน่วยงานเป็นผู้กำหนด ส่วนใหญ่จะกำหนดไว้ในแผนงานประจำปีของโรงเรียนหรือของเขตพื้นที่การศึกษา หรือจากส่วนกลาง การพัฒนารูปแบบนี้ส่วนใหญ่จะมีงบประมาณของทางราชการรองรับ หรือให้ไปราชการหรือเป็นคำสั่งให้ปฏิบัติเป็นครั้งคราวหรือเป็นกิจกรรมที่ดำเนินการในวัน เวลา ราชการ ดังอย่างเช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การนิเทศจากภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาต่อตามความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด การส่งผลงานทางวิชาการ การเยี่ยมเยือน

การทำวิจัย (ในชั้นเรียน) ซึ่งแต่ละรูปแบบดำเนินการภายใต้ภาวะบีบและความรับผิดชอบของทั้งหน่วยงานและครู ฯลฯ เป็นต้น

รูปแบบการพัฒนาแบบไม่เป็นทางการ หมายถึง การพัฒนาตนเองของบุคลากรทางการศึกษาที่มีความต้องการเป็นการส่วนตัว ดำเนินโดยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความต้องการหรือความตระหนักที่ต้องการพัฒนาของแต่ละบุคคลและต้องเสียค่าใช้จ่ายเอง อาจจะเป็นการนอกเวลาหรือในเวลาราชการ ตัวอย่างเช่น การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ การทัศนศึกษา การอ่าน – เขียน การเป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพ การเข้าร่วมประชุมตามความสนใจ การศึกษาทั้งที่รับปริญญาและไม่รับปริญญาบัตร ฯลฯ เป็นต้น

รูปแบบการพัฒนาแบบกึ่งทางการ หมายถึง การพัฒนาที่ต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ที่ดำเนินการทั้งในเวลาราชการและ/ หรือนอกเวลาราชการ เป็นครั้งคราว อาจไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนหรือได้รับเพียงบางส่วน เป็นกระบวนการสร้างบรรยากาศองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้หรือจัดการความรู้ในองค์กร ตัวอย่างเช่น การที่ครูต้องการพัฒนาตนเองโดยอาศัยการสังเกต การสะท้อนกลับ (Reflection) จากเพื่อนครูและ/ หรือผู้บริหาร จากนั้นจึงนำข้อมูล ข้อเสนอกลับไปพัฒนาตนเองต่อไป เรียกกระบวนการนี้ว่า “เป็นการสะท้อนกลับเพื่อช่วยการพัฒนารับเรียนการสอน” (Reflective Teaching) (Pollard &, 1994; Pollard, Anderson, Maddock, Swaffield, Warin, & Warwick, 2008; พศิน แดงจวง, 2552) โดยครูที่ต้องการพัฒนาจะกลายเป็น “ครูที่พัฒนาตนเองอันเกิดจากการร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน” (Reflective Teacher) (Brookfield, 1995; พศิน แดงจวง, 2552) นอกจากนี้ มีรูปแบบการพัฒนาตนเองของครูด้วยตนเองจากการดูวิดีโอและคิดใคร่ครวญ ค้นหาวิธีการแก้ปัญหาหรือพัฒนาจากบริบทของตนเอง ครูที่ดำเนินการดังกล่าว เรียกว่าเป็น “ครูที่พัฒนาตนเองจากบริบทของตัวเอง” (Reflexive Teacher) (พศิน แดงจวง, 2552; Sambaugh & Magliaro, 2001; Mounier & Tangchuang, 2010) รูปแบบการพัฒนาทั้ง 2 แบบนี้ พศิน แดงจวง ได้ดำเนินการใน 24 โรงเรียน 6 จังหวัดในช่วงปี พ.ศ. 2551 – 2552 และจะดำเนินการขยายผลในปี พ.ศ. 2553 – 2554

กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาระหว่างปี พ.ศ. 2547 – 2556 โดยกำหนดวิสัยทัศน์ว่า ภายในปี 2556 ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีศักยภาพ คุณภาพมาตรฐานและการรับรองวิชาชีพที่สามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณภาพ มีจริยธรรมและทันต่อการพัฒนาและการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์การปฏิรูปครูมี 3 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การฟื้นฟูศรัทธาวิชาชีพ

1. ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู
2. พัฒนาระบบบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคลและความก้าวหน้าในวิชาชีพ
3. สร้างและพัฒนาระบบเงินเดือนค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกื้อกูล

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพครู

1. การสร้างภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง
2. การพัฒนาประสิทธิภาพครู
3. การสร้างแนวร่วมและเครือข่ายการพัฒนา
4. การส่งเสริมการศึกษาต่อ
5. การสร้างเอกภาพและระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
6. การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตครูแนวใหม่

1. เร่งรัดพัฒนาหลักสูตรการผลิตและพัฒนาครูใหม่
2. เร่งรัดพัฒนาสถาบันผลิตครู
3. พัฒนาคณาจารย์ในสังกัดคณะครุศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

เพื่อให้แนวทางการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความชัดเจนสู่การปฏิบัติของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จึงกำหนดมาตรการงานและกิจกรรม เพื่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยจำแนกออกเป็น 6 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระสิทธิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.1 มาตรการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตำแหน่ง

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาครูบรรจุใหม่

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่

กิจกรรมที่ 3 การพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่งใหม่

กิจกรรมที่ 4 การพัฒนาครูเข้าสู่ตำแหน่งวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ

1.2 มาตรการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ ประสพการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนงบประมาณคู่มือวิชาการเพื่อพัฒนาสมรรถนะครูและ

บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพและมาตรฐานตำแหน่งตามวิทยฐานะ

กิจกรรมที่ 2 สนับสนุนงบประมาณเป็นทุนเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำการที่ยังขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ครูที่ไม่มีวุฒิครู ผู้บริหารที่ไม่มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา รวมถึงครูที่ยังไม่จบปริญญาตรี

กิจกรรมที่ 3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

1.3 มาตรการการเสริมสร้างขวัญและแรงจูงใจ

กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลงานดีเด่น โดยจัดตั้งและมอบรางวัล Teacher Award

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

2. ยุทธศาสตร์การสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาและคลังความรู้ผู้เชี่ยวชาญ

2.1 มาตรการสร้างแนวร่วมเครือข่ายการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา

กิจกรรมที่ 1 การสร้างแนวร่วมองค์กรเครือข่าย อาทิ สถาบันอุดมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถาบันพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานเอกชน

กิจกรรมที่ 2 การสร้างแนวร่วมบุคคลเครือข่าย อาทิ ผู้ทรงคุณวุฒิ บุคคลผู้ทรงภูมิปัญญาท้องถิ่น ผู้มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในวิชาชีพของตน

กิจกรรมที่ 3 การสร้างแนวร่วมเครือข่ายทางไกล (Distance Learning) เพื่อการพัฒนา อาทิ เครือข่ายวิทยุ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออินเทอร์เน็ต e – book, e – learning

2.2 มาตรการสร้างคลังความรู้ของผู้เชี่ยวชาญและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรมวิชาชีพเฉพาะด้านของผู้เชี่ยวชาญและประสงค์จะสร้างความเข้มแข็งในวิชาชีพเพื่อพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ อาทิ ชมรมครุคณิตศาสตร์ ชมรมครูภาษาไทย ฯลฯ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งชมรมผู้เกษียณอายุราชการที่ประสงค์จะทำประโยชน์แก่การศึกษาชาติ

3. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมการศึกษาต่อ

3.1 มาตรการจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการส่งเสริมการศึกษาต่อ

กิจกรรมที่ 1 ส่งเสริมการศึกษาต่อของครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งในระดับปริญญาโทและปริญญาเอก ตามความต้องการของหน่วยงาน

4. ยุทธศาสตร์การสร้างเอกภาพและระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

4.1 มาตรการสร้างเอกภาพการบริหารจัดการการพัฒนาครูฯ

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการพัฒนาครูด้วยระบบ GIS

กิจกรรมที่ 2 การปรับสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เป็นศูนย์กลางการกำหนดนโยบาย แผนงานการพัฒนาครูฯ และให้มีความคล่องตัวในการบริหารจัดการ

5. ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

5.1 มาตรการสร้างระบบการขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาครู

กิจกรรมที่ 1 จัดตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 – 5

กิจกรรมที่ 2 สร้างระบบการกำกับ ติดตามและรายงาน

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาครูของประเทศไทย ต่างก็มีความมุ่งมั่นในการพยายามกำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการอย่างหลากหลายในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและศักยภาพ แนวทางการพัฒนาครูของประเทศไทยที่สังเคราะห์ได้จากการศึกษาเอกสาร มีดังนี้

1. การพัฒนาครูให้มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ
2. การสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเรียนรู้ และออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู
3. การพัฒนาสถาบันผลิตครู ทั้งในด้านหลักสูตรผลิตครูแนวใหม่ การเรียนการสอนและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ
4. การพัฒนาครูประจำการ โดยการให้การอบรม การให้ทุนการศึกษาต่อ ยกย่องเชิดชูการสร้างขวัญกำลังใจและเครือข่ายเพื่อการพัฒนา
5. การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพครู

สมรรถนะครู

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการทำงาน (Competency) เกิดขึ้นในช่วงต้นของศตวรรษที่ 1970 โดยนักวิชาการชื่อ David McClelland (อริพงษ์ ฤทธิชัย, 2556) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าทำไมบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ความหมายของสมรรถนะ

Boyatzis (1982) ได้ให้คำนิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งถือเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ

Mitrani, Dalziel, and Fitt (1992) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Spencer and Spencer (1993) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิม

Sullivan and McIntosh (1995) ได้อธิบายว่าสมรรถนะเป็นทักษะที่แสดงออกที่ใช้ในมาตรฐานเฉพาะภายใต้เงื่อนไขเฉพาะ

Buford and Linder (2002) ได้ให้คำจำกัดความของสมรรถนะในฐานะที่เป็นกลุ่มของความรู้ ทักษะ และความสามารถที่สัมพันธ์กันและมีผลต่อกิจกรรมหลัก

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล (2543) กล่าวว่า Competency หมายถึง ทักษะ ความรู้ และความสามารถ หรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge, and Attributes) ของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานใดงานหนึ่ง

สมจิต สวธนไพบุลย์ และคณะ (2545) ได้อธิบายว่า สมรรถนะทางวิชาชีพครู (Teaching Professional Competency) เป็นดัชนีบ่งชี้ที่สำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มีประสิทธิภาพตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

ศิริชัย กาญจนวาสิ (2546) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะ และบุคลิกลักษณะที่จำเป็นต่อความพึงพอใจและความสำเร็จของการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะของกลุ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากร ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานเฉพาะ และเป็นดัชนีบ่งชี้ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

แนวคิดและหลักการ

จากงานวิจัยโครงการให้การศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะในการสอนของ Dormody and Torres (2002) จากมหาวิทยาลัยนิวเม็กซิโกสเตท (New Mexico State) และมหาวิทยาลัยมิสซูรี (Missouri) พบว่า ครูที่มีสมรรถนะในการสอนทำให้ผู้เรียนพอใจถึงขั้นพอใจมาก ซึ่ง Hedge (2000) กล่าวว่าครูที่เก่งต้องการสมรรถนะที่จำเป็นของครู เพราะพฤติกรรมของครูจะเกี่ยวข้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

Watson (1990) สรุปว่า การสอนที่เน้นหรือยึดสมรรถนะมีประสิทธิภาพอย่างมากในการฝึกอบรม ซึ่งตรงกับ Delker (1990) ที่พบว่า การฝึกอบรมที่ประสบความสำเร็จนั้นควรใช้วิธีเน้นสมรรถนะ การใช้ผลการดำเนินงานที่ได้รับการยอมรับว่าน่าพึงพอใจควรอยู่บนพื้นฐาน

โครงการที่เน้นสมรรถนะ (Thomson, 1991) การประเมินโครงการนั้นต้องมีเกณฑ์ในการประเมินสมรรถนะ (Foyter, 1990) การสอนแบบเก่าใช้เวลามาก เน้นครูเป็นศูนย์กลาง แต่การเน้นสมรรถนะในการฝึกอบรมคือหน่วยของกระบวนการที่เน้นทักษะเฉพาะ โดยเน้นผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง ซึ่งความหมายหลักในการเน้นสมรรถนะรวมถึงภาระงานหรือกลุ่มของภาระงานในระดับเฉพาะของสมรรถนะที่ใช้ในการเป็นตัวนำเอาหน้าที่หรือความต้องการเฉพาะของเครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เน้นที่การแสดงทัศนคติ (Sullivan & McIntosh, 1995)

จากงานวิจัยสมรรถนะและความเกี่ยวข้องในการศึกษาของ McKenzie et al. (1995) ซึ่งให้เห็นความเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วที่เน้นการวางแผนสมรรถนะในเรื่องหลักสูตร โดยให้ความสนใจในการพัฒนาในปัจจุบัน เช่น คุณสมบัติด้านการอาชีพแห่งชาติ (NVQs) และคุณสมบัติด้านอาชีพโดยทั่วไประดับชาติ (GNVQs) สรุปได้ว่าประสบการณ์นั้นเป็นส่วนสำคัญที่สุดทางการศึกษาอย่างหนึ่ง เป็นการผิดพลาดที่เหมารวมว่าเด็กบางคนต้องการสมรรถนะที่นำไปใช้ได้จริง ซึ่งจริง ๆ แล้วต้องการทักษะมากกว่า

Norris (1991) กล่าวว่า การสรุปที่มีเหตุผลจากงานวิจัยสรุปว่าในการจ้างงานนั้นไม่มีใครต้องการคนที่ไม่มีสมรรถนะและจะต่อต้านคนที่ไม่มีสมรรถนะ ซึ่งสมรรถนะใช้ได้ไม่เฉพาะกับส่วนรวมเท่านั้นแต่ใช้ได้กับเฉพาะบุคคลอีกด้วย (Carr, 1993) โดยในการทำงานนั้นเน้นความสำคัญของความรู้ ความเข้าใจ ความต้องการของคนที่ต้องการทำงานเป็นที่มีย่างเต็มที่เพื่อต้องการให้เกิดสมรรถนะส่วนบุคคล (Ashworth, 1992)

Delker (1990) กล่าวว่าลักษณะที่สำคัญของการฝึกอบรมโดยเน้นสมรรถนะ มีดังนี้

1. มีการเลือกสมรรถนะอย่างระมัดระวัง
2. สนับสนุนทฤษฎีที่นำมาบูรณาการที่นำมาใช้ในการฝึกทักษะโดยการเรียนรู้พิเศษ
3. จัดหาสื่อในการฝึกอบรมที่มีรายละเอียดครบถ้วนเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะ
4. วิธีการสอนเกี่ยวกับการเรียนรู้และปฏิกิริยาตอบสนองของผู้เรียนที่แสดงถึงการเข้าใจ
5. มีการประเมินทักษะผู้เรียนกับผู้เรียนที่เข้าไปร่วมในโครงการ และทักษะที่แสดงความพอใจในการอบรม

6. นำวิธีการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่น กิจกรรมกลุ่มใหญ่ กลุ่มย่อย และรายบุคคลมาใช้
7. ใช้สื่อที่หลากหลาย
8. จัดให้มีการเรียนรู้ด้วยตนเอง
9. เน้นที่ความพึงพอใจของผู้เรียนและต้องได้รับสมรรถนะทั้งหมด

Stewart and Hamlin (1993) เสนอแนะว่าสมรรถนะทั้งหมดมีผลมาจากประสบการณ์และการฝึกฝน สำหรับวิธีการสอนแบบเน้นสมรรถนะเป็นวิธีการประเมินที่สะท้อนให้เห็น

ว่าผู้ปฏิบัติสามารถสร้างขึ้นได้โดยเน้นสมรรถนะที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียนมากกว่าที่จะให้งานสำเร็จ (Everard, 1993)

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะเป็นสิ่งจำเป็น ในการพัฒนาสมรรถนะประสบการณ์เป็นสิ่งสำคัญ จะต้องให้ผู้เข้ารับการอบรมได้รับทักษะเฉพาะ โดยเน้นผู้เรียนหรือผู้เข้ารับการอบรมเป็นศูนย์กลาง นำวิธีการฝึกอบรมที่ยืดหยุ่นมาใช้ และใช้สื่อที่หลากหลาย โดยเน้นความพึงพอใจของผู้เรียนเป็นหลัก

รูปแบบของสมรรถนะ

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของนักศึกษาเกษตรกรรม ในมหาวิทยาลัย South Carolina พบว่า มีจุดเน้นที่ความต้องการของครูที่เริ่มต้นและมีประสบการณ์ด้านการเกษตร งานวิจัยนี้ยึดเอารูปแบบการประเมินความต้องการของ Borich (Garton, & Chung, 1995; Edwards, & Briere, 1999; Mundt & Connors, 1999) เป็นรายการพัฒนาสมรรถนะ 50 รายการที่ปรับเปลี่ยนแล้ว จากงานวิจัยครั้งก่อนที่ประเมินสมรรถนะครูใน Carolina ปี 1999 – 2000 เพื่อพิจารณาความต้องการเฉพาะของครูระหว่างครูที่เริ่มสอน (ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี) กับครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป โดยการหาค่าเฉลี่ย พบว่า สมรรถนะสูงสุดที่ความต้องการของครูที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป 5 สมรรถนะคือ 1) การใช้คอมพิวเตอร์ในการสอนในชั้นเรียน 2) การเตรียมการเพื่อนำความรู้ไปใช้ 3) การนำวิธีการให้รางวัลไปใช้ 4) นำอุปกรณ์สื่อที่หลากหลายไปใช้ในการสอน 5) การสอนทักษะในการบันทึกข้อมูล ในทางตรงข้ามครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ระบุรายการ 5 สมรรถนะที่ต้องการคือ 1) จัดให้มีคณะกรรมการในการแนะนำของท้องถิ่น 2) มีการพัฒนาโครงการศึกษาผู้ใหญ่ในท้องถิ่น 3) จัดการเรื่องกิจกรรมการหาเงินเข้ากองทุนของสมาคมท้องถิ่น 4) เตรียมทีมในการแข่งขันด้านการเกษตร 5) พัฒนาโอกาสให้กับผู้เรียน Hodkinson (1992) ได้เสนอรูปแบบในการเพิ่มสมรรถนะ 2 รูปแบบ คือ 1) สมรรถนะด้านพฤติกรรม และ 2) สมรรถนะด้านปฏิสัมพันธ์

จากงานวิจัยรูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะสำหรับการเตรียมให้เป็นผู้เป็นที่ดีของ Brownell and Chung (2001) แห่งมหาวิทยาลัย Cornell พบว่า นักศึกษาด้านธุรกิจให้ความสำคัญกับการนำความรู้ไปใช้ได้จริงในด้านผู้นำ การสื่อสาร ทักษะกระบวนการกลุ่ม ในฐานะที่เป็นหัวใจของการจัดการในด้านการบริหารการโรงแรม การสอนได้ใช้วิธีการเน้นการพัฒนาสมรรถนะ วิธีการนำเสนอและการอภิปรายมาใช้ ผลที่ได้เห็นได้ชัดว่านักศึกษาแต่ละคนสามารถแสดงออกและพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมจิต สวธน์ไพบูลย์ (2545) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาคุณาจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยมีขั้นตอนการจัด

กิจกรรมหลัก ๆ 3 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นการส่งเสริมความรอบรู้ 2) ขั้นการส่งเสริมการสอนดี มีคุณธรรม 3) ขั้นการส่งเสริมการทำวิจัยและพัฒนา

Spencer and Spencer (1993) ได้เสนอ Iceberg Model แสดงให้เห็นคุณลักษณะที่พิจารณาให้เห็นสมรรถนะของบุคลากร โดยดูรูปแบบต่อไปนี้

1. สมรรถนะภายในตัวบุคคล

1.1 ภาวะผู้นำ

1.2 รู้เขารู้เรา

1.3 ความเครียด

2. สมรรถนะในการจัดการ

2.1 วิเคราะห์ปัญหา

2.2 จัดการปัญหา

2.3 จัดการองค์กร

2.4 การตัดสินใจ

3. สมรรถนะในการสื่อสาร

3.1 ทางวาจา

3.2 การเขียน

4. สมรรถนะส่วนบุคคล

4.1 ขอบเขตความสนใจ

4.2 แรงจูงใจส่วนตัว

สุชาดา สุขสวัสดิ์ ฌ อยุธยา และ ยุพา บัวธรา (2545) ได้จำแนกประเภทของ สมรรถนะ (Competency) เป็น 3 กลุ่มคือ

1. ประเภทที่ต้องมีทั้งองค์การ (Core/ Organizational Competency)

คือสมรรถนะที่เป็นแก่นหรือแกนหลักขององค์การนั้น ๆ ซึ่งทุกคนในองค์การต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกันนี้ เพราะความสามารถและคุณสมบัติประเภทนี้เป็นตัวกำหนดหรือผลักดันให้องค์การบรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) และพันธกิจ (Mission) ที่วางไว้ได้ ตลอดจนยังเป็นตัวสะท้อนถึงค่านิยม (Values) ที่คนในองค์การมีและถือปฏิบัติร่วมกัน

2. ประเภทที่มีตามลักษณะงานหรือมีเฉพาะด้าน (Technical/ Functional Competency)

คือสมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับงานในแต่ละด้านหรือตามลักษณะงาน ซึ่งจะมีขึ้นความสามารถแตกต่างกันไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือคาดหวัง สมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ

3. ประเภทที่ต้องมีตามระดับตำแหน่งหรือตามสายการบริหาร (Professional/ Structural/ Managerial Competency) คือ สมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหารซึ่งสมรรถนะประเภทนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวัง ความกว้างขวางและความลึกซึ้งของความสามารถที่พนักงานต้องมีก่อนที่จะได้รับการเลื่อนระดับความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและความก้าวหน้าในองค์การ

องค์ประกอบของสมรรถนะ

Jessup (1991) ได้เสนอองค์ประกอบในการประเมินสมรรถนะดังนี้

1. เน้นผลลัพธ์ โดยเฉพาะผลลัพธ์หลายผลลัพธ์ ซึ่งแต่ละผลลัพธ์ต้องมีการแยกแยะและนำมาพิจารณา

2. ความเชื่อที่ว่าผลลัพธ์ที่ได้ควรที่จะเจาะจงถึงจุดที่ชัดเจน โปร่งใส ผู้ประเมิน ผู้ถูกประเมิน และบุคคลที่ 3 ต้องเข้าใจว่าประเมินอะไรอยู่ และจะได้อะไรจากการประเมิน

3. การประเมินโดยแบ่งเป็นตอนจากโครงการเรียนรู้เฉพาะ
ลักษณะเหล่านี้เป็นการประเมินแบบเน้นสมรรถนะ ประเทศอังกฤษนำไปใช้ในการประเมินนโยบายชาติ

การจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป โดย ฌรงค์วิทย์ แสนทอง (2547, หน้า 10-11) ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภทได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การ โดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้น ๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้น ๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น สามารถอาศัยอยู่กับแมงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียกสมรรถนะส่วนบุคคลว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล

เดชา เชชะวัฒน์ ไพศาล (2543) ได้แบ่งสมรรถนะ (Competency) ออกเป็น 2 องค์ประกอบใหญ่ ๆ คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง ความสามารถหลักขององค์กรหรือธุรกิจ นั่นคือเนื้อหาของวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ขององค์กร

2. สมรรถนะสนับสนุน (Support Competency) หมายถึง ทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรมที่สนับสนุนการปฏิบัติงานหนึ่ง ๆ เพิ่มเติมจากความสามารถหลัก ทั้งนี้จะมีความแตกต่างกันตามระดับขั้นของตำแหน่งงาน (Job Grade) หรือบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของงานนั้น ๆ (Job Role) หรือฟังก์ชันของงานภายในองค์กร

จิรประภา อัครบวร (2549, หน้า 68) กล่าวว่า สมรรถนะในตำแหน่งหนึ่ง ๆ จะประกอบไปด้วย 3 ประเภท ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดีที่ทุกคนในองค์กรต้องมี เพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

2. สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติความสามารถด้านการบริหารที่บุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จ และสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ ขององค์กร

3. สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน โดยสามารถจำแนกได้ 2 ส่วนย่อย ได้แก่ สมรรถนะเชิงเทคนิคหลัก (Core Technical Competency) และสมรรถนะเชิงเทคนิคเฉพาะ (Specific Technical Competency)

จึงอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทหลัก คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมี ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ ความรอบรู้เกี่ยวกับองค์กร ความซื่อสัตย์ ความใฝ่รู้ และความรับผิดชอบ เป็นต้น อีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จ และได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ

วิธีการพัฒนาสมรรถนะ

สมรรถนะที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำและบทบาทของการจัดการในโรงเรียน (Davies & Ellison, 1997) ได้มีการนำเอาโครงการพัฒนาสมรรถนะมาใช้ โครงการนี้เกี่ยวกับการตอบสนองส่วนตัว การแนะนำแนวทางเป็นรายบุคคล การแนะนำของเพื่อนกับครู วิธีการที่นำมาใช้โดยวิธีการกลุ่ม การเขียนบันทึกรายงาน (Portfolio) ให้กลุ่มหลาย ๆ กลุ่มพัฒนาสมรรถนะด้วยกัน เป็นวิธีที่ดีที่สุดที่ให้นักพลได้พัฒนาสมรรถนะ ซึ่งดูเหมือนว่าจะได้ประโยชน์จากการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

วิธีการเรียน โดยใช้การฝึกเป็นคู่ (Esp, 1993) ใช้ครูเป็นผู้นำคอยแนะแนวทางให้ ขั้นตอนที่มีประโยชน์ คือ

1. ต้องระบุว่าผู้เรียนกำลังต้องการเพิ่มสมรรถนะด้านใดและจัดลำดับสมรรถนะ
2. ค้นหาวิธีให้ได้สมรรถนะเหล่านั้น
3. ต้องระบุกิจกรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ และนำไปเชื่อมโยงกับสมรรถนะที่ผู้เรียนมีอยู่ และที่ต้องการพัฒนา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2545) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้วยวิธีการคือ 1) การฝึกอบรม 2) การเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเอง 3) การวิจัยปฏิบัติการ 4) การศึกษาดูงาน ทั้งภายในและภายนอกประเทศ 5) การจัดกิจกรรมทางวิชาการ 6) การจัดระบบพี่เลี้ยง และ 7) การศึกษาต่อ

การประเมินสมรรถนะครู

การกำหนดกรอบการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553) ได้ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการกำหนดความต้องการการพัฒนาสมรรถนะของครู และการประชุมเชิงปฏิบัติการสร้างแบบทดสอบเพื่อประเมินสมรรถนะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ: กิจกรรมจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อพัฒนาครูรายบุคคล ซึ่งคณะทำงานประกอบด้วย ผู้บริหาร โรงเรียนศึกษานิเทศก์ นักวิชาการศึกษา ผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ร่วมกันพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์สมรรถนะครู ประกอบด้วย เจตคติ ค่านิยม ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามภารกิจงานในสถานศึกษา จากแบบประเมินสมรรถนะและมาตรฐานของครูผู้สอน ที่หน่วยงานต่าง ๆ ได้จัดทำไว้ ได้แก่ แบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา รูปแบบสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (สค.บศ.) นอกจากนี้ยังศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า 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

รายละเอียดและคำอธิบายสมรรถนะครู

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)

หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

ตัวบ่งชี้

1. ความสามารถในการวางแผน การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์สังเคราะห์ภารกิจงาน
2. ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์
3. ความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน
4. ความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งาน

ประสบความสำเร็จ

สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจ

ในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้

1. ความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ
2. การปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ

สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self – Development) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

ตัวบ่งชี้

1. การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ
2. การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมในการพัฒนาองค์กรและวิชาชีพ
3. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสร้างเครือข่าย

สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม (Team Work) หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น หรือทีมงาน แสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ตัวบ่งชี้

1. การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน
2. การเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน
3. การปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย
4. การแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม
5. การเข้าไปมีส่วนร่วมร่วมกับผู้อื่นในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

ตามเป้าหมาย

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

ตัวบ่งชี้

1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพ
2. มีวิสัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ
3. การดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม
4. การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) หมายถึง ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การออกแบบการเรียนรู้

อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัด ประเมินผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

ตัวบ่งชี้

1. การสร้างและพัฒนาหลักสูตร
2. ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้
5. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

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

ตัวบ่งชี้

1. การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
2. การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน
4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

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

1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน
2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา
3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา

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

ตัวบ่งชี้

1. การวิเคราะห์
2. การสังเคราะห์
3. การวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู (Teacher Leadership) หมายถึง คุณลักษณะและพฤติกรรมของครูที่แสดงถึงความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์ส่วนบุคคล และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทั้งภายในและภายนอกห้องเรียน โดยปราศจากการใช้อิทธิพลของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อให้เกิดพลังแห่งการเรียนรู้เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ

ตัวบ่งชี้

1. วุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครู
2. การสนทนาอย่างสร้างสรรค์
3. การเป็นบุคคลแห่งการเปลี่ยนแปลง
4. การปฏิบัติงานอย่างไต่ตรอง
5. การมุ่งพัฒนาผลสัมฤทธิ์ผู้เรียน

สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (Relationship & Collaborative-Building for Learning Management) หมายถึง การประสานความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดี และเครือข่ายกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

ตัวบ่งชี้

1. การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้
2. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อการจัดการเรียนรู้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ อรุณทอง (2541) ได้ศึกษาวิจัยการศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

อัมพร ดีมา (2542) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครูสายปฏิบัติการสอน โรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ (2542) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามขนาด โรงเรียน และวุฒิการศึกษาของครู พบว่าแตกต่างกัน

อัญชญา เนื่องจำนง (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด ในเขตการศึกษา 12 ผลการวิจัย พบว่า การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ จำแนกตามกลุ่มวิชาที่สอน ขนาดโรงเรียน และอายุของ โรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2551) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ประเทศไทยและต่างประเทศกำหนดกรอบแนวคิดสมรรถนะครูสอดคล้องกัน 15 ด้าน ได้แก่ 1) ความรู้ในเนื้อหาวิชา 2) การสื่อสารและการใช้ภาษา 3) การพัฒนาหลักสูตร 4) การจัดการเรียนรู้ 5) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 6) การบริหารจัดการชั้นเรียน 7) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมการศึกษา 8) การวัดและประเมินผล 9) การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน 10) จิตวิทยาสำหรับครู 11) การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 12) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ 13) ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม 14) การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และ 15) การพัฒนาคุณลักษณะของผู้เรียน สมรรถนะแต่ละด้านมีรายละเอียดแตกต่างกันเล็กน้อยตามบริบทสังคม

แนวทางการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงและสามารถปรับการเรียนเปลี่ยนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม จำเป็นต้องกำหนดเป็นวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนและต้องกำหนดมาตรการด้านต่าง ๆ ได้แก่ การพัฒนาระบบการผลิตครู พัฒนาระบบการใช้ การส่งเสริมรักษาครูให้อยู่ในวิชาชีพตลอดชีวิต การพัฒนาสมรรถนะครูประจำการ และการพัฒนาระบบการประเมินสมรรถนะครู ทั้งนี้ต้องนำมาตรการดังกล่าวไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

มะหดี มะค็อรแเว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม ผลการวิจัยพบว่า ครูขาดความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน จิตวิทยา การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและการประเมินผล การพัฒนาตนเอง และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน

สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด

อัฐพล อินตะเสนา (2552) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติและจรรยาบรรณของมาตรฐานวิชาชีพมีคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

มนพ สกตศิลป์ศิริ (2553) เรื่องการพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนาครูยังขาดระบบที่มีคุณภาพ

ฉันทนา บุญมาก (2555) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรีตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก

ฤตินันท์ สมุทรทัย (2556) ได้ทำวิจัยนำร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ผลการสังเคราะห์แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 พบว่า ควรมี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ความสามารถพื้นฐานทางจริยธรรม 2) ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิต 3) ความสามารถในการคิด 4) ความสามารถในการนำตนเอง และ 5) สมรรถนะที่จำเป็นในการประกอบวิชาชีพครู ผลการนำแนวคิดหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ไปพัฒนาและทดลองใช้ในการจัดการเรียนการสอนกับนักศึกษาแล้ว พบว่า สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามองค์ประกอบของหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

งานวิจัยในต่างประเทศ

Eidietis and Jewkes (2011) ได้ทำวิจัยเรื่องการตัดสินใจทำหลักสูตรวิชาวิทยาศาสตร์ของ K-8: ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพครูและเนื้อหาของหลักสูตร ผลของการใช้การถดถอยพหุคูณแสดงให้เห็นว่า คุณภาพครูสามารถใช้ในการทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางด้านความถี่ของความรู้ในเรื่องการสอนสมุทรศาสตร์ นอกจากนั้น ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าการตัดสินใจกำหนดหลักสูตรของครูค่อนข้างสะท้อนให้เห็นความรู้สึกในการเตรียมที่จะสอนและเจตคติในหัวข้อ

เฉพาะที่เลือกมา บทความวิจัยนี้ได้อธิบายถึงการนำไปใช้ของการเตรียมครูสอนวิทยาศาสตร์ระดับประถมและการพัฒนาวิชาชีพของครูเหล่านี้ด้วย

Lee and Hemer (2010) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณภาพของผู้ที่จะเป็นครูในการสอนนักเรียนที่มีความหลากหลาย ผลการวิจัยพบความแตกต่างเล็กน้อยระหว่างคุณภาพของผู้ที่จะเป็นครูสอนในช่วงต้น ๆ ของการศึกษา และช่วงกลาง คุณภาพครูไม่ต่างกันมาก รวมถึงการฝึกสอนนักเรียนที่มีความหลากหลาย แต่มีความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติในเรื่องการเข้าใจความหลากหลายของผู้เรียน

Helm (2007) ได้ศึกษาคุณภาพครูที่มีผลกระทบต่อความมั่นใจในตนเองและพฤติกรรม การแสดงออกของผู้เรียน ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบต่อพฤติกรรม การแสดงออกของผู้เรียน ถ้ามีรูปแบบหนึ่งรูปแบบใดถูกสร้างขึ้นเพื่อค้ำประกันความสำเร็จของผู้เรียน จะต้องเกี่ยวข้องกับครูผู้สอนซึ่งมีคุณสมบัติคือ 1) คุณภาพสูง 2) มีใบประกอบวิชาชีพครูในสาขาของเขา 3) มีคุณภาพเรื่องการดูแลและเห็นอกเห็นใจผู้เรียน 4) มีจริยธรรมในการทำงานอย่างเข้มแข็ง 5) มีความสามารถในการคิดเชิง วิเคราะห์ 6) มีบิดามารดาของนักเรียนให้การสนับสนุน 7) สอนนักเรียนที่มีสัดส่วนครูต่อนักเรียน 1: 18 8) ต้องมีค่าตอบแทนเพียงพอ

Perkins (2002) ได้นำเสนอรายงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพครู ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การใช้ความสามารถในเรื่องการใช้คำพูดและสติปัญญาของครู ถือว่าเป็นตัวกำหนดที่สำคัญยิ่งต่อสัมฤทธิ์ผลของผู้เรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับประถมศึกษา

จากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศ พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และคุณภาพครูถือเป็นตัวกำหนดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน และเป็นเครื่องค้ำประกันความสำเร็จของผู้เรียน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 26,564 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน 379 คน
โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)
2. เลือกจังหวัดทุกจังหวัดในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้
3. แบ่งโรงเรียนออกเป็นโรงเรียนในเมือง และโรงเรียนนอกเมือง
4. สุ่มแบบแบ่งชั้นจำแนกตามขนาดโรงเรียน
5. สุ่มจำนวนครูโดยการสุ่มอย่างง่าย

ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหาร 4 คน (โรงเรียนละ 1 คน) และครู 20 คน (โรงเรียนละ 5 คน)
โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู โรงเรียนในอำเภอ
เมือง จำนวน 2 โรงเรียน และนอกอำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 2 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู

ตอนที่ 3 และสมรรถนะประจำสายงานตามการปฏิบัติของครู

โดยเกณฑ์การให้คะแนน ใช้มาตราวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) ดังนี้

5 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เกี่ยวกับคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้
แบบสอบถาม

1. ศึกษาหลักการและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพครูตามสมรรถนะของข้าราชการครู จากหนังสือ ตำรา และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. สร้างแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

แบบสัมภาษณ์

สร้างขึ้นจากการผลการวิจัยในประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน และตรวจสอบความครอบคลุมและความสมบูรณ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการหาความตรง (Validity) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Item Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ

1. ความตรง (Validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและความเหมาะสมในการใช้ภาษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับความอนุเคราะห์มีดังนี้

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.คุณวุฒิ คนฉลาด | อาจารย์พิเศษศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.2 รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี | อาจารย์พิเศษศูนย์นวัตกรรม การบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 1.3 ดร.สมพงษ์ ปั้นหุ่น | อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยและ จิตวิทยาประยุกต์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา |

2. การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองกับข้าราชการครู ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item – total Correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้อรายข้อของแบบสอบถามระหว่าง .22 ถึง .66

2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202 – 204) พบว่ามีความเชื่อมั่นเท่ากับ .943

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่ทุกจังหวัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 379 คน และได้รับแบบสอบถามสามารถนำมาทำการศึกษาวิเคราะห์ได้ จำนวน 334 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.13

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสคะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามตามแนวทางของ Best and Kahn (1993, pp. 179 – 187) ดังนี้

| | |
|-------------|--|
| 4.51 – 5.00 | หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 3.51 – 4.50 | หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก |
| 2.51 – 3.50 | หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง |
| 1.51 – 2.50 | หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย |
| 1.00 – 1.50 | หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 4 วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่อคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้

ตอนที่ 5 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ และค่าร้อยละ
2. การศึกษาระดับคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาศาสนาที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน โดยใช้การทดสอบค่าที ($t - test$) เมื่อจำแนกตามสถาบันที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน และเมื่อจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)
4. วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่อคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) แบบ Hierarchical Stepwise Regression Method
5. ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) บทสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์และแปลผล

การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | จำนวนกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean) |
| SD | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| t | แทน | ค่าสถิติทดสอบที (t - Distribution) |
| F | แทน | ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F - distribution) |
| SS | แทน | ผลบวกของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง |
| MS | แทน | ค่าความแปรปรวน |
| df | แทน | องศาแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of freedom) |
| p | แทน | ค่าความน่าจะเป็นในการทดสอบสมมติฐาน (Probability) |
| * | แทน | การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาศาสนาที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีและระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาศาสนาที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ตอนที่ 4 การศึกษาอิทธิพลของตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ต่อคุณภาพครู ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 5 ศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เชิงลึกประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ค่าสถิติพื้นฐานของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู ในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาสถานที่ตั้งของสถานศึกษา ที่สอนอยู่ในปัจจุบันหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาผลดังตารางที่ 4 – 1

ตารางที่ 4 – 1 ค่าความถี่ และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง

| ข้อมูลทั่วไป | ความถี่ | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| สถาบันที่สำเร็จการศึกษา | | |
| สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม | 109 | 32.63 |
| มหาวิทยาลัยราชภัฏ | 197 | 58.98 |
| สังกัดอื่นๆ | 28 | 8.38 |
| รวม | 334 | 100.00 |
| สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน | | |
| ในเมือง | 172 | 51.50 |
| นอกเมือง | 162 | 48.50 |
| รวม | 334 | 100.00 |
| หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด | | |
| การศึกษาระดับบัณฑิต | 46 | 13.77 |
| ครุศาสตรบัณฑิต | 144 | 43.11 |

ตารางที่ 4 – 1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | ความถี่ | ร้อยละ |
|--|------------|---------------|
| ศิลปศาสตรบัณฑิต | 29 | 8.68 |
| ประกาศนียบัตรบัณฑิต | 42 | 12.57 |
| อื่น ๆ | 73 | 21.86 |
| รวม | 334 | 100.00 |
| เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี | | |
| เกรดเฉลี่ยต่ำ (ไม่เกิน 2.50) | 28 | 8.38 |
| เกรดเฉลี่ยปานกลาง (2.51 – 3.25) | 185 | 55.39 |
| เกรดเฉลี่ยสูง (3.26 – 4.00) | 121 | 36.23 |
| รวม | 334 | 100.00 |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา | | |
| ไม่เกิน 2 ปี | 70 | 21.02 |
| 3 – 4 ปี | 205 | 61.56 |
| มากกว่า 4 ปี | 58 | 17.42 |
| รวม | 333 | 100.00 |

จากตารางที่ 4 – 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ คิดเป็นร้อยละ 58.98 รองลงมาคือ สถาบันสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม ร้อยละ 32.63 และสถาบันอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 8.38 โดยสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในเมือง คิดเป็นร้อยละ 51.50 นอกเมืองร้อยละ 48.50 ส่วนหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดส่วนใหญ่ได้รับวุฒิจากศิลปศาสตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 43.11 รองลงมา ได้แก่ วุฒิจากศึกษาอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 21.86 การศึกษามัธยมศึกษา ร้อยละ 13.77 ประกาศนียบัตรบัณฑิต ร้อยละ 12.57 และศิลปศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 8.68 เมื่อพิจารณาเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ส่วนใหญ่มีเกรดเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง (2.51 – 3.25) คิดเป็นร้อยละ 55.39 รองลงมา ได้แก่ เกรดเฉลี่ยสูง (3.26 – 4.00) คิดเป็นร้อยละ 36.23 และเกรดเฉลี่ยต่ำ (ไม่เกิน 2.50) คิดเป็นร้อยละ 8.38 และเมื่อพิจารณาระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ใช้เวลา 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.56 รองลงมา ได้แก่ ไม่เกิน 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.02 และ มากกว่า 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.42 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การศึกษาระดับคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและในสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน

ตารางที่ 4 – 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ ของคุณภาพครู โดยรวมและ
รายด้าน

| คุณภาพครู | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|-----------------------|-----------|-----|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. สมรรถนะหลัก | 3.86 | .39 | มาก | 1 |
| 2. สมรรถนะประจำสายงาน | 2.79 | .56 | ปานกลาง | 2 |
| โดยรวม | 3.08 | .47 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4 – 2 พบว่าคุณภาพครูโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในสมรรถนะหลัก
ตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูอยู่ใน
ระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก
ตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตภาคตะวันออก โดยรวมและรายด้าน

| คุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครู | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|-----|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 4.25 | .51 | มาก | 3 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 4.28 | .53 | มาก | 2 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 1.93 | .83 | น้อย | 5 |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.24 | .51 | มาก | 4 |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 4.62 | .44 | มากที่สุด | 1 |
| โดยรวม | 3.86 | .39 | มาก | |

จากตารางที่ 4 – 3 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีการรับรู้ตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการที่ดีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมและรายด้าน

| คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงาน จากการปฏิบัติ | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ | 1.99 | .87 | น้อย | 4 |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | 2.63 | 1.22 | ปานกลาง | 2 |
| 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | 2.46 | 1.23 | น้อย | 3 |
| 4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน | 1.51 | .79 | น้อย | 6 |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | 4.25 | .45 | มาก | 1 |
| 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | 1.70 | .76 | น้อย | 5 |
| โดยรวม | 2.79 | .56 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4 – 4 พบว่าคุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครู อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาแต่ละด้านของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานในรายชื่อ สามารถแสดงรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 – 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ทันเวลา | 4.42 | .55 | มาก | 1 |
| 2. มีการตั้งเป้าหมายและความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน | 4.31 | .62 | มาก | 2 |
| 3. มีการปฏิบัติตามแผนการทำงานและนิเทศติดตามผล อย่างเป็นระบบ | 4.02 | .67 | มาก | 3 |
| รวม | 4.25 | .51 | มาก | |

จากตารางที่ 4 – 5 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงานโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ทันเวลา มีการตั้งเป้าหมายและความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน และ มีการปฏิบัติตามแผนการทำงานและนิเทศติดตามผลอย่างเป็นระบบตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการบริการที่ดี

| ด้านการบริการที่ดี | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ (Service Mind) | 4.43 | .63 | มาก | 1 |
| 2. มีการปรับเปลี่ยนการให้บริการ ได้เหมาะสมกับผู้รับบริการ ตามสถานการณ์ | 4.23 | .60 | มาก | 2 |
| 3. ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการให้บริการของท่านได้ โดยไม่มีความยุ่งยาก | 4.17 | .68 | มาก | 3 |
| รวม | 4.28 | .53 | มาก | |

จากตารางที่ 4 – 6 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการบริการที่ดี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ครูมีความตั้งใจ และเต็มใจในการให้บริการ (Service Mind) มีการปรับเปลี่ยนการให้บริการ ได้เหมาะสมกับผู้รับ บริการตามสถานการณ์ และผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการให้บริการของท่านได้โดยไม่มี ความยุ่งยากตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลัก ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการพัฒนาตนเอง

| ด้านการพัฒนาตนเอง | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. ศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนา ตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่นการเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงานและการค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น | 2.47 | 1.20 | น้อย | 1 |
| 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการ เรียนรู้องค์กรและวิชาชีพ | 1.80 | 1.03 | น้อย | 4 |

ตารางที่ 4 – 7 (ต่อ)

| ด้านการพัฒนาตนเอง | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|------------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน | 2.12 | 1.19 | น้อย | 2 |
| 4. ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น | 1.81 | 1.10 | น้อย | 3 |
| 5. มีการขยายผล โดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร | 1.47 | .85 | น้อยที่สุด | 5 |
| รวม | 1.93 | .83 | น้อย | |

จากตารางที่ 4 – 7 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ด้านการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณาเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ครูมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่นการเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษาดูงาน และการค้นคว้าด้วยตนเองเป็นต้น มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน และให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศและถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่นตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ด้านการทำงานเป็นทีม

| ด้านการทำงานเป็นทีม | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุน เพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ | 4.40 | .61 | มาก | 1 |
| 2. มีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม | 4.25 | .65 | มาก | 3 |
| 3. ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย | 4.25 | .63 | มาก | 2 |
| 4. แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ติดตามสถานการณ์ได้เหมาะสม | 4.06 | .70 | มาก | 4 |
| รวม | 4.24 | .51 | มาก | |

จากตารางที่ 4 – 8 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การให้ความร่วมมือช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลายมีการเสริมแรงให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ติดตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสมตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู

| ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|-----|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ | 4.77 | .45 | มากที่สุด | 1 |
| 2. มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ | 4.69 | .52 | มากที่สุด | 2 |
| 3. มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม | 4.54 | .57 | มากที่สุด | 3 |
| 4. มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี | 4.46 | .64 | มาก | 4 |
| รวม | 4.62 | .44 | มากที่สุด | |

จากตารางที่ 4 – 9 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพมีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพมีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และมีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ
ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้

| ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|------------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. สร้าง/พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลางและท้องถิ่น | 1.34 | .62 | น้อยที่สุด | 10 |
| 2. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเหมาะสม สอดคล้องกับวัยและความต้องการของผู้เรียนและชุมชน | 1.68 | 1.11 | น้อย | 9 |
| 3. จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 2.32 | 1.41 | น้อย | 3 |
| 4. ใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลายเหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ | 2.18 | 1.27 | น้อย | 4 |
| 5. สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ | 2.73 | 1.44 | ปานกลาง | 1 |
| 6. ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ ในการจัดการเรียนรู้ | 2.34 | 1.34 | น้อย | 2 |
| 7. ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน | 1.84 | 1.18 | น้อย | 6 |
| 8. สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้อง เหมาะสม | 1.70 | 1.15 | น้อย | 8 |
| 9. วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง | 1.97 | 1.27 | น้อย | 5 |
| 10. นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ | 1.75 | 1.13 | น้อย | 7 |
| รวม | 1.99 | .87 | น้อย | |

จากตารางที่ 4 – 10 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครู
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการ
บริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับน้อยเมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้
ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/นวัตกรรมที่ใช้ในการจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้
ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ
ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน

| ด้านการพัฒนาผู้เรียน | $n = 334$ | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน | 3.01 | 1.40 | ปานกลาง | 1 |
| 2. การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ผู้เรียน | 2.61 | 1.39 | ปานกลาง | 2 |
| 3. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยโดยความภูมิใจ ในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน | 2.61 | 1.43 | ปานกลาง | 3 |
| 4. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน | 2.30 | 1.40 | น้อย | 4 |
| รวม | 2.63 | 1.22 | ปานกลาง | |

จากตารางที่ 4 – 11 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครู
ใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการพัฒนา
ผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่
การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน การพัฒนาทักษะชีวิตและสุขภาพกาย และสุขภาพจิต
ผู้เรียน การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยโดยความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน และ
การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ
ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน

| ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|---------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุขและ ความปลอดภัยของผู้เรียน | 2.42 | 1.40 | น้อย | 2 |
| 2. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา | 2.14 | 1.38 | น้อย | 3 |
| 3. กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา | 2.81 | 1.52 | ปานกลาง | 1 |
| รวม | 2.46 | 1.23 | น้อย | |

จากตารางที่ 4 – 12 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ
ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้
ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับจากมาก
ไปหาน้อย ได้แก่ กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/รายวิชา จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข
และความปลอดภัยของผู้เรียน และจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา
ตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะ
ประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย
เพื่อพัฒนาผู้เรียน

| ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|-----|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและ โอกาส ความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในชั้นเรียน | 1.57 | .92 | น้อย | 1 |

ตารางที่ 4 – 13 (ต่อ)

| ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | $n = 334$ | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|------|------------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 2. รวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวก ต่อการนำไปใช้ | 1.53 | .89 | น้อย | 2 |
| 3. มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็น ประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูล รอบด้าน | 1.44 | .74 | น้อยที่สุด | 3 |
| รวม | 1.51 | .79 | น้อย | |

จากตารางที่ 4 – 13 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียนโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยอุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนรวบรวมจำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียนแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ และมีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้านตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับที่ของคุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ ด้านภาวะผู้นำครู

| ด้านภาวะผู้นำครู | $n = 334$ | | ระดับ | อันดับ |
|---|-----------|------|-------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. พิจารณาทบทวนประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรม ที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น | 4.23 | .62 | มาก | 5 |
| 2. มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม | 4.50 | .56 | มาก | 2 |

ตารางที่ 4 – 14 (ต่อ)

| ด้านภาวะผู้นำครู | n = 334 | | ระดับ | อันดับ |
|--|-----------|-----|-----------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 3. ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานของผู้ร่วมงาน | 4.34 | .60 | มาก | 4 |
| 4. ให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน | 4.57 | .55 | มากที่สุด | 1 |
| 5. ใช้การกระตุ้นใจเพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน | 4.19 | .65 | มาก | 8 |
| 6. มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการสนทนามีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน | 4.21 | .57 | มาก | 6 |
| 7. มีทักษะการฟังการพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่นเพื่อเป็นแนวทางใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน | 4.19 | .63 | มาก | 7 |
| 8. สืบเสาะข้อมูลความรู้ทางวิชาชีพใหม่ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ | 4.11 | .68 | มาก | 12 |
| 9. ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบัน เพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น | 4.16 | .68 | มาก | 10 |
| 10. มีความคิดริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม | 4.07 | .68 | มาก | 13 |
| 11. มีความมั่นใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | 4.35 | .61 | มาก | 3 |
| 12. มีการกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ ร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาและวิชาชีพ | 4.11 | .66 | มาก | 11 |
| 13. มีการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียนและการจัดการเรียนรู้ | 4.17 | .65 | มาก | 9 |
| รวม | 4.25 | .45 | มาก | |

จากตารางที่ 4 – 14 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ด้านภาวะผู้นำครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้เกียรติต่อผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม และมีความมั่นใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามลำดับ

ตารางที่ 4 – 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและอันดับของคุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

| ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | $n = 334$ | | ระดับ | อันดับ |
|---|-------------|------------|-------------|--------|
| | \bar{X} | SD | | |
| 1. กำหนดแนวทางในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน | 1.44 | .76 | น้อยที่สุด | 5 |
| 2. ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา | 1.63 | .98 | น้อย | 4 |
| 3. ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน | 2.12 | 1.21 | น้อย | 1 |
| 4. จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | 1.66 | .94 | น้อย | 2 |
| 5. สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | 1.65 | .80 | น้อย | 3 |
| รวม | 1.70 | .76 | น้อย | |

จากตารางที่ 4 – 15 พบว่า คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ

ของชุมชนจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสาขาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้เป็นการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การทดสอบค่าที่ (t -test) เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน และเมื่อจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีที่มีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่มอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้การทดสอบด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4 – 16 เปรียบเทียบคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบัน

| คุณภาพครู | ในเมือง | | นอกเมือง | | t | p |
|--------------------------------------|-------------|------|-------------|------|-------|------|
| | $(n = 172)$ | | $(n = 162)$ | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 4.26 | .51 | 4.24 | .50 | .41 | .681 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 4.27 | .56 | 4.29 | .50 | -.34 | .733 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 1.88 | .79 | 1.99 | .88 | -1.19 | .235 |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.21 | .50 | 4.28 | .53 | -1.28 | .201 |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 4.62 | .47 | 4.61 | .41 | .23 | .822 |
| สมรรถนะหลักโดยรวม | 3.85 | .40 | 3.88 | .39 | -.77 | .441 |

ตารางที่ 4 – 16 (ต่อ)

| คุณภาพครู | ในเมือง | | นอกเมือง | | t | p |
|--|-------------|------------|-------------|------------|---------------|-------------|
| | (n = 172) | | (n = 162) | | | |
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | | |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. ด้านการบริหารหลักสูตรและ | | | | | | |
| การเรียนรู้ | 1.88 | .81 | 2.09 | .92 | -2.21* | .028 |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | 2.49 | 1.23 | 2.78 | 1.20 | -2.15* | .032 |
| 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | 2.30 | 1.24 | 2.62 | 1.21 | -2.32* | .021 |
| 4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และ | | | | | | |
| วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | 1.44 | .69 | 1.59 | .89 | -1.76 | .079 |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | 4.25 | .46 | 4.24 | .43 | .36 | .720 |
| 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ | | | | | | |
| ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ | | | | | | |
| จัดการเรียนรู้ | 1.58 | .72 | 1.83 | .78 | -3.01* | .003 |
| สมรรถนะประจำสายงาน โดยรวม | 2.72 | .55 | 2.86 | .57 | -2.41* | .016 |
| คุณภาพครูโดยรวม | 3.02 | .46 | 3.14 | .48 | -2.40* | .017 |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 – 16 พบว่า ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ที่มีสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน คุณภาพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูทั้งโดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ พบว่า คุณภาพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ส่วนด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 – 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามสถาบัน
ที่สำเร็จการศึกษา

| คุณภาพครู | สังกัดทบวง มหาลัยเดิม (n = 109) | | มหาวิทยาลัย ราชภัฏ (n = 197) | | สังกัดอื่นๆ (n = 28) | |
|---|---------------------------------------|------------|------------------------------------|------------|-------------------------|------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| | สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 4.28 | .52 | 4.23 | .50 | 4.27 | .52 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 4.35 | .49 | 4.24 | .55 | 4.30 | .49 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 2.05 | .92 | 1.89 | .79 | 1.79 | .76 |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.26 | .52 | 4.25 | .51 | 4.13 | .55 |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 4.58 | .47 | 4.64 | .42 | 4.60 | .51 |
| สมรรถนะหลักโดยรวม | 3.90 | .40 | 3.85 | .39 | 3.82 | .42 |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. ด้านการบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | 2.03 | .91 | 1.96 | .85 | 1.96 | .80 |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | 2.70 | 1.27 | 2.61 | 1.22 | 2.53 | 1.10 |
| 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | 2.55 | 1.28 | 2.41 | 1.24 | 2.39 | 1.05 |
| 4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | 1.50 | .80 | 1.51 | .80 | 1.60 | .78 |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | 4.29 | .46 | 4.22 | .44 | 4.27 | .48 |
| 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ | 1.65 | .82 | 1.74 | .75 | 1.59 | .54 |
| สมรรถนะประจำสายงานโดยรวม | 2.82 | .61 | 2.77 | .54 | 2.77 | .53 |
| คุณภาพครูโดยรวม | 3.11 | .52 | 3.06 | .45 | 3.04 | .43 |

ตารางที่ 4 – 18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก
จำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษา

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | p |
|--|--------------|--------|-----|------|------|------|
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | .17 | 2 | .09 | .33 | .719 |
| | ภายในกลุ่ม | 85.76 | 331 | .26 | | |
| | รวม | 85.93 | 333 | | | |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | ระหว่างกลุ่ม | .89 | 2 | .45 | 1.60 | .203 |
| | ภายในกลุ่ม | 92.33 | 331 | .28 | | |
| | รวม | 93.22 | 333 | | | |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 2.46 | 2 | 1.23 | 1.78 | .171 |
| | ภายในกลุ่ม | 229.47 | 331 | .69 | | |
| | รวม | 231.94 | 333 | | | |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | .37 | 2 | .18 | .69 | .500 |
| | ภายในกลุ่ม | 87.40 | 331 | .26 | | |
| | รวม | 87.76 | 333 | | | |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพครู | ระหว่างกลุ่ม | .23 | 2 | .11 | .58 | .562 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.47 | 331 | .20 | | |
| | รวม | 65.70 | 333 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .28 | 2 | .14 | .90 | .408 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.44 | 331 | .16 | | |
| | รวม | 51.72 | 333 | | | |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. การบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | .37 | 2 | .18 | .24 | .784 |
| | ภายในกลุ่ม | 249.77 | 331 | .75 | | |
| | รวม | 250.14 | 333 | | | |

ตารางที่ 4 – 18 (ต่อ)

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | p |
|---|--------------|--------|-----|------|-----|------|
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | .98 | 2 | .49 | .33 | .722 |
| | ภายในกลุ่ม | 497.97 | 331 | 1.50 | | |
| | รวม | 498.95 | 333 | | | |
| 3. ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 1.57 | 2 | .79 | .51 | .598 |
| | ภายในกลุ่ม | 506.14 | 331 | 1.53 | | |
| | รวม | 507.72 | 333 | | | |
| 4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | .21 | 2 | .11 | .17 | .846 |
| | ภายในกลุ่ม | 210.11 | 331 | .63 | | |
| | รวม | 210.32 | 333 | | | |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | ระหว่างกลุ่ม | .35 | 2 | .17 | .86 | .422 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.86 | 331 | .20 | | |
| | รวม | 67.21 | 333 | | | |
| 6. การสร้างความสัมพันธ์ และร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | .99 | 2 | .49 | .85 | .428 |
| | ภายในกลุ่ม | 191.71 | 331 | .58 | | |
| | รวม | 192.70 | 333 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .19 | 2 | .09 | .30 | .744 |
| | ภายในกลุ่ม | 105.70 | 331 | .32 | | |
| | รวม | 105.89 | 333 | | | |
| คุณภาพครูโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .22 | 2 | .11 | .49 | .613 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.00 | 331 | .22 | | |
| | รวม | 74.21 | 333 | | | |

จากตารางที่ 4 – 18 พบว่า คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกันคุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 – 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำแนกตามหลักสูตร
ที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด

| คุณภาพครู | การศึกษา บัณฑิต (n = 46) | | ครุศาสตร บัณฑิต (n = 144) | | หลักสูตรอื่นๆ (n = 144) | |
|---|--------------------------------|------------|---------------------------------|------------|----------------------------|------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 4.18 | .51 | 4.19 | .48 | 4.34 | .52 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 4.38 | .52 | 4.22 | .55 | 4.31 | .50 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 1.91 | .84 | 1.94 | .82 | 1.93 | .85 |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.30 | .46 | 4.20 | .52 | 4.26 | .52 |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 4.53 | .51 | 4.66 | .42 | 4.60 | .45 |
| สมรรถนะหลักโดยรวม | 3.86 | .37 | 3.84 | .39 | 3.89 | .41 |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. ด้านการบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | 2.05 | .93 | 2.00 | .91 | 1.95 | .81 |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | 2.71 | 1.27 | 2.73 | 1.23 | 2.51 | 1.20 |
| 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | 2.40 | 1.27 | 2.53 | 1.24 | 2.40 | 1.22 |
| 4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | 1.53 | .86 | 1.54 | .81 | 1.48 | .76 |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | 4.29 | .40 | 4.20 | .45 | 4.27 | .46 |
| 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ | 1.72 | .93 | 1.76 | .77 | 1.63 | .69 |
| สมรรถนะประจำสายงานโดยรวม | 2.83 | .62 | 2.80 | .56 | 2.76 | .55 |
| คุณภาพครูโดยรวม | 3.09 | .51 | 3.09 | .46 | 3.06 | .48 |

ตารางที่ 4 – 20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออก
จำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด

| คุณภาพครู | | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | 1.79 | 2 | .90 | 3.53* | .031 |
| | ภายในกลุ่ม | 84.14 | 331 | .25 | | |
| | รวม | 85.93 | 333 | | | |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | ระหว่างกลุ่ม | 1.19 | 2 | .59 | 2.13 | .120 |
| | ภายในกลุ่ม | 92.03 | 331 | .28 | | |
| | รวม | 93.22 | 333 | | | |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | .02 | 2 | .01 | .02 | .985 |
| | ภายในกลุ่ม | 231.92 | 331 | .70 | | |
| | รวม | 231.94 | 333 | | | |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | .43 | 2 | .22 | .82 | .442 |
| | ภายในกลุ่ม | 87.33 | 331 | .26 | | |
| | รวม | 87.76 | 333 | | | |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพครู | ระหว่างกลุ่ม | .60 | 2 | .30 | 1.53 | .219 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.10 | 331 | .20 | | |
| | รวม | 65.70 | 333 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .17 | 2 | .09 | .55 | .579 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.55 | 331 | .16 | | |
| | รวม | 51.72 | 333 | | | |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. การบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | .41 | 2 | .21 | .27 | .761 |
| | ภายในกลุ่ม | 249.72 | 331 | .75 | | |
| | รวม | 250.14 | 333 | | | |

ตารางที่ 4 – 20 (ต่อ)

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | p |
|---|--------------|--------|-----|------|------|------|
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | 3.95 | 2 | 1.98 | 1.32 | .268 |
| | ภายในกลุ่ม | 494.99 | 331 | 1.50 | | |
| | รวม | 498.95 | 333 | | | |
| 3. ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 1.42 | 2 | .71 | .47 | .628 |
| | ภายในกลุ่ม | 506.29 | 331 | 1.53 | | |
| | รวม | 507.72 | 333 | | | |
| 4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | .27 | 2 | .14 | .21 | .807 |
| | ภายในกลุ่ม | 210.05 | 331 | .63 | | |
| | รวม | 210.32 | 333 | | | |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | ระหว่างกลุ่ม | .48 | 2 | .24 | 1.19 | .305 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.73 | 331 | .20 | | |
| | รวม | 67.21 | 333 | | | |
| 6. การสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อจัดการเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 1.12 | 2 | .56 | .97 | .382 |
| | ภายในกลุ่ม | 191.58 | 331 | .58 | | |
| | รวม | 192.70 | 333 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .22 | 2 | .11 | .34 | .712 |
| | ภายในกลุ่ม | 105.67 | 331 | .32 | | |
| | รวม | 105.89 | 333 | | | |
| คุณภาพครูโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .06 | 2 | .03 | .12 | .883 |
| | ภายในกลุ่ม | 74.16 | 331 | .22 | | |
| | รวม | 74.21 | 333 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 – 20 พบว่า คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดที่แตกต่างกัน คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ที่พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่ต่างกัน มีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4 – 21 การทดสอบรายคู่ คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุด
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน

| หลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา ระดับสูงสุด | \bar{X} | การศึกษาระดับบัณฑิต 4.18 | ครุศาสตรบัณฑิต 4.19 | หลักสูตรอื่น ๆ 4.34 |
|--|-----------|-----------------------------|------------------------|------------------------|
| การศึกษาระดับบัณฑิต | 4.18 | – | .01 | .16* |
| ครุศาสตรบัณฑิต | 4.19 | | – | .15* |
| หลักสูตรอื่น ๆ | 4.34 | | | – |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 – 21 การทดสอบรายคู่คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษา
ระดับสูงสุดด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอื่น ๆ
มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตและ
ครุศาสตรบัณฑิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4 – 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามเกรดเฉลี่ย
ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

| คุณภาพครู | ต่ำ ($n = 28$) | | ปานกลาง ($n = 185$) | | สูง ($n = 121$) | |
|--------------------------------------|---------------------|------|--------------------------|------|----------------------|------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 4.19 | .54 | 4.26 | .50 | 4.25 | .52 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 4.26 | .57 | 4.27 | .52 | 4.30 | .54 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 1.93 | .94 | 1.87 | .80 | 2.03 | .86 |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.16 | .57 | 4.24 | .53 | 4.26 | .48 |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 4.59 | .50 | 4.60 | .47 | 4.65 | .39 |
| สมรรถนะหลักโดยรวม | 3.83 | .45 | 3.85 | .38 | 3.90 | .40 |

ตารางที่ 4 – 22 (ต่อ)

| คุณภาพครู | ต่ำ (n = 28) | | ปานกลาง (n = 185) | | สูง (n = 121) | |
|---|-----------------|------------|----------------------|------------|------------------|------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. ด้านการบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | 1.83 | .91 | 1.95 | .79 | 2.07 | .96 |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | 2.46 | 1.18 | 2.64 | 1.23 | 2.66 | 1.23 |
| 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | 2.35 | 1.28 | 2.48 | 1.24 | 2.44 | 1.23 |
| 4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | 1.35 | .70 | 1.50 | .75 | 1.58 | .87 |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | 4.21 | .49 | 4.23 | .44 | 4.28 | .46 |
| 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ | 1.59 | .76 | 1.72 | .74 | 1.70 | .80 |
| สมรรถนะประจำสายงานโดยรวม | 2.68 | .56 | 2.78 | .51 | 2.83 | .64 |
| คุณภาพครูโดยรวม | 2.99 | .51 | 3.07 | .43 | 3.11 | .52 |

ตารางที่ 4 – 23 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตภาคตะวันออกเฉียง
จำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | p |
|--------------------------------------|--------------|--------|-----|------|------|------|
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | .136 | 2 | .068 | .262 | .769 |
| | ภายในกลุ่ม | 85.794 | 331 | .259 | | |
| | รวม | 85.930 | 333 | | | |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | ระหว่างกลุ่ม | .055 | 2 | .028 | .098 | .907 |
| | ภายในกลุ่ม | 93.167 | 331 | .281 | | |
| | รวม | 93.222 | 333 | | | |

ตารางที่ 4 – 23 (ต่อ)

| คุณภาพครู | | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 1.861 | 2 | .931 | 1.339 | .264 |
| | ภายในกลุ่ม | 230.077 | 331 | .695 | | |
| | รวม | 231.938 | 333 | | | |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | .218 | 2 | .109 | .412 | .663 |
| | ภายในกลุ่ม | 87.547 | 331 | .264 | | |
| | รวม | 87.765 | 333 | | | |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพครู | ระหว่างกลุ่ม | .173 | 2 | .087 | .438 | .646 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.523 | 331 | .198 | | |
| | รวม | 65.696 | 333 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .195 | 2 | .098 | .627 | .535 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.521 | 331 | .156 | | |
| | รวม | 51.716 | 333 | | | |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. การบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 1.725 | 2 | .862 | 1.149 | .318 |
| | ภายในกลุ่ม | 248.413 | 331 | .750 | | |
| | รวม | 250.138 | 333 | | | |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | .903 | 2 | .452 | .300 | .741 |
| | ภายในกลุ่ม | 498.043 | 331 | 1.505 | | |
| | รวม | 498.946 | 333 | | | |
| 3. ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน | ระหว่างกลุ่ม | .488 | 2 | .244 | .159 | .853 |
| | ภายในกลุ่ม | 507.228 | 331 | 1.532 | | |
| | รวม | 507.715 | 333 | | | |
| 4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | 1.353 | 2 | .676 | 1.071 | .344 |
| | ภายในกลุ่ม | 208.971 | 331 | .631 | | |
| | รวม | 210.324 | 333 | | | |

ตารางที่ 4 – 23 (ต่อ)

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | p |
|--|--------------|---------|-----|------|------|------|
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | ระหว่างกลุ่ม | .228 | 2 | .114 | .563 | .570 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.985 | 331 | .202 | | |
| | รวม | 67.213 | 333 | | | |
| 6. การสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | .367 | 2 | .183 | .316 | .730 |
| | ภายในกลุ่ม | 192.333 | 331 | .581 | | |
| | รวม | 192.700 | 333 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .543 | 2 | .271 | .853 | .427 |
| | ภายในกลุ่ม | 105.345 | 331 | .318 | | |
| | รวม | 105.888 | 333 | | | |
| คุณภาพครูโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .339 | 2 | .170 | .760 | .468 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.875 | 331 | .223 | | |
| | รวม | 74.215 | 333 | | | |

จากตารางที่ 4 – 23 คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จ
การศึกษาระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 – 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกระยะเวลาที่ใช้
ในการศึกษา

| คุณภาพครู | ไม่เกิน 2 ปี (n = 70) | | 3 – 4 ปี (n = 205) | | มากกว่า 4 ปี (n = 58) | |
|-------------------------------|--------------------------|-----|-----------------------|-----|--------------------------|-----|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | 4.27 | .51 | 4.23 | .48 | 4.31 | .58 |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 4.21 | .58 | 4.30 | .52 | 4.30 | .50 |
| 2. ด้านการบริการที่ดี | 1.81 | .71 | 1.95 | .85 | 2.03 | .93 |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | 4.22 | .52 | 4.25 | .50 | 4.25 | .56 |

ตารางที่ 4 – 24 (ต่อ)

| คุณภาพครู | ไม่เกิน 2 ปี (n = 70) | | 3 – 4 ปี (n = 205) | | มากกว่า 4 ปี (n = 58) | |
|---|--------------------------|------------|-----------------------|------------|--------------------------|------------|
| | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD | \bar{X} | SD |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | 4.63 | .48 | 4.62 | .43 | 4.57 | .47 |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 3.83 | .40 | 3.87 | .38 | 3.89 | .44 |
| สมรรถนะหลักโดยรวม | 4.27 | .51 | 4.23 | .48 | 4.31 | .58 |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. ด้านการบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | 1.88 | .76 | 2.05 | .91 | 1.89 | .82 |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | 2.66 | 1.14 | 2.68 | 1.25 | 2.46 | 1.23 |
| 3. ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน | 2.36 | 1.08 | 2.52 | 1.27 | 2.36 | 1.28 |
| 4. ด้านการวิเคราะห์สังเคราะห์ และ วิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | 1.37 | .68 | 1.53 | .85 | 1.65 | .69 |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | 4.22 | .49 | 4.24 | .44 | 4.30 | .44 |
| 6. ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ จัดการเรียนรู้ | 1.48 | .58 | 1.78 | .81 | 1.70 | .72 |
| สมรรถนะประจำสายงาน โดยรวม | 2.71 | .50 | 2.82 | .60 | 2.77 | .51 |
| คุณภาพครูโดยรวม | 3.01 | .41 | 3.10 | .49 | 3.07 | .47 |

ตารางที่ 4 – 25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง
จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | p |
|--------------------------------------|--------------|-------|-----|-----|-----|-----|
| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | | | | | | |
| 1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงาน | ระหว่างกลุ่ม | .35 | 2 | .17 | .68 | .51 |
| | ภายในกลุ่ม | 85.02 | 330 | .26 | | |
| | รวม | 85.37 | 332 | | | |

ตารางที่ 4 – 25 (ต่อ)

| คุณภาพครู | | <i>SS</i> | <i>df</i> | <i>MS</i> | <i>F</i> | <i>p</i> |
|--|--------------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
| 2. ด้านการบริการที่ดี | ระหว่างกลุ่ม | .39 | 2 | .20 | .70 | .50 |
| | ภายในกลุ่ม | 92.83 | 330 | .28 | | |
| | รวม | 93.22 | 332 | | | |
| 3. ด้านการพัฒนาตนเอง | ระหว่างกลุ่ม | 1.77 | 2 | .89 | 1.28 | .28 |
| | ภายในกลุ่ม | 229.29 | 330 | .69 | | |
| | รวม | 231.06 | 332 | | | |
| 4. ด้านการทำงานเป็นทีม | ระหว่างกลุ่ม | .03 | 2 | .02 | .06 | .94 |
| | ภายในกลุ่ม | 87.67 | 330 | .27 | | |
| | รวม | 87.70 | 332 | | | |
| 5. ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ วิชาชีพครู | ระหว่างกลุ่ม | .13 | 2 | .06 | .32 | .73 |
| | ภายในกลุ่ม | 65.42 | 330 | .20 | | |
| | รวม | 65.55 | 332 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .14 | 2 | .07 | .45 | .64 |
| | ภายในกลุ่ม | 51.56 | 330 | .16 | | |
| | รวม | 51.71 | 332 | | | |
| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | | | | | | |
| 1. การบริหารหลักสูตรและ การเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 2.15 | 2 | 1.08 | 1.44 | .24 |
| | ภายในกลุ่ม | 247.01 | 330 | .75 | | |
| | รวม | 249.16 | 332 | | | |
| 2. ด้านการพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | 2.32 | 2 | 1.16 | .78 | .46 |
| | ภายในกลุ่ม | 493.95 | 330 | 1.50 | | |
| | รวม | 496.27 | 332 | | | |
| 3. ด้านการบริหารจัดการ ชั้นเรียน | ระหว่างกลุ่ม | 2.08 | 2 | 1.04 | .68 | .51 |
| | ภายในกลุ่ม | 503.51 | 330 | 1.53 | | |
| | รวม | 505.59 | 332 | | | |

ตารางที่ 4 – 25 (ต่อ)

| คุณภาพครู | | SS | df | MS | F | P |
|--|--------------|--------|-----|------|-------|-----|
| 4. ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน | ระหว่างกลุ่ม | 2.52 | 2 | 1.26 | 2.00 | .14 |
| | ภายในกลุ่ม | 207.54 | 330 | .63 | | |
| | รวม | 210.06 | 332 | | | |
| 5. ด้านภาวะผู้นำครู | ระหว่างกลุ่ม | .25 | 2 | .13 | .63 | .54 |
| | ภายในกลุ่ม | 66.94 | 330 | .20 | | |
| | รวม | 67.19 | 332 | | | |
| 6. การสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ | ระหว่างกลุ่ม | 4.74 | 2 | 2.37 | 4.17* | .02 |
| | ภายในกลุ่ม | 187.47 | 330 | .57 | | |
| | รวม | 192.21 | 332 | | | |
| โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .75 | 2 | .37 | 1.17 | .31 |
| | ภายในกลุ่ม | 104.74 | 330 | .32 | | |
| | รวม | 105.49 | 332 | | | |
| คุณภาพครูโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม | .46 | 2 | .23 | 1.03 | .36 |
| | ภายในกลุ่ม | 73.58 | 330 | .22 | | |
| | รวม | 74.04 | 332 | | | |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 – 25 คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้
ในการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่พบว่า ครูที่ใช้
ระยะเวลาในการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 4 – 26 การทดสอบรายคู่ คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

| ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา | \bar{X} | ไม่เกิน 2 ปี | 3 - 4 ปี | มากกว่า 4 ปี |
|--------------------------|-----------|--------------|----------|--------------|
| | | 1.48 | 1.78 | 1.70 |
| ไม่เกิน 2 ปี | 1.48 | – | .30* | .22* |
| 3 - 4 ปี | 1.78 | | – | .08 |
| มากกว่า 4 ปี | 1.70 | | | – |

* $p < .05$

จากตารางที่ 4 – 26 การทดสอบรายคู่คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก จำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา
ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ พบว่า ครูที่ใช้
ระยะเวลาในการศึกษา 3-4 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครูที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาไม่เกิน 2 ปี และ
มากกว่า 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 การศึกษาอิทธิพลของตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน

ในขั้นนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) แบบ Hierarchical Stepwise Regression Method เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู จำแนกตามสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน และเนื่องจากตัวแปรอิสระหรือตัวแปรทำนายเป็นตัวแปรที่มีลักษณะเป็นตัวแปรจัดกลุ่ม (Categorical) ดังนั้นผู้วิจัยจึงดำเนินการดัมมี่ (Dummy) ตัวแปร โดยคัดเลือกตัวแปรที่น่าจะส่งผลต่อคุณภาพครูตามแนวคิดและทฤษฎี โดยกำหนดตัวแปร ดังนี้

x1 แทน สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม

x2 แทน สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง

x3 แทน การศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ

x4 แทน วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต

x5 แทน ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี

x6 แทน เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี

y1 แทน คุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก

y2 แทน คุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

ตัวแปรที่ถูกเลือกในแต่ละชุดที่น่าเข้าสมการ จะเข้าตามลำดับชุดที่มีความสำคัญก่อนหลังเชิงทฤษฎี ซึ่งนำเสนอเป็นลำดับขั้นดังนี้

ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก

ตารางที่ 4 – 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก

| ตัวแปร | y1 | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 |
|---|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| คุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก | 1.000 | | | | | | |
| สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม | .070 | 1.000 | | | | | |
| สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง | -.042 | .049 | 1.000 | | | | |
| การศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ | .112* | .234* | -.023 | 1.000 | | | |
| วุฒิกการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต | -.053 | -.541* | -.038 | -.460* | 1.000 | | |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี | .043 | -.078 | -.035 | -.168* | .173* | 1.000 | |
| เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี | .117* | .100* | .008 | .122* | -.077 | -.214* | 1.000 |

* $p < .05$

ตารางที่ 4 – 28 สัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก

| ตัวแปร | Step 1 | | | Step 2 | | | Step 3 | | | อัตราส่วน การเพิ่ม/ ลด | | | |
|---|--------|-------|-----------------|--------|-------|-----------------|--------|-------|-----------------|------------------------------|------|-------|-------|
| | r | B | SE _B | β | B | SE _B | β | B | SE _B | | β | | |
| สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม | .070 | .061 | .046 | .072 | .002 | .053 | .055 | .063 | -.007 | .043 | .054 | .051 | -.019 |
| สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง | -.042 | -.036 | .043 | -.046 | -.004 | -.033 | .043 | -.042 | .000 | -.031 | .043 | -.040 | .002 |
| การศึกษารับชั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ | .112 | | | | | .105 | .059 | .110 | -.002 | .101 | .059 | .106 | -.006 |
| วุฒิการศึกษาครูศาสตรบัณฑิต | -.053 | | | | | .024 | .057 | .030 | .083 | .013 | .057 | .016 | .069 |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี | .043 | | | | | | | | | .034 | .022 | .086 | .043 |
| เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี | .117 | | | | | | | | | .109 | .051 | .119* | .002 |
| R | | | | | | | | | | | | | .184 |
| R ² | | | | | | | | | | | | | .034 |
| Adjust R ² | | | | | | | | | | | | | .016 |
| R ² Change | | | | | | | | | | | | | .017 |
| F | | | | | | | | | | | | | 1.91 |
| Durbin – Watson | | | | | | | | | | | | | 1.874 |

หมายเหตุ เครื่องหมาย – แสดงถึงสัดส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนั้นลดลงจากขั้นตอนก่อนนั้น 1 ชั้น
 เครื่องหมาย + แสดงถึงสัดส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนั้นเพิ่มขึ้นจากขั้นตอนก่อนนั้น 1 ชั้น

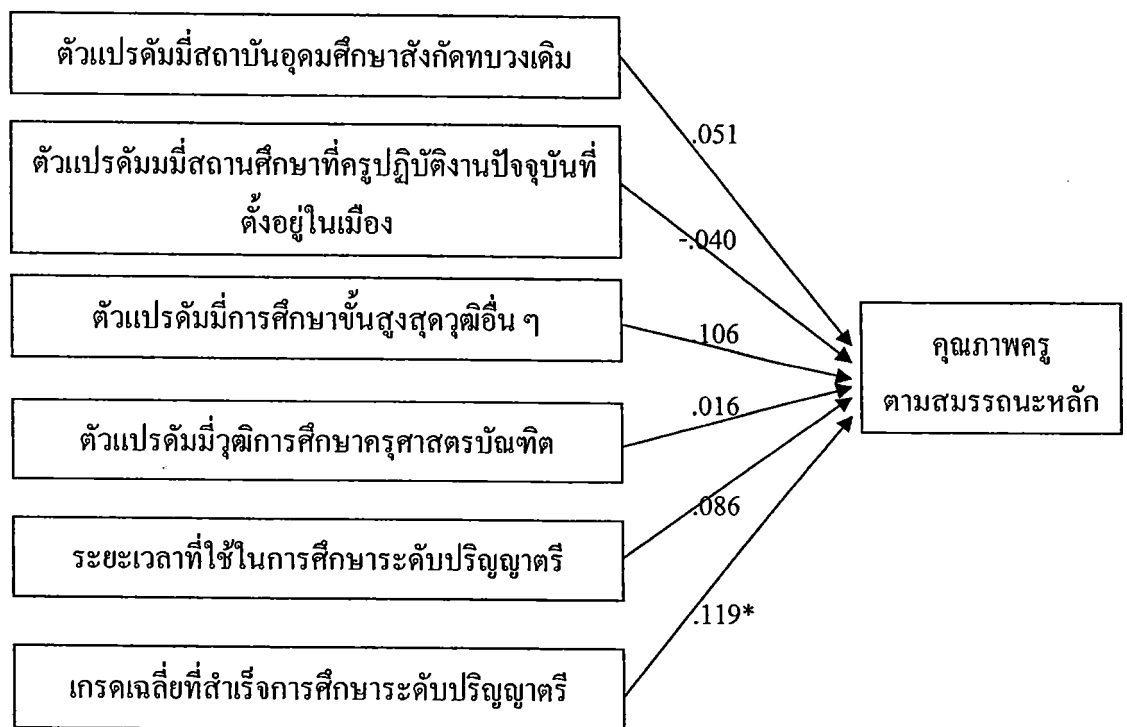
จากตารางที่ 4 – 28 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก ที่นำเข้าไปชุดแรก มีจำนวน 2 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม และสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม มีค่าเพิ่มขึ้นจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้กับตัวแปรคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น .002 เท่า ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง มีค่าลดลงจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้กับตัวแปรคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก มีสัดส่วนลดลง .004 เท่า ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของตัวแปรสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง มีการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมผ่านสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม ไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ ตัวแปรทั้งสองร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก ได้ร้อยละ .70 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำตัวแปรชุดที่สองเข้าไป จำนวน 4 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง การศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ และวุฒิการศึกษาครูศาสตรบัณฑิต พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม และตัวแปรการศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีค่าลดลงจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .007 และ .002 เท่า ตามลำดับ ตัวแปรวุฒิการศึกษาครูศาสตรบัณฑิตมีค่าเพิ่มขึ้นจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .083 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมืองนั้น ไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม และตัวแปรการศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรวุฒิการศึกษาครูศาสตรบัณฑิต ไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก ได้ร้อยละ 1.70 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำชุดตัวแปรที่สามเข้าไป จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง การศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ วุฒิกิจการศึกษาศาสตรบัณฑิต ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม และตัวแปรการศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีค่าลดลงจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .019 และ .006 เท่า ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง วุฒิกิจการศึกษาศาสตรบัณฑิต ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเพิ่มขึ้นจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .002, .069, .043 และ .002 เท่า ตามลำดับ

ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม และตัวแปร การศึกษาชั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน ปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 3.40 โดย ตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนตัวแปรอื่น ๆ อธิบาย ความแปรปรวนได้โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยรวมแล้วตัวแปรที่นำเข้าไปในโมเดลการวิเคราะห์แต่ละชุดสามารถอธิบาย ความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 3.40 ซึ่งในการวิเคราะห์ครั้งนี้มุ่งตอบ คำถามเฉพาะปริมาณอิทธิพลทางตรงของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีต่อคุณภาพ ครูตามสมรรถนะหลักเท่านั้น ส่วนปริมาณอิทธิพลทางอ้อมนั้นสามารถหาได้โดยการวิเคราะห์ เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งไม่ได้นำเสนอไว้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงทำให้ได้ตัวแปรเหตุที่ส่งผล ไปยังตัวแปรตามทั้งหมด 6 ตัวแปร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังภาพที่ 4 – 1



ภาพที่ 4 – 1 โมเดลอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก

ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

ตารางที่ 4 – 29 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

| ตัวแปร | y2 | x1 | x4 | x3 | x5 | x6 | x2 |
|---|--------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|
| คุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน | 1.000 | | | | | | |
| สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม | .065 | 1.000 | | | | | |
| วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต | .025 | -.541 | 1.000 | | | | |
| การศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ | -.055 | .234 | -.460 | 1.000 | | | |
| ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี | .064 | -.078 | .173* | -.168* | 1.000 | | |
| เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี | .040 | .100* | -.077 | .122* | -.214* | 1.000 | |
| สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง | -.135* | .049 | -.038 | -.023 | -.035 | .008 | 1.000 |

* $p < .05$

ตารางที่ 4 – 30 สัมประสิทธิ์ถดถอยและค่าสถิติที่ได้จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

| ตัวแปร | Step 1 | | | Step 2 | | | Step 3 | | | Step 4 | | | Step 5 | | | | |
|--|----------|----------|-----------------------|---------|-----------------|----------|-----------------------|---------|-----------------|----------|-----------------------|---------|-----------------|----------|-----------------------|---------|-----------------|
| | <i>r</i> | <i>B</i> | <i>SE_B</i> | β | การเพิ่ม /ลด | <i>B</i> | <i>SE_B</i> | β | การเพิ่ม /ลด | <i>B</i> | <i>SE_B</i> | β | การเพิ่ม /ลด | <i>B</i> | <i>SE_B</i> | β | การเพิ่ม /ลด |
| 1. สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม | .065 | .470 | .396 | .065 | .000 | .784 | .471 | .108 | .043 | .739 | .473 | .102 | .037 | .777 | .469 | .108 | .043 |
| 2. วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต | .025 | | | .040 | | .273 | .523 | | .015 | .184 | .528 | .027 | .002 | .115 | .524 | .017 | -.008 |
| 3. การศึกษาระดับปริญญาตรี | -.055 | | | -.069 | | -.568 | .537 | | -.014 | -.569 | .54 | -.069 | -.014 | -.665 | .536 | -.081 | -.026 |
| 4. ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ระดับปริญญาตรี | .064 | | | .071 | | .238 | .193 | | .007 | .225 | .191 | .067 | .007 | .225 | .191 | .067 | .003 |
| 5. เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี | .040 | | | .054 | | .428 | .445 | | .014 | .428 | .442 | .054 | .014 | .428 | .442 | .054 | .014 |
| 6. สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน ปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง | -.135 | | | 1.098 | | | | | | -.966 | .370 | -.142* | | -.966 | .370 | -.142* | -.007 |
| <i>R</i> | | | .065 | | | | | .115 | | | | .139 | | | | .199 | |
| <i>R</i> ² | | | .004 | | | | | .013 | | | | .019 | | | | .039 | |
| Adjust <i>R</i> ² | | | .001 | | | | | .001 | | | | .001 | | | | .019 | |
| <i>R</i> ² Change | | | .004 | | | | | .009 | | | | .006 | | | | .020 | |
| <i>F</i> | | | 1.411 | | | | | 1.098 | | | | 1.077 | | | | 1.913 | |

Durbin – Watson

1.871

หมายเหตุ เครื่องหมาย – แสดงถึงสัดส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนั้นลดลงจากขั้นตอนก่อนหน้า 1 ชั้น
เครื่องหมาย + แสดงถึงสัดส่วนค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยที่ได้จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนนั้นเพิ่มขึ้นจากขั้นตอนก่อนหน้า 1 ชั้น

จากตารางที่ 4 – 30 ตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อคุณภาพครู ตามสมรรถนะประจำสายงาน ที่นำเข้าไปชุดแรก มีจำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงเดิม พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม มีค่า ไม่เปลี่ยนแปลงจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนี้กับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นหลักฐานแสดง ให้เห็นว่าตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิมส่งอิทธิพลโดยตรงไปยังตัวแปรตาม โดยไม่ได้ ส่งผ่านตัวแปรใด ๆ ซึ่งอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ .40 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

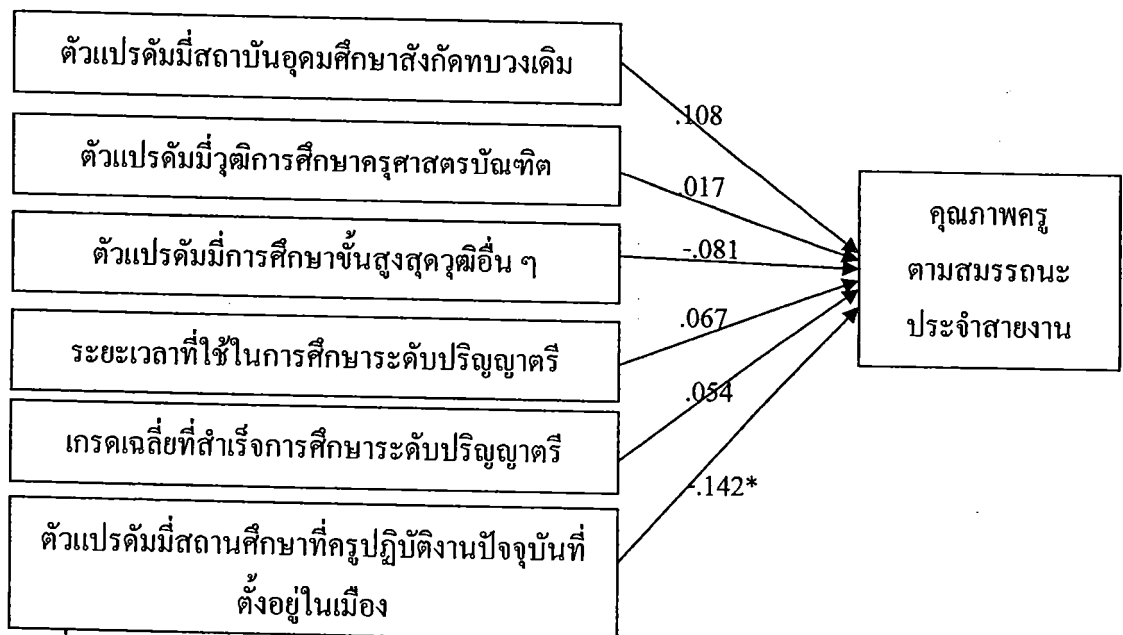
เมื่อนำตัวแปรชุดที่สองเข้าไป จำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต และการศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวแปรการศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีค่าลดลงจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .014 เท่า ส่วนตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม และวุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิตมีค่าเพิ่มขึ้น จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .043 และ .015 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของตัวแปร การศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัด ทบวงเดิม และวุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต ไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ตัวแปรทั้งสามร่วมกันอธิบาย ความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 1.30 อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

เมื่อนำชุดตัวแปรที่สามเข้าไป จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับ ปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวแปรการศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีค่าลดลงจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .014 เท่า ส่วนตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต ระยะเวลาที่ใช้ ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเพิ่มขึ้น จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .037, .002, .007 และ .014 เท่า ตามลำดับ ซึ่งเป็นหลักฐานแสดง ให้เห็นว่าอิทธิพลของตัวแปรการศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ มีการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปร ทั้งสี่ตัวแปร ไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวน ของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 1.90 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อนำชุดตัวแปรที่สี่เข้าไป จำนวน 6 ตัวแปร ได้แก่ สถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม วุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต การศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับ ปริญญาตรี เกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี และสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบัน ที่ตั้งอยู่ในเมือง พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรวุฒิการศึกษาครุศาสตรบัณฑิต ตัวแปร การศึกษาระดับสูงสุดวุฒิอื่น ๆ และสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง มีค่าลดลง

จากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .008, .026 และ .007 เท่า ตามลำดับ ส่วนตัวแปรสถาบันอุดมศึกษา สังกัดทบวงเดิม ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเพิ่มขึ้นจากสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .043, .003 และ .014 เท่า ตามลำดับ ซึ่งเป็นหลักฐานแสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของตัวแปรวุฒิการศึกษาศรศาสตรบัณฑิต ตัวแปรการศึกษาขั้นสูงสุดวุฒิอื่น ๆ และสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง มีการส่งผ่านอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงเดิม ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระดับปริญญาตรี และเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ไปยังตัวแปรตาม ทั้งนี้ตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปรสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 3.90 โดยตัวแปรที่สามารถอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมือง ส่วนตัวแปรอื่น ๆ อธิบายความแปรปรวนได้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยรวมแล้วตัวแปรที่นำเข้าไปใน โมเดลการวิเคราะห์แต่ละชุดสามารถอธิบายความแปรปรวนคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน ได้ร้อยละ 3.90 ซึ่งในการวิเคราะห์ครั้งนี้มุ่งตอบคำถามเฉพาะปริมาณอิทธิพลทางตรงของกลุ่มตัวแปรลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน เท่านั้น ส่วนปริมาณอิทธิพลทางอ้อมนั้นสามารถหาได้โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) ซึ่งไม่ได้นำเสนอไว้ในการศึกษาครั้งนี้ จึงทำให้ได้ตัวแปรเหตุที่ส่งผลไปยังตัวแปรตามทั้งหมด 6 ตัวแปร สามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ได้ดังภาพที่ 4 – 2



ภาพที่ 4 – 2 โมเดลอิทธิพลทางตรงของตัวแปรสาเหตุต่อคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงาน

ตอนที่ 5 ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก มีดังนี้

1. สมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงต้องปรับพฤติกรรม การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เหมาะสมกับยุคใหม่ โดยมีหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณ วิชาชีพครูเป็นกรอบกำหนด ครูต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ครูบรรจุใหม่จะปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัดเพราะกลัวการประเมิน ส่วนครูอาวุโสก็ต้องปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเพราะครูตระหนักว่าเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการ ดังคำสัมภาษณ์ผู้อำนวยการ โรงเรียนท่านหนึ่ง กล่าวว่า “ครูบรรจุใหม่กลัวการประเมิน 2 ปี จะไม่ผ่านจึงต้องปฏิบัติตาม จรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด ส่วนครูอาวุโสมีประสบการณ์มากตระหนักดีว่าขณะนี้ตนเองกำลังทำ อะไรอยู่จึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณ” ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่าครูต้องมีสามัญสำนึกที่จะ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน อาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนด จรรยาบรรณไว้ชัดเจนจึงต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มแข็ง ประกอบกับผู้บริหารเอาใจใส่ตรวจสอบ และ ให้รายงานผลงานประจำปี จึงทำให้ครูต้องปฏิบัติตามอยู่ในกรอบกฎหมายและจรรยาบรรณ ดังคำ สัมภาษณ์ข้าราชการครู กล่าวว่า “ครูต้องมีสามัญสำนึกที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ครูส่วนน้อยที่ จะนอกกรอบนอกทาง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ เป็นข้าของในหลวง จึงต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ให้ได้”

สมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ติดตามความรู้ ข่าวสารสารสนเทศทางวิชาชีพครู ครูส่วนใหญ่มีภาระหลักที่บ้าน จึงลืมนึกถึงความเป็นครู จึงขาด การพัฒนาตนเอง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ครูห่วงที่จะกลับบ้าน ตอนเย็นก็รีบกลับบ้าน หรืออาจกลับ ก่อนเวลาหากมีคาบสอนว่าง” ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่าปัจจุบันครูมีภาระหน้าที่การสอน และงานอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นจึงพัฒนาตนเองน้อย ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการ พัฒนาตนเอง หรืออาจเป็นเพราะครูมีความเชื่อมั่นตนเองสูงเกินไป ทำให้ไม่ยอมรับการพัฒนา ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ครูปัจจุบันอาจมีข้อแตกต่างจากครูในอดีตที่ว่าภาระหน้าที่การสอนและงาน อื่น ๆ มากขึ้น จึงพัฒนาตนเองน้อยลง”

2. สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามี ความเห็นว่าครูมีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะของความเป็นครูเหมาะสม มีความกระตือรือร้นอยู่ ตลอดเวลา ประกอบกับมีการนิเทศติดตามจึงมีความรับผิดชอบมากขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “มีการ มอบหมายภาระหน้าที่ให้กับครู พร้อมทั้งนิเทศ กำกับ ติดตามการทำงาน ครูจึงมีความเป็นผู้นำมาก

ยิ่งขึ้น” ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่าครูถูกกำหนดให้เป็นผู้นำ ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถนำนักเรียนได้ ครูต้องเป็นผู้นำในหลายโอกาส ต้องเป็นผู้ที่กล้าแสดงออก กล้าพูด กล้านำเสนอความคิดให้กับนักเรียน ครูต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน และนักเรียน ครูเป็นปัจจัยสำคัญต่อการนำวิสัยทัศน์และนโยบายของโรงเรียนไปสู่การปฏิบัติดังกล่าว คำสัมภาษณ์ที่ว่า “ครูต้องมีภาวะผู้นำ มิฉะนั้นจะคุมนักเรียนไม่ได้”

สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าครูขาดความรู้ความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขาดแคลนมีภาระงานมากจึงไม่มีเวลาศึกษาเนื้อหาอย่างจริงจัง ครูหนึ่งคนอาจสอนหลายวิชาหลายชั้นเรียน จึงทำให้เตรียมตัวไม่พร้อมในการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูมีภาระทางด้านครอบครัว จึงมีสมรรถนะประจำสายงานน้อย ในส่วนของด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้นั้น ถ้าผู้บริหารไม่ร่วมมือกับชุมชนครูก็จะไม่ร่วมมือด้วย ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำ โดยเฉพาะโรงเรียนใหญ่ที่อยู่ในเมืองครูจะคิดว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ถ้าผู้นำไม่ไปร่วมมือกับชุมชน ครูก็จะไม่ไป โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ที่อยู่ในเมือง เพราะครูคิดว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร” ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูอาจเฝ้าหน้ากับกับการจัดทำเอกสารต่าง ๆ อย่างมาก ครูบางคนมีอายุราชการมาก สอนมาเป็นเวลานาน คุ่นเคยกับการเรียนการสอนแบบเดิมจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลง ครูไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครูมีการทำวิจัยมากขึ้น แต่อาจขาดการนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียน ประกอบกับกฎระเบียบใหม่ ๆ อาจทำให้ครูบริหารจัดการชั้นเรียนได้ยากขึ้น การเรียนวิชาชีพครูที่ผ่านมาไม่เน้นด้านการบริหารหลักสูตร และการทำวิจัย ครูไม่เข้าใจหลักสูตรที่เปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ประกอบกับนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ครูต้องตั้งต้นเรียนรู้ใหม่ และหลักสูตรถูกกำหนดมาจากส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูคิดว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียนในการจัดกิจกรรมตามประเพณี และคิดว่าครูมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนน้อยเพราะเวลาส่วนใหญ่ของครูอยู่กับนักเรียน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน ทำเพียงแบบสอบถาม และทำกิจกรรมตามประเพณีเท่านั้น คิดว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียน”

3. ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมือง มีสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนในเมือง

ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ โรงเรียนนอกเมืองสามารถจัดหลักสูตรได้หลากหลายโดยเฉพาะหลักสูตรท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดหลักสูตร จำนวนครูและจำนวนนักเรียนที่เหมาะสมของโรงเรียนนอกเมืองจะทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรได้ตรงประเด็นมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนในเมือง ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมืองมีเวลาให้กับตนเองมากกว่า จึงทุ่มเทการทำงานมากกว่า ประกอบกับโรงเรียนนอกเมืองมีครูจำนวนน้อย ถ้าไม่ทำงาน งานก็จะไม่สามารถดำเนินไปได้ ต่างจากโรงเรียนในเมือง มีครูจำนวนมาก ถ้าบางคนไม่ทำงาน งานก็สามารถดำเนินต่อไปได้ และถ้าครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมืองมีผลการทำงานที่ดี การเขียนขอย้ายเข้ามาโรงเรียนในเมืองก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ถ้าครูมีผลงานที่ดีการเขียนขอย้ายเข้ามาในเมืองก็ง่ายขึ้น” ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมืองมีการบริหารหลักสูตรได้ด้วยตนเองสามารถปรับให้เป็นไปตามท้องถิ่น ส่วนโรงเรียนในเมืองการบริหารหลักสูตรมีการรอบมาให้เรียบร้อยแล้ว ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมืองจำนวนนักเรียนน้อยกว่าโรงเรียนในเมือง ทำให้การจัดการด้านหลักสูตรเป็นไปได้อย่างทั่วถึง มีความคล่องตัวในการบริหารงาน เพราะมีบุคลากรน้อยสามารถตัดสินใจได้เองและต้องปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ได้รับการอบรมพัฒนา มากกว่าครูในเมือง ครูโรงเรียนนอกเมืองส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนในเมือง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “นอกเมืองครูหนุ่มสาวมากกว่า มีไฟมากกว่าครูในเมือง”

4. ครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต และครุศาสตรบัณฑิต ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ ครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชามากกว่า และเกรงว่ ถ้าไม่จบหลักสูตรวิชาชีพครูจะไม่ก้าวหน้าจึงกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ถ้าไม่จบหลักสูตรครู เกรงว่จะไม่ก้าวหน้าเท่าผู้ที่จบสายครู จึงกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ผู้ที่จบสายครูก็คิดว่รู้แล้ว จึงไม่กระตือรือร้น” ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ เป็นเด็กรุ่นใหม่ มีการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาชีพอื่นก่อนที่จะมาเป็นครู ทำให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้เข้ากับวิชาความรู้เดิม หรืออาจเป็นเพราะครูที่จบสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การสอนจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับมีการเรียนเนื้อหาวิชามากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูจึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่า ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เรียนเนื้อหามากกว่า เรียนเข้มข้นกว่าจึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่า”

5. ครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี มีสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูที่เรียนไม่เกิน 2 ปี และครูที่เรียนมากกว่า 4 ปี ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี เป็น

ช่วงเวลาที่เหมาะสม มีภาวการณ์ปรับตัวในสังคม เป็นช่วงที่สมองกำลังทำงานจึงใฝ่ที่จะเรียนรู้ จึงมีความกระตือรือร้นมากกว่า ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เด็กช่วงนี้อยู่ในช่วงที่สมองกำลัง โดดแล่นจึง ไปได้ดี ใฝ่จะเรียนรู้ จึงมีความกระตือรือร้นมากกว่า” ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูที่สำเร็จ การศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี น่าจะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ผ่านการเปลี่ยนแปลง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาหลายฉบับซึ่งล้วนแต่ส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์ กับชุมชน มีการฝึกงาน โดยมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างจึงมีการสร้างความสัมพันธ์และความ ร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดีกว่า ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ช่วงเรียนน่าจะมีการฝึกงาน โดยออกไปสัมพันธ์ชุมชน ได้ดีกว่าเพราะมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างมากกว่า”

6. เกรดเฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษามีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตามสมรรถนะ หลัก ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นด้วยกับผลการวิจัย ให้ความเห็นว่า ข้าราชการครูที่มีเกรดเฉลี่ยสูงกว่าย่อม จะต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ดีกว่า ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ความรู้ดีกว่า การถ่ายทอด ความรู้ย่อมต้องดีกว่า” ส่วนข้าราชการครูที่เห็นด้วยกับผลการวิจัย ให้ความเห็นว่า คนที่มีความตั้งใจ ในการเรียนย่อมมีความรับผิดชอบในตนเองสูง ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานด้วย และครู ที่มีเกรดเฉลี่ยสูงน่าจะมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ที่ได้เกรดเฉลี่ยน้อย ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “คน ที่ได้เกรดเฉลี่ยสูง ๆ น่าจะมีรู้ความสามารถมากกว่าผู้ที่ได้เกรดน้อย” ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูบางส่วนไม่เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้เหตุผลว่า ไม่แตกต่างกัน เพราะขึ้นอยู่กับการพัฒนาตนเอง ถ้าเรียนดีแต่ไม่พัฒนาตนเองก็ไม่เก่งไปกว่าผู้ที่ ตั้งใจสอน สอดคล้องกับความเห็นของข้าราชการครูที่ว่า บางคนเก่งทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ได้ ไม่ สามารถถ่ายทอดได้ ครูที่ได้เกรดเฉลี่ยไม่สูงมาก ถ้ามุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองก็น่าจะทำได้ดี น่าจะ เป็นเพราะประสบการณ์หรือทักษะชีวิตมากกว่า ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “เกรดไม่ใช่ตัวชี้วัด บางคนเก่ง ทฤษฎีแต่ปฏิบัติไม่ได้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์วิชาชีพ น่าจะเป็นเพราะประสบการณ์หรือทักษะชีวิต มากกว่า”

7. สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน (ในเมือง) มีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครู ผู้บริหารสถาน ศึกษาให้เหตุผลว่า โรงเรียนในเมืองครูส่วนใหญ่เป็นครูอาวุโส จะทำงานหรือไม่ก็มีโอกาสได้รับ การพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ (ขึ้นครั้ง) เป็นประจำทุกปี จึงขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า “ครูอาวุโส เงินเดือนสูง เมื่อสิ้นปีงบประมาณ มีโอกาสที่จะได้ขึ้นครั้งทุกคน จึง ขาดแรงจูงใจในการทำงาน” ในส่วนของข้าราชการครูให้เหตุผลว่า โรงเรียนในเมืองมีความพร้อม มีการใช้เครื่องมือสำเร็จรูป แต่โรงเรียนนอกเมืองต้องคิดค้นพัฒนาเครื่องมือเอง และมีครูจบใหม่ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งจำนวนมาก มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน คุณภาพครูจึงแตกต่างกัน ดังคำ

สัมภาษณ์ที่ว่า “โรงเรียนที่มีความพร้อมใช้เครื่องมือสำเร็จรูป โรงเรียนนอกเมืองต้องคิดค้นพัฒนาเครื่องมือเอง และมีครูจบใหม่จำนวนมาก”

8. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้แนวทางในการพัฒนาครู ตั้งแต่การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ให้มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะหลักประจำสายงาน เส้นทางการก้าวหน้าของข้าราชการครู อบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการความรู้ทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามสาขาวิชา มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การรับรู้ เตรียมพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน การให้ความรู้วัฒนธรรมประเพณีของไทยที่จะเปลี่ยนไปกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก พัฒนาครูให้มีการดูแลสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและความพอเพียง โดยการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 379 คน โดยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน และศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นที่น่าสนใจเกี่ยวกับคุณภาพครู ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู โดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .22 – .66 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) การทดสอบค่าที ($t - test$) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions) แบบ Hierarchical Stepwise Regression Method

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพครู โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูอยู่ในระดับมาก ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีการรับรู้ตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริการที่ดีด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ครูมีการรับรู้อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการพัฒนาตนเอง ครูมีการรับรู้ในระดับน้อยตามลำดับ

3. คุณภาพครูในสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีการปฏิบัติตามสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับ รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาผู้เรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียนด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ด้านการสร้างความสัมพันธ์และ

ความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ

4. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน คุณภาพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูทั้ง โดยรวมและรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ พบว่า คุณภาพของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน และด้านภาวะผู้นำครู แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามสถาบันที่สำเร็จการศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

6. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดที่แตกต่างกัน คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ที่พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่ต่างกันมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอื่น ๆ มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษาและครูศาสตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามเกรดเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

8. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ทั้ง โดยรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่พบว่า ครูที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษา

3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนสูงกว่าครูที่ใช้ระยะเวลาการศึกษาไม่เกิน 2 ปี และมากกว่า 4 ปี

9. ตัวแปรด้านลักษณะของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 3.40 โดยเกรดเฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษามีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

10. ตัวแปรด้านลักษณะของครูสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงานได้ร้อยละ 3.90 โดยสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมืองมีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครูตามสมรรถนะประจำสายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก มีดังนี้

1. สมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ครูจึงต้องปรับพฤติกรรมกรรมการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เหมาะสมกับยุคใหม่ โดยมีหลักคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นกรอบกำหนด ครูต้องปฏิบัติตามเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่าครูต้องมีสำนึกสำนึกที่จะปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน อาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจนจึงต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มแข็ง

สมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่าครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ติดตามความรู้ ข่าวสารสารสนเทศทางวิชาชีพครู ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่าปัจจุบันครูมีภาระหน้าที่การสอนและงานอื่น ๆ มากยิ่งขึ้นจึงพัฒนาตนเองน้อย

2. สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าครูมีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะของความเป็นครูเหมาะสม มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่าครูถูกกำหนดให้เป็นผู้ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถนำนักเรียนได้

สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขาดแคลนมีภาระงานมากจึงไม่มีเวลาศึกษาเนื้อหาอย่างจริงจัง ส่วนข้าราชการครูมี

ความเห็นว่าคุณอาจเปรียบเทียบกับการจัดทำเอกสารต่าง ๆ อย่างมาก ครูบางคนมีอายุราชการมาก สอนมาเป็นเวลานาน คู่ขนานกับการเรียนการสอนแบบเดิมจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลง

3. ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมือง มีสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตร และการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ สูงกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนในเมือง ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าคุณครูที่โรงเรียนนอกเมืองสามารถจัดหลักสูตรได้หลากหลายโดยเฉพาะ หลักสูตรท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดหลักสูตร ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่าคุณครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมืองมีการบริหารหลักสูตรได้ด้วยตนเอง สามารถปรับให้เป็นไปตามท้องถิ่น

4. ครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน สูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต และครุศาสตรบัณฑิต ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าคุณครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชามากกว่า และเกรงว่า ถ้าไม่จบหลักสูตรวิชาชีพครูจะไม่ก้าวหน้าจึงกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่าคุณครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ เป็นเด็กรุ่นใหม่ มีการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาชีพอื่น ก่อนที่จะมาเป็นครู ทำให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้เข้ากับวิชาความรู้เดิม

5. ครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี มีสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูที่เรียนไม่เกิน 2 ปี และครูที่ เรียนมากกว่า 4 ปี ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าคุณครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี เป็น ช่วงเวลาที่เหมาะสม มีภาวะการปรับตัวในสังคม เป็นช่วงที่สมองกำลังทำงานจึงใฝ่ที่จะเรียนรู้ จึงมีความกระตือรือร้นมากกว่า ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่าคุณครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี น่าจะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

6. เกณฑ์เฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษามีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตามสมรรถนะ หลัก ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมีทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วยกับผลการวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาที่เห็นด้วยกับผลการวิจัย ให้ความเห็นว่าคุณครูที่มีเกณฑ์เฉลี่ยสูงกว่าย่อม จะต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ดีกว่า ส่วนข้าราชการครูที่เห็นด้วยกับผลการวิจัย ให้ความเห็นว่าคุณครูที่มีความตั้งใจในการเรียนย่อมมีความรับผิดชอบในตนเองสูง ซึ่งจะส่งผลต่อความ ตั้งใจในการทำงานด้วย ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูบางส่วนไม่เห็นด้วยกับ ผลการวิจัยดังกล่าว โดยผู้บริหารสถานศึกษาให้เหตุผลว่า ไม่แตกต่างกัน เพราะขึ้นอยู่กับ การพัฒนาตนเอง

7. สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน (ในเมือง) มีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาให้เหตุผลว่า โรงเรียนในเมืองครูส่วนใหญ่เป็นครูอาวุโส จะทำงานหรือไม่ก็ไม่มีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ (ขึ้นครั้ง) เป็นประจำทุกปี จึงขาดแรงจูงใจในการทำงาน ในส่วนของข้าราชการครูให้เหตุผลว่า โรงเรียนในเมืองมีความพร้อม มีการใช้เครื่องมือสำเร็จรูป แต่โรงเรียนนอกเมืองต้องคิดค้นพัฒนาเครื่องมือเอง

8. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้แนวทางในการพัฒนาครู ตั้งแต่การปฐมนิเทศครูบรรจุใหม่ให้มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะหลักประจำสายงาน เส้นทางการก้าวหน้าของข้าราชการครู อบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการความรู้ทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามสาขาวิชา มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

1. คุณภาพครูในสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง โดยรวมอยู่ในระดับมาก สมรรถนะประจำสายงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูมีการรับรู้ตามสมรรถนะหลักด้านจรรยาบรรณจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและข้าราชการครู มีความคิดเห็นตรงกันว่า ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อาชีพครูเป็นอาชีพที่กำหนดจรรยาบรรณไว้ชัดเจน จึงต้องปฏิบัติตามอย่างเข้มแข็ง ประกอบกับมีการติดตามตรวจสอบ และประเมินอย่างสม่ำเสมอ ครูจึงตระหนักในสมรรถนะหลักด้านจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร ติมา (2542) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด สอดคล้องกับ สมนึก ลิ้มอารีย์ (2552) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า มีความคิดเห็นต่อด้านมีจรรยาบรรณอยู่ในระดับสูงสุด สอดคล้องกับ อัฐพล อินตะเสนา (2552) ได้ทำงานวิจัยเรื่องการวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ด้านปฏิบัติตามข้อกำหนดเกี่ยวกับความประพฤติและจรรยาบรรณของมาตรฐานวิชาชีพมีคะแนนระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คุณภาพครูตามสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาตนเองอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นว่า ครูขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน

ไม่ติดตามความรู้ข่าวสารสารสนเทศทางวิชาชีพครู ครูส่วนใหญ่มีภาระหลักที่บ้าน จึงลืมนึกถึงความเป็นครู จึงขาดการพัฒนาตนเอง ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ปัจจุบันครูมีภาระหน้าที่การสอนและงานอื่น ๆ มากยิ่งขึ้น จึงพัฒนาตนเองน้อย ระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง หรืออาจเป็นเพราะครูมีความเชื่อมั่นตนเองสูงเกินไป ทำให้ไม่ยอมรับการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนพ สกลศิลป์ศิริ (2553) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ครูได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง และการพัฒนาครูยังขาดระบบที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับบทความการพัฒนาการเป็นครูวิชาชีพ (2556) ที่ระบุว่า ครูส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ทำให้ครูมีสถานภาพมั่นคง ไม่เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง ประกอบกับระเบียบปฏิบัติไม่เอื้อต่อการพัฒนางานและการพัฒนาตนเอง ทำให้พัฒนาตนเองได้น้อย

2. สมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นว่า ครูมีความรับผิดชอบ มีวุฒิภาวะของความเป็นครูเหมาะสม มีความกระตือรือร้นอยู่ตลอดเวลา มีการนิเทศติดตาม จึงมีความรับผิดชอบมากขึ้น ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูถูกกำหนดให้เป็นผู้ไม่เช่นนั้นจะไม่สามารถนำนักเรียนได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทนา บุญมาก (2555) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะครูของครูโรงเรียนอนุบาลชลบุรี ตามการรับรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีสมรรถนะด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก

สมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเห็นว่า ครูขาดความรู้ความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน ครูที่อยู่ในโรงเรียนขาดแคลนมีภาระงานมากจึงไม่มีเวลาศึกษาเนื้อหาอย่างจริงจัง ครูหนึ่งคนอาจสอนหลายวิชาหลายชั้นเรียน จึงทำให้เตรียมตัวไม่พร้อมในการบริหารจัดการชั้นเรียน ครูมีภาระทางด้านครอบครัว จึงมีสมรรถนะประจำสายงานน้อย ในส่วนของด้านความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้นั้น ถ้าผู้บริหารไม่ร่วมมือกับชุมชนครูก็จะไม่ร่วมมือด้วย ดังนั้นจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำ โดยเฉพาะโรงเรียนใหญ่ที่อยู่ในเมืองครูจะคิดว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูอาจเบื่อกับการทำเอกสารต่าง ๆ อย่างมาก ครูบางคนมีอายุราชการมาก สอนมาเป็นเวลานาน คู่ขนานกับการเรียนการสอนแบบเดิมจึงไม่มีการเปลี่ยนแปลง ครูไม่เห็นความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ครูมีการทำวิจัยมากขึ้น แต่อาจขาดการนำไปใช้

ในการพัฒนานักเรียน ประกอบกับ กฎ ระเบียบใหม่ ๆ อาจทำให้ครูบริหารจัดการชั้นเรียน ได้ยากขึ้น การเรียนวิชาชีพครูที่ผ่านมาไม่เน้นด้านการบริหารหลักสูตร และการทำวิจัย ครูไม่เข้าใจ หลักสูตรที่เปลี่ยนไปเรื่อย ๆ ประกอบกับนโยบายการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ครูต้องตั้งต้น เรียนรู้ใหม่ และหลักสูตรถูกกำหนดมาจากส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ ยกเว้นด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ครูคิดว่าเป็นหน้าที่ของโรงเรียน ในการจัดกิจกรรมตามประเพณี และคิดว่าครูมีโอกาสได้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนน้อย เพราะเวลาส่วนใหญ่ของครูอยู่กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มะหีดี มะดีอราเว (2552) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม ผลการวิจัยพบว่า ครูขาดความรู้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้และพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการชั้นเรียน จิตวิทยา การวิจัยในชั้นเรียน การวัดและการประเมินผล การพัฒนาตนเอง และการสร้างความร่วมมือกับชุมชน และสอดคล้องกับบทความ เรื่อง การพัฒนาการเป็นครู วิชาชีพ (2556) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบัน สถานศึกษาดำเนินการ ไปตามนโยบายและแผนจากส่วนกลาง หลักสูตร เนื้อหาสาระในการเรียนการสอนก็มาจากส่วนกลาง ชุมชนไม่ได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ครูเองก็ไม่สนใจที่จะเรียนรู้จากชุมชน และไม่นำเอาวิถีชีวิต ชุมชนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งผลให้สถานศึกษาและครูแยกตัว ออกจากชุมชน

3. ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต ภาคตะวันออกที่มีสถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่สอนอยู่ในปัจจุบันแตกต่างกัน คุณภาพของครู โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมือง มีสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าครูที่อยู่ใน โรงเรียน ในเมือง ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษามีความเห็น ว่า โรงเรียนนอกเมืองสามารถจัดหลักสูตรได้หลากหลาย โดยเฉพาะ หลักสูตรท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาในด้านการจัดหลักสูตร จำนวนครูและจำนวนนักเรียน ที่เหมาะสมของโรงเรียนนอกเมืองจะทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรได้ตรงประเด็นมากกว่าครู ที่อยู่ในโรงเรียนในเมือง ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมืองมีเวลาให้กับตนเองมากกว่า จึงทุ่มเท การทำงานมากกว่า ประกอบกับโรงเรียนนอกเมืองมีครูจำนวนน้อย ถ้าไม่ทำงาน งานก็จะไม่สามารถ ดำเนินไปได้ ต่างจากโรงเรียนในเมือง มีครูจำนวนมาก ถ้าบางคนไม่ทำงาน งานก็สามารถดำเนิน ต่อไปได้ และถ้าครูที่อยู่ใน โรงเรียนนอกเมืองมีผลการทำงานที่ดี การเขียนขอย้ายเข้ามา โรงเรียน ในเมืองก็สามารถทำได้ง่ายขึ้น ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนนอกเมือง มีการบริหารหลักสูตรได้ด้วยตนเอง สามารถปรับให้ เป็นไปตามท้องถิ่น ส่วนโรงเรียนในเมือง การบริหารหลักสูตรมีกรอบมาให้เรียบร้อยแล้ว ครูที่อยู่ใน โรงเรียนนอกเมืองจำนวนนักเรียน

น้อยกว่าโรงเรียนในเมือง ทำให้การจัดการด้านหลักสูตรเป็นไปได้อย่างทั่วถึง มีความคล่องตัวในการบริหารงาน เพราะมีบุคลากรน้อยสามารถตัดสินใจได้เองและต้องปฏิบัติงานทุกอย่างเพื่อให้มีประสิทธิภาพ ได้รับการอบรมพัฒนามากกว่าครูในเมือง ครูโรงเรียนนอกเมืองส่วนใหญ่เป็นครูบรรจุใหม่ จึงมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำงานมากกว่าครูที่อยู่ในโรงเรียนในเมือง ซึ่งสอดคล้องกับ บทความ เรื่อง การพัฒนาการเป็นครูวิชาชีพ (2556) ที่ระบุว่า การจัดการศึกษาในปัจจุบัน สถานศึกษาดำเนินการไปตามนโยบายและแผนจากส่วนกลาง หลักสูตร เนื้อหาสาระในการเรียนการสอนก็มาจากส่วนกลาง และสอดคล้องกับผลการสอบ โอนเน็ต (สถาบันทดสอบทางการศึกษา, 2556) ระหว่างโรงเรียนในเมืองและในชนบท พบข้อมูลที่น่าตกใจว่า คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนในชนบทคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าในเมือง

4. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน เมื่อจำแนกตามหลักสูตรที่สำเร็จการศึกษาระดับสูงสุดที่แตกต่างกัน คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน ที่พบว่าครูที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรที่ต่างกันมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่สำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรอื่น ๆ มีการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษตามหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิตและครุศาสตรบัณฑิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นที่ครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีความแม่นยำในเนื้อหาวิชามากกว่า และเกรงว่าถ้าไม่จบหลักสูตรวิชาชีพครูจะไม่ก้าวหน้าจึงกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ ส่วนข้าราชการครูมีความเห็นว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ เป็นเด็กรุ่นใหม่ มีการพัฒนาความรู้ในสาขาวิชาอื่นก่อนที่จะมาเป็นครู ทำให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ให้เข้ากับวิชาความรู้เดิม หรืออาจเป็นเพราะครูที่จบสาขาอื่น ๆ ที่ไม่ใช่การสอนจำเป็นต้องพัฒนาและปรับปรุงตนเองอยู่เสมอเพื่อให้การสอนมีประสิทธิภาพดีขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับมีการเรียนเนื้อหาวิชามากกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูจึงมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานสูงกว่า

5. คุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก ทั้งโดยรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาที่แตกต่างกัน พบว่า คุณภาพครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ที่พบว่า ครูที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษา 3 – 4 ปี มีค่าเฉลี่ยด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนสูงกว่าครูที่ใช้ระยะเวลาในการศึกษาไม่เกิน 2 ปี และมากกว่า 4 ปี ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นที่

ผู้ที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3 – 4 ปี เป็นช่วงเวลาที่เหมาะสม มีภาวการณ์ปรับตัวในสังคม เป็นช่วงที่สมองกำลังทำงานจึงไม่ที่จะเรียนรู้ จึงมีความกระตือรือร้นมากกว่า ส่วนข้าราชการครู มีความเห็นว่า ครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3 – 4 ปี น่าจะเป็นระยะเวลาที่เหมาะสม ในการปฏิบัติงาน ผ่านการเปลี่ยนแปลงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาหลายฉบับ ซึ่งล้วนแต่ส่งเสริมให้มีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน มีการฝึกงาน โดยมีปฏิสัมพันธ์กับคนรอบข้างจึงมีการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ได้ดีกว่า

6. เกณฑ์เฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษา มีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตามสมรรถนะหลัก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้จากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเห็นว่า ข้าราชการครูที่มีเกณฑ์เฉลี่ยสูงกว่าย่อมจะต้องถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้ดีกว่า ส่วนข้าราชการครูให้ความเห็นว่า คนที่มีความตั้งใจในการเรียนย่อมมีความรับผิดชอบในตนเองสูง ซึ่งจะส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานด้วย และครูที่มีเกณฑ์เฉลี่ยสูงน่าจะมีความรู้ความสามารถมากกว่าผู้ที่ได้เกณฑ์เฉลี่ยน้อย และสอดคล้องกับ วิทยากร เชียงกูล (2556) ที่ได้กล่าวถึงปัญหาการพัฒนาครู อาจารย์ ว่ามีการขยายตัวเชิงปริมาณของการศึกษาในรอบ 20 – 30 ปี ที่ผ่านมา ทำให้มีการขยาย การจ้างครูอาจารย์โดยไม่ได้คัดเลือกอย่างพิถีพิถัน มักจะเน้นแค่ว่าขอให้มีการปริญญามาแสดง จบจากไหน เกณฑ์เท่าไรไม่ได้พิจารณา ผลก็คือ คุณภาพต่ำลง

7. สถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานปัจจุบันที่ตั้งอยู่ในเมืองมีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครู ตามสมรรถนะประจำสายงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร สถานศึกษาให้เหตุผลว่า โรงเรียนในเมืองครูส่วนใหญ่เป็นครูอาวุโส จะทำงานหรือไม่ก็มีโอกาส ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ (ขึ้นครั้ง) เป็นประจำทุกปี จึงขาดแรงจูงใจ ในการทำงาน ในส่วนของข้าราชการครูให้เหตุผลว่า โรงเรียนในเมืองมีความพร้อม มีการใช้ เครื่องมือสำเร็จรูป แต่โรงเรียนนอกเมืองต้องคิดค้นพัฒนาเครื่องมือเอง และมีครูจบใหม่ได้รับการ บรรจุแต่งตั้งจำนวนมาก มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงาน คุณภาพครูจึงแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง และมีการขยายผล โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงานให้กับข้าราชการครูที่สำเร็จ การศึกษาหลักสูตรวิชาชีพครูให้มากยิ่งขึ้น โดยการกำกับ ติดตาม และประเมินผลสำเร็จของงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้มีการสร้าง/พัฒนาหลักสูตร กลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยกำหนดแนวทางการ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน ศึกษาความต้องการของชุมชนเพื่อจัดหลักสูตร ให้ตรงกับความต้องการ รวมทั้งสถาบันผลิตครูควรเน้นการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับ ชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ในกิจกรรมการเรียนการสอนให้มากยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแลเอาใจใส่เกี่ยวกับการจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน ให้มากยิ่งขึ้น โดยจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำ ชั้นเรียน/ ประจำวิชา ให้มากยิ่งขึ้น

6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน โดยใช้ข้อมูลรอบด้าน

7. ผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองควรเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และหาวิธีการกระตุ้น ส่งเสริมให้ครูมีสมรรถนะประจำสายงาน เช่น มีการศึกษาดูงานต่างประเทศ ให้ค่าตอบแทนพิเศษตามผลผลิตของงานอย่างเป็นธรรม

8. หน่วยงานที่รับผิดชอบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้งข้าราชการครู ควรสรรหาคนเก่งมา เป็นครู เพราะส่งผลต่อคุณภาพครู โดยตรง

9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครู โดยวางแนวทางตั้งแต่การปฐมนิเทศครู บรรจุใหม่ให้มีความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ จรรยาบรรณวิชาชีพครู สมรรถนะหลักประจำสายงาน เส้นทางการก้าวหน้าของข้าราชการครู อบรมพัฒนาครูให้มีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการความรู้ ทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเรียนการสอน ตามสาขาวิชา มีการกำกับ นิเทศ ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การรับรู้ เตรียมพร้อมสู่ประชาคม อาเซียน การให้ความรู้วัฒนธรรมประเพณีของไทยที่จะเปลี่ยน ไปกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลก พัฒนาครูให้มีการดูแลสุขภาพ ร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจและความพอเพียง โดยการน้อมนำ หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบในการพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะหลัก ของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพในสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของข้าราชการใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน

บรรณานุกรม

- การพัฒนาการเป็นครูวิชาชีพ. (2556). เข้าถึงได้จาก <http://educ105.wordpress.com>
- จิรประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพฯ: ก.พลพิมพ์.
- ชัชรินทร์ ชวนวัน. (2556). *การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามหลักการสมรรถนะ*.
เข้าถึงได้จาก http://www.school.obec.go.th/sup_br3/com1_1
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซ็นเตอร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency – based human resources management.
วารสารการบริหารคน, 21(4), 11 – 28.
- เดลินิวส์. (2554). *เมื่อครูขาดแคลน ครูขาดคุณภาพ คุณภาพเด็กจะเป็นอย่างไร?*
เข้าถึงได้จาก <http://board.eduzones.com>
- นฤมล บุณนิม. (2542). *การพัฒนาครูในภาวะการทำงานปกติ*. *วิทยจารย์*, 98(8), 13 – 14.
- ประณีต ชिरณะ. (2555). *ประชาคมอาเซียนหนึ่งเดียวกับปัญหาไม่ถ่ยนักสำหรับประเทศไทย*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.thai – aec.com/200>
- พรทิพย์ อรุณทอง. (2541). *การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานการประถมศึกษากรุงเทพมหานครเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน
วิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประถมศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พศิน แดงจวง (2552). *คู่มือการพัฒนาศักยภาพการเรียนการสอนของครู โดยใช้บริบทเป็นฐาน
(Context – based teacher competency department: A reflexive teacher)*.
เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- _____. (2554). *รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- มดิชน. (2556). *ตะลึง คะแนนเฉลี่ย โรงเรียนชนบทสูงกว่าในเมือง เตรียมวิจัยเชิงลึกหาสาเหตุ*.
เข้าถึงได้จาก <http://www.matichon.co.th>
- มนตรี จุฬาววัฒนทล. (2543). *รายงานการวิจัยเอกสารเรื่องนโยบายการผลิตและการพัฒนาครู*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- มนพ สกลศิลป์ศิริ. (2553). *การพัฒนาคุณภาพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การวิจัยเชิงปฏิบัติการ
แบบมีส่วนร่วม*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2547). *ประมวลบทความทางการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในทศวรรษหน้า*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- มะหีดี มะคือราแเว. (2552). *สมรรถนะครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนเอกชน สอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฤตินันท์ สมุทรทัย. (2556). *การวิจัยนาร่องการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูสำหรับศตวรรษที่ 21, การประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 15 เรื่อง การศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- วิทยากร เชียงกุล. (2556). *ปัญหาการพัฒนาครู*. เข้าถึงได้จาก <http://witayakornclub.wordpress.com>
- วิเศษ ชินวงศ์. (2550). *กระบวนการทัศน์ใหม่ของการผลิตครู*. *วารสารวิชาการ*, 10(3), 18 – 23.
- วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). *ความเป็นครู* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2546). *การพัฒนาดัชนีวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ. (2556). *สทศ.ประกาศผลสอบ O – NET ระดับ ม.6 – พบค่าเฉลี่ยสูงขึ้น*. เข้าถึงได้จาก <http://www.cnn.co.th/6698>
- สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ. (2550). *NTQ child – centered portfolio*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ.
- สมจิต สวธน์ไพบูลย์. (2545). *รายงานการวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาคุณจารย์และชุดเรียนรู้ด้วยตนเองสำหรับการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพครู โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สมนึก ลิ้มอารีย์. (2552). *การศึกษาศมรรถนะหลักของบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สมพงษ์ ปันหุ่น และสุวิมล ว่องวาณิช. (2554). *แนวทางและผลการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษแรก: บทเรียนจากหน่วยปฏิบัติระดับสถานศึกษา จังหวัดชลบุรี*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2554). *ระบบและกลไกการองคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานชำรุด*. *คมชัดลึก*, ปีที่ 11 ฉบับที่ 3671.

- สุชาดา สุขสวัสดิ์ ธีณ อุษุชา และอุพา บัวธรา. (2545). คน: Competency ความท้าทายขององค์กรยุคใหม่. *Productivity World*, 7(41), 15 – 27.
- สุนิภรณ์ ศิวรานนท์. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2554). การพัฒนาครูเพื่อการเรียนรู้ที่ยั่งยืน. *วารสารการศึกษาไทย*, 8(80), 22 – 25.
- สุวิทย์ อุปสัย และมนตรี นิวัฒน์วงศ์. (2553). การพัฒนาครู: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต ว่างวนหรือหลุดพ้น. *วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 2(2), 71 – 86.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *ครุต้นแบบ ปี 2544*. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *มาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะของครู ศึกษานิเทศ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ: แอลที เพรส.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555 – 2559*. เข้าถึงได้จาก http://www.plan.ru.ac.th/strategy/data/education_development_55-59.pdf
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 3*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). *มาตรฐานการศึกษาของชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สหภาพสื่อและการพิมพ์.
- _____. (2550). *รายงานการวิจัยประเมินผล: ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. (2551). *รายงานการวิจัยสมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: พรินทวอนกราฟฟิค.

- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษาตามนโยบายด้านการศึกษารัฐบาล ประจำปี 2555. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องรูปแบบเครือข่ายการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อติพงศ์ ฤทธิชัย. (2556). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency). เข้าถึงได้จาก <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?if=2213>
- อัญชญา เนื่องจำนงค์. (2546). การพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อัฐพล อินตะเสนนา. (2552). การวิจัยแบบผสมเพื่อศึกษาผลกระทบของการเลื่อนวิทยฐานะที่มีต่อการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อัมพร ดีมา. (2542). ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อมรวิทย์ นาคทรพรพ. (2552). วิกฤตคุณภาพการศึกษาประชาชาติในความเสี่ยง. กรุงเทพฯ: สำนักมาตรฐานการศึกษาและพัฒนารเรียนรู้ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1974). *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. San Francisco: Jossey Bass.
- Ashworth, P. D. (1992). Being competent and having competencies. *Journal of Further and Higher Education*, 16(3), 8 – 17.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1993). *Research in education*. Boston: Allyn and Bacon.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager*. New York: McGraw – Hill.
- Brookfield, S. D. (1995). *Becoming a critically reflective teacher*. San Francisco: Jossey – Bass.

- Brownell, J., & Chung, B. (2001). The management development program: A competency based model for preparing hospitality leaders. *Journal of Management Education*, 25(2), 124 – 145.
- Buford, J. A., & Linder, J. R. (2002). *Human resource management in local government: Concepts and applications for students and practitioners*. Ohio: Southwestern.
- Carr, D. (1993). Questions of competence. *British Journal of Educational Studies*, 5(3), 253 – 271.
- Charters, A. N. (1981). *Learning from each other in Griffith*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Davies, B., & Ellison, L. (1997). *School leadership for the 21st century*. London: Routledge.
- Delker, P. V. (1990). *Basic skills education in business and industry: Factors for success of failure*. New York: Contractor Report, Office of Technology Assessment, United States Congress.
- Department of Education & Training. (2013). *Professional learning in effective schools, the seven principles of highly effective professional learning*. Retrieved from <http://www.education.vic.gov.au/proflearning/teacher/default.htm>
- Dormody, T. J., & Torres, R. M. (2002). A follow – up study of agricultural education program graduates on teaching competencies. *Journal of Agricultural Education*, 43(4), 33 – 45.
- Edwards, M. C., & Briers, G. E. (1999). Assessing the in – service needs of entry – phase agriculture teachers in Texas: A discrepancy model versus direct assessment. *Journal of Agricultural Education*, 40(3), 40 – 49.
- Eidietis, L., & Jewkes, A. M. (2011). Making curriculum decisions in k – 8 science: The relationship between teacher dispositions and curriculum content. *Journal of Geosciences Education*, 59(4), 242 – 250.
- Esp, D. (1993). *Competences for school managers*. London: Kogan Page.
- European Commission. (2009). *Key data on education in Europe 2009*. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurydice. (2008). *Levels of autonomy and responsibilities of teachers in Europe*. Brussels: Eurydice.
- Everard, K. B. (1993). Values and the competence approach. *NAVET Papers*, 6(2), 19 – 21.
- Foyster, J. (1990). *Getting to grips with competency – based training and assessment*. Leabrook: TAFE National Centre for Research and Development, Leabrook, Australia.

- Garton, B. L., & Chung, N. (1995). An analysis of the in service needs of beginning teachers of agriculture. In *the Proceedings of the 22nd, Annual National Agricultural Education Research Meeting* (pp.77 – 83). Denver.
- Hedges, L. E. (2000). *What being a teacher is all about?* Ohio: Curriculum Material Service, The Ohio State University.
- Helm, C. (2007). *Teacher dispositions affecting self– esteem and student performance.* Kentucky: The Clearing House Heldref.
- Hodkinson, P. (1992). Alternative models of Competence in vocational education and training. *Journal of Further and Higher Education*, 16(2), 30 – 39.
- Jessup, G. (1991). *Outcomes: NVQs and the emerging model of education and training.* London: Falwer.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2005). *The adult learner: the definitive classic in adult education and human resource development* (6th Ed.). Amsterdam: Elsevier.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607 – 610.
- Lee, Y. A., & Hemer, P. L. (2010). Developing teacher candidates, knowledge, skills, and dispositions to teach diverse students. *Journal of Instructional Psychology*, 37(3), 222 – 235.
- McClelland. (1973). Using competencies to identify high performers: An overview of the basics
Retrieved from http://www.haygroup.com/downloads/uk/Competencies_and_high_performance.pdf
- McKenqie, P., Mitchell, P., & Oliver, P. (1995). *Competence and accountability in education.* Cornwall: Harnolls Limited.
- Mitrani, A., Dalzies, M., & Fitt, D. (1992). *Competency based human resource management: Value driven strategies for recruitment, development, and reward.* London: McGraw – Hill.
- Mounier, A., & Tangchuang, P. (2010). *Quality: The major issue in Thai education.* Chiang Mai: Silkworm Books.
- Mundt, J. P., & Connors, J. J. (1999). Problems and challenges associated with the first years of teaching agriculture: A framework for pre-service and in-service education. *Journal of Agricultural Education*, 40(1), 38 – 48.

- Norris, M. (1991). The trouble with competency. *Cambridge Journal of Education*, 21(3), 331 – 341.
- OECD. (2009). Chapter 3 the professional development of teachers. *Creating Effective Teaching and Learning Environment: First Results from TALIS*.
- Parkins, G. D. (2002). Special report: Teacher quality. *Educational Leadership*.
New Jersey: EBSCO.
- Pollard, A., Anderson, J., Meddock, M., Swaffield, S., Warin, J., & Warwick, P. (2008).
Reflective teaching: Evidence – informed professional practice (3rd Ed.).
London: Continuum International Publishing Group.
- Pollard, A., & Tann, S. (1994). *Reflective teaching in the primary school: A handbook for the Classroom*. Trowbridge: Redwood Books.
- Ramchandran, V. K. (1984). Human resource development in Asia. In L. Nadler (Ed.),
The handbook of human resource development. New York: John Willey & Sons.
- Sambaugh, N. R. (1999). *Development of a co – participatory and reflexive approach to teaching and learning instructional design*. Doctoral Dissertation in Curriculum and Instruction, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Sambaugh, N. R., & Magliaro, S. (2001). A reflexive model for teaching instructional design.
Educational Technology Research and Development, 49(2), 69 – 92.
- Sleurs, W. (2013). *Competencies for ESD (Education for sustainable development) teachers: A framework to integrate ESD in the curriculum of teacher training institutes*.
Retrieved from <http://www.unece.org/envle8d/inf>
- Spencer, M., & Spencer, M. S. (1993). *Competence at work: Models for superiors' performance*.
New York: John Wiley & Sons.
- Snoeyink, R. (2013). *Using video self – analysis to improve the “wittiness” of student teachers paper presented at international society for computing in education national education computing conference (NECC) 2009*. Retrieved from <http://www.iste.org/content>
- Steward, J., & Hamlin, B. (1993). Competence – based qualifications: A way forward. *Journal of European Industrial Training*, 17(6), 3 – 9.
- Sullivan, R., & McIntosh, M. (1995). *The competency – based approach to training*.
Maryland: JHPIEGO Corporation.

- Thomson, P. (1991). *Competency – based training: Some development and assessment issues for policy makers*. Leabrook: TAFE National Center for Research and Development, Leabrook, Australia.
- Watson, A. (1990). *Competency – based vocational education and self – paced learning*. Sydney: Monograph Series, Technology University, Australia.
- Whittock, T. (1997). Reflexive teaching, reflexive learning teaching in higher education. *Teaching in Higher Education*, 2(2), 93 – 102.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การศึกษาคุณภาพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ในเขตภาคตะวันออกเฉียง

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ท่านสำเร็จการศึกษาจากสถาบัน
 - () สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยเดิม
 - () มหาวิทยาลัยราชภัฏ (วิทยาลัยครู)
 - () สังกัดอื่น ๆ (โปรดระบุ).....
2. สถานที่ตั้งของสถานศึกษาที่ท่านกำลังสอนอยู่ในปัจจุบัน
 - () ในเมือง () นอกเมือง
3. หลักสูตรที่ท่านสำเร็จการศึกษา
 - () กศ.บ. () ค.บ.
 - () ศศ.บ. () ป.บัณฑิต
 - () อื่นๆ (โปรดระบุ)
4. เกรตเฉลี่ยที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี.....
5. ระยะเวลาที่ท่านสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตร..... ปี

**ตอนที่ 2 การศึกษาคุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์
การให้คะแนนดังต่อไปนี้

- 5 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีสมรรถนะอยู่ในระดับน้อยที่สุด

| ข้อที่ | คุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักตามการรับรู้ | ระดับสมรรถนะ | | | | |
|---|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน | | | | | | |
| 1. | มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ทันเวลา | | | | | |
| 2. | มีการตั้งเป้าหมายและความสำเร็จของงานไว้อย่างชัดเจน | | | | | |
| 3. | มีการปฏิบัติตามแผนการทำงานและนิเทศติดตามผลอย่างเป็นระบบ | | | | | |
| การบริการที่ดี | | | | | | |
| 4. | มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ (Service Mind) | | | | | |
| 5. | มีการปรับเปลี่ยนการให้บริการได้เหมาะสมกับผู้รับบริการ ตามสถานการณ์ | | | | | |
| 6. | ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการให้บริการของท่านได้โดยไม่มี ความยุ่งยาก | | | | | |
| การพัฒนาตนเอง | | | | | | |
| 7. | ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ มุ่งมั่นและแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเอง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การเข้าร่วมประชุม/ สัมมนา การศึกษา ดูงาน และการค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นต้น | | | | | |
| 8. | สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ องค์กร และวิชาชีพ | | | | | |
| 9. | แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน | | | | | |
| 10. | ให้คำปรึกษา แนะนำ นิเทศ และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น | | | | | |
| 11. | มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก องค์กร | | | | | |
| การทำงานเป็นทีม | | | | | | |
| 12. | การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน อย่างสม่ำเสมอ | | | | | |
| 13. | มีการเสริมแรง ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 14. | ปรับตัวเข้ากับกลุ่มคนหรือสถานการณ์ที่หลากหลาย | | | | | |
| 15. | แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม | | | | | |

| ข้อที่ | คุณภาพครูด้านสมรรถนะหลักตามการรับรู้ | ระดับสมรรถนะ | | | | |
|--------|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู | | | | | |
| 16 | มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ | | | | | |
| 17 | มีวินัย และความรับผิดชอบในวิชาชีพ | | | | | |
| 18 | มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม | | | | | |
| 19 | มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี | | | | | |

ตอนที่ 3 การศึกษาคุณภาพครูด้านสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก

| ข้อที่ | คุณภาพครูด้านสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | ระดับสมรรถนะ | | | | |
|--------|--|--------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ | | | | | |
| 1 | สร้าง/ พัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับหลักสูตร แกนกลางและท้องถิ่น | | | | | |
| 2 | ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้อย่างหลากหลายเหมาะสมสอดคล้องกับ วัย และความต้องการของผู้เรียนและชุมชน | | | | | |
| 3 | จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | | | | | |
| 4 | ใช้สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้อย่างหลากหลาย เหมาะสมกับเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนรู้ | | | | | |
| 5 | สืบค้นข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 6 | ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการผลิตสื่อ/ นวัตกรรมที่ใช้ในการ จัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 7 | ออกแบบวิธีการวัดและประเมินผลอย่างหลากหลาย เหมาะสมกับ เนื้อหา กิจกรรมการเรียนรู้ และผู้เรียน | | | | | |
| 8 | สร้างและนำเครื่องมือวัดและประเมินผลไปใช้อย่างถูกต้องเหมาะสม | | | | | |
| 9 | วัดและประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง | | | | | |
| 10 | นำผลการประเมินการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ | | | | | |

| ข้อที่ | คุณภาพครูด้านสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | ระดับสมรรถนะ | | | | |
|--------|---|--------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| | การพัฒนาผู้เรียน | | | | | |
| 11 | การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน | | | | | |
| 12 | การพัฒนาทักษะชีวิต และสุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน | | | | | |
| 13 | การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความภูมิใจในความเป็นไทยให้กับผู้เรียน | | | | | |
| 14 | การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน | | | | | |
| | การบริหารจัดการชั้นเรียน | | | | | |
| 15 | จัดบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความสุข และความปลอดภัยของผู้เรียน | | | | | |
| 16 | จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้นเรียน/ ประจำวิชา | | | | | |
| 17 | กำกับดูแลชั้นเรียนรายชั้น/ รายวิชา | | | | | |
| | การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน | | | | | |
| 18 | มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรคและโอกาสความสำเร็จของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน | | | | | |
| 19 | รวบรวม จำแนกและจัดกลุ่มของสภาพปัญหาของผู้เรียน แนวคิด ทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาเพื่อสะดวกต่อการนำไปใช้ | | | | | |
| 20 | มีการประมวลผลหรือสรุปข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาในชั้นเรียนโดยใช้ข้อมูลรอบด้าน | | | | | |
| | ภาวะผู้นำครู | | | | | |
| 21 | พิจารณาทบทวน ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น | | | | | |
| 22 | มีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม | | | | | |
| 23 | ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงานของผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 24 | ให้เกียรติต่อผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 25 | ใช้การกระตุ้น จูงใจ เพื่อปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่น ให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน | | | | | |

| ข้อที่ | คุณภาพครูด้านสมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | ระดับสมรรถนะ | | | | |
|--|---|--------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 26 | มีการสร้างปฏิสัมพันธ์ในการสนทนา มีส่วนร่วมอย่างสร้างสรรค์กับผู้อื่น โดยมุ่งเน้นไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน | | | | | |
| 27 | มีทักษะการฟัง การพูด และการตั้งคำถาม เปิดใจกว้าง ยืดหยุ่น เพื่อเป็นแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| 28 | สืบเสาะข้อมูล ความรู้ทางวิชาชีพใหม่ ๆ ที่สร้างความท้าทายในการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ | | | | | |
| 29 | ให้ความสนใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เป็นปัจจุบันเพื่อเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และพันธกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้อื่น | | | | | |
| 30 | มีความคิดริเริ่มการปฏิบัติที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและการพัฒนานวัตกรรม | | | | | |
| 31 | มีความมั่นใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ | | | | | |
| 32 | มีการกระตุ้นผู้อื่นให้มีการเรียนรู้ ร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้เรียน สถานศึกษา และวิชาชีพ | | | | | |
| 33 | มีการพิจารณาไตร่ตรองความสอดคล้องระหว่างการเรียนรู้ของนักเรียน และการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | | |
| 34 | กำหนดแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความร่วมมือกับชุมชน | | | | | |
| 35 | ประสานให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา | | | | | |
| 36 | ให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน | | | | | |
| 37 | จัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | | | | | |
| 38 | สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างครู ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ | | | | | |

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผศ. ดร.สุเมธ งามกนก

แบบสัมภาษณ์ครูเกี่ยวกับคุณภาพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออกเฉียง

1. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเหตุใด
2. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับน้อย เพราะเหตุใด
3. ท่านคิดว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก เพราะเหตุใด
4. ท่านคิดว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย เพราะเหตุใด
5. ท่านคิดว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงานสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต และครุศาสตรบัณฑิต เพราะเหตุใด
6. ท่านคิดว่าครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี มีสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูที่เรียนไม่เกิน 2 ปี และครูที่ เรียนมากกว่า 4 ปี เพราะเหตุใด
7. ท่านคิดว่าเกรดเฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษามีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตาม สมรรถนะหลัก เพราะเหตุใด
8. ท่านคิดว่าสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน (ในเมือง) มีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครู เพราะเหตุใด

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตภาคตะวันออก

1. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักของครูด้านจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะเหตุใด
2. ท่านคิดว่าสมรรถนะหลักของครูด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะหลักอยู่ในระดับน้อย เพราะเหตุใด
3. ท่านคิดว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านภาวะผู้นำครูอยู่ในระดับมาก เพราะเหตุใด
4. ท่านคิดว่าสมรรถนะประจำสายงานด้านการบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์และวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย เพราะเหตุใด
5. ท่านคิดว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรอื่น ๆ มีสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในงานสูงกว่าครูที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต และครุศาสตร์บัณฑิต เพราะเหตุใด
6. ท่านคิดว่าครูที่สำเร็จการศึกษาภายในเวลา 3-4 ปี มีสมรรถนะประจำสายงานด้านการสร้าง ความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้สูงกว่าครูที่เรียนไม่เกิน 2 ปี และครูที่ เรียนมากกว่า 4 ปี เพราะเหตุใด
7. ท่านคิดว่าเกรดเฉลี่ยของครูที่สำเร็จการศึกษามีอิทธิพลทางบวกกับคุณภาพครูตาม สมรรถนะหลัก เพราะเหตุใด
8. ท่านคิดว่าสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงาน (ในเมือง) มีอิทธิพลทางลบกับคุณภาพครู เพราะเหตุใด
9. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน อย่างไร

ภาคผนวก ข

1. ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)
2. ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ จากการทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out)

| สมรรถนะหลักตามการรับรู้ของครู | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|-------------------------------|-----|---------------------|
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในงาน | 1 | .30 |
| | 2 | .33 |
| | 3 | .27 |
| กวดบริการที่ดี | 4 | .28 |
| | 5 | .37 |
| | 6 | .31 |
| การพัฒนาตนเอง | 7 | .50 |
| | 8 | .48 |
| | 9 | .56 |
| | 10 | .49 |
| | 11 | .57 |
| การทำงานเป็นทีม | 12 | .29 |
| | 13 | .31 |
| | 14 | .35 |
| | 15 | .26 |
| จริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครู | 16 | .22 |
| | 17 | .28 |
| | 18 | .29 |
| | 19 | .23 |

| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|---------------------------------------|-----|---------------------|
| การบริหารหลักสูตรและการเรียนรู้ | 1 | .46 |
| | 2 | .46 |
| | 3 | .55 |
| | 4 | .62 |
| | 5 | .55 |
| | 6 | .60 |
| | 7 | .61 |
| | 8 | .61 |
| | 9 | .62 |
| | 10 | .62 |
| การพัฒนาผู้เรียน | 11 | .65 |
| | 12 | .66 |
| | 13 | .60 |
| | 14 | .59 |
| การบริหารจัดการชั้นเรียน | 15 | .61 |
| | 16 | .59 |
| | 17 | .56 |
| การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และวิจัยเพื่อ | 18 | .59 |
| | 19 | .59 |
| | 20 | .57 |
| ภาวะผู้นำครู | 21 | .34 |
| | 22 | .39 |
| | 23 | .34 |
| | 24 | .34 |
| | 25 | .36 |
| | 26 | .35 |
| | 27 | .40 |
| | 28 | .37 |
| | 29 | .39 |
| | 30 | .38 |

| สมรรถนะประจำสายงานจากการปฏิบัติ | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ |
|------------------------------------|-----|---------------------|
| | 31 | .39 |
| | 32 | .39 |
| | 33 | .39 |
| การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือ | 34 | .52 |
| กับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ | 35 | .52 |
| | 36 | .51 |
| | 37 | .51 |
| | 38 | .54 |

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .943