



การพัฒนากรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2
THE DEVELOPMENT OF THE COMPETENCY CONCEPTUAL FRAMEWORK OF NOVICE TEACHERS
UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

นายกนิณ แลวงคณิล *

Kanin Laewongnin

ผศ.ดร.ชญาพิมพ์ อุสาโท **

Asst. Prof. Chayapim Usaho, Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยใช้วิธีการสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบศึกษาเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยการวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ความถี่จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยพบว่า กรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยในแต่ละสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1) การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย 1.1) การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 1.2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 1.5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วย 2.1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิต ผู้เรียน 2.3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน 2.4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือให้นักเรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ ประกอบด้วย 3.1) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ 3.2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4) การพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วย 4.1) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4.2) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วย 5.1) การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

* นิสิตมหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: kanin_lae@cmu.ac.th

**อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา ภาควิชานโยบาย การจัดการและความเป็นผู้นำทางการศึกษา

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail Address: chayapim.u@chula.ac.th

***งานวิจัยนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจาก “ทุนอุดหนุนวิทยานิพนธ์สำหรับนิสิต” บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ISSN1905-4491

Abstract

This study is documentary research. The purposes of this research were: to study the conceptual framework of novice teachers' competency under the Secondary Educational Service Area Office 2. This research used the synthesis method from relevant documents. The research instrument included relevant records. Data were analyzed by content analysis and frequency analysis from relevant documents.

The research found that: the conceptual framework of novice teachers' competency under the Secondary Educational Service Area Office 2 consisted of five elements: 1) Learning Management; 2) Student Development; 3) Academic Development; 4) School Development; and 5) Community Relations. Each competency comprises the following sub-competencies as follows: 1) learning management consisting of 1.1) curriculum analysis and development, 1.2) learning activity design, 1.3) student-centered learning management, 1.4) measurement and evaluation, 1.5) research to develop learning management; 2) student development consisting of 2.1) moral instillation, 2.2) development of life skills, physical health and mental health, 2.3) the institutional democratization of learners, 2.4) student support system; 3) academic development consisting of 3.1) the development of innovative media for learning management, 3.2) use of technology for learning management; 4) the development of educational institutions consisting of 4.1) the development of learning resources, 4.2) quality assurance; 5) community relations consisting of 5.1) collaboration with the community for learning management and 5.2) sharing knowledge with the community.

คำสำคัญ: สมรรถนะ / ครูใหม่

KEYWORDS: COMPETENCY / NOVICE TEACHERS

บทนำ

ในระยะเวลาหลายสิบปีที่ผ่านมาหลายประเทศทั่วโลกได้เห็นความสำคัญถึงการปฏิรูปการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ มาตรฐาน สามารถผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ ครูจึงเป็นบุคคลสำคัญในกระบวนการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก ครูจึงต้องปรับบทบาทของตนให้เข้ากับสภาพปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการคำนึงถึงลักษณะผู้เรียนใหม่ การปรับเนื้อหาใหม่ และการปรับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ แต่เป็นกระบวนการทางปัญญาที่มีความสมดุลด้วยคุณธรรมและความรับผิดชอบ สมดุลด้วยตนเอง และส่วนรวม สมดุลด้วยผลประโยชน์ของประเทศชาติและประเทศเพื่อนบ้าน และสมดุลด้วยการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและความคิดความถูกต้องในระยะยาวเป็นหลักสำคัญ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์, 2557) จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาครูและเตรียมครูที่จะเข้าสู่วิชาชีพให้มีสมรรถนะสูง เพราะครูต้องพัฒนาผู้เรียนให้สามารถเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในกระบวนการพัฒนาครู คือ การเสริมสร้างและปลูกฝังเจตคติที่ดีและถูกต้องในการเป็นครูมืออาชีพ การสร้างและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งผลให้ครูมีองค์ความรู้และทักษะในการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งส่งเสริมให้มีระบบการสนับสนุนให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ ครูจึงเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัดการศึกษา คุณภาพของครูจึงมีความสำคัญเพราะครูที่มีคุณภาพจะส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ ครูจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างมีความสุข คุณภาพของครูผู้สอนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556)

การพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนจะสำเร็จได้ สมรรถนะของครูเป็นตัวแปรสำคัญที่สามารถทำนายผลสำเร็จของการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนได้ หน่วยงานทางการศึกษาที่เกี่ยวข้องจึงได้กำหนดกรอบสมรรถนะของครูไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ เป็นกรอบในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู การพิจารณาการยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเลื่อนวิทยฐานะ อย่างไรก็ตาม การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจนและเป็นไปตามที่คาดหวัง อีกทั้งในระยะเวลาที่ผ่านมา การพัฒนาครูนั้นยังขาดระบบการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีคุณภาพและมาตรฐานที่ชัดเจน ขาดเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจนตรงกันในทุกหน่วยงาน หลักสูตรและเนื้อหาไม่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและของสถานศึกษา เน้นหลักการทฤษฎีมากกว่าการได้ลงมือปฏิบัติ ทำให้ครูไม่สามารถประยุกต์ใช้ความรู้จากการอบรมได้ ขาดการพัฒนาเพื่อนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และขาดการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่องหลังการฝึกอบรม การพัฒนาครูจึงเกิดความซ้ำซ้อน ขาดประสิทธิภาพ จึงเกิดปรากฏการณ์ครูทั้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม ซึ่งส่วนใหญ่ดำเนินงานโดยส่วนกลาง เพราะเป็นผู้ควบคุมงบประมาณทั้งหมดในการอบรมพัฒนาครู ขาดการกระจายอำนาจและงบประมาณไปยังเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาขาดอิสระที่จะดำเนินการพัฒนาครูให้เป็นไปตามความต้องการและความจำเป็นของแต่ละพื้นที่ การพัฒนาครูจึงขาดกระบวนการมีส่วนร่วม และเป็นการผูกขาดการดำเนินงานโดยส่วนกลาง (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2559; สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2556 และ 2558)

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสายการสอนที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เข้ารับราชการ จะเริ่มต้นรับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วย โดยจะต้องเข้ารับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นเวลา 2 ปี ทั้งนี้จะมีการประเมินทุก 3 เดือนตามหลักเกณฑ์วิธีการที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด เพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและบุคลิกลักษณะของครูผู้ช่วยให้สามารถปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นครูที่ดีได้ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยซึ่งเป็นช่วงเริ่มต้นของการทำงานจึงเป็นระยะเวลาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัดจะต้องพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยให้เป็นครูที่มีคุณภาพให้ได้

จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองในด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมากที่สุด (ณัฐธิดา จิตสิงห์, 2554) และปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 ที่มีมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาวิชาการ โดยข้อที่เป็นปัญหาเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ การเผยแพร่สื่อการเรียนที่ผลิต การใช้สื่อการสอนที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ การเรียนรู้ และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในกิจกรรมการเรียนรู้ (อัญชลี อุดรทิจ และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์, 2559) นอกจากนี้พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ที่มีมากที่สุดคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยข้อที่เป็นแรงจูงใจเรียงจากมากไปน้อย ได้แก่ งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติท้าทายความสามารถ และงานที่ปฏิบัติใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ (รสสุคนธ์ เหล็กเพชร, 2555)

นอกจากนี้การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ผ่านระบบเชื่อมโยงระหว่างสำนักงาน

คณะกรรมการการอุดมศึกษา ครูสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้นสังกัดอื่น (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2558) โดยพญทธีศิริบรรณพิทักษ์ (2544) ได้นำเสนอยุทธศาสตร์การผลิตครู และการพัฒนาครูในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554) ยุทธศาสตร์ปฏิรูปการพัฒนาครูดังกล่าว มียุทธศาสตร์รองคือ ปฏิรูประบบการพัฒนาครู เร่งรัดการจัดระบบการพัฒนาครูตามความต้องการของวิชาชีพในอนาคต โดยเน้นกระบวนการสนับสนุนและพัฒนาครูในปีแรกที่ประจำการที่เรียกว่า Induction ด้วยเกณฑ์การพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ให้สัมพันธ์กับเกณฑ์เกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและความก้าวหน้าในวิชาชีพ และรายงานผลการศึกษาศถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง (ประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง) จะต้องมีการพัฒนาครูเริ่มเข้าสู่วิชาชีพครู มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ครูพี่เลี้ยงและครูใหม่อย่างชัดเจน ครูพี่เลี้ยงจะช่วยเหลือครูใหม่ในการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนจริงและการเรียนรู้ภายในโรงเรียน ครูใหม่และครูพี่เลี้ยงจะสังเกตการสอนซึ่งกันและกัน มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของครูใหม่เพื่อให้คำแนะนำและปรับปรุงครูใหม่จะได้เรียนรู้แบบอย่างที่ดี (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จะพบว่า ครูใหม่มียังขาดสมรรถนะที่สำคัญในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อผู้เรียนและการจัดการเรียนการสอน

การพัฒนาครูที่แต่ละหน่วยงานนำไปใช้พัฒนาอยู่ในขณะนี้ยังขาดนวัตกรรมใหม่ ๆ ส่วนใหญ่ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบเหมารวม โดยใช้การบรรยาย หรือการจัดประชุมกลุ่มย่อย และสรุปความเห็นต่อที่ประชุมใหญ่ การดำเนินการจัดอบรมแต่ละครั้งต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก เพราะเป็นการจัดอบรมพัฒนาตามโรงแรมในเมืองหรือมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายจึงหมดไปกับการจ่ายค่าเดินทาง ค่าที่พักและอาหาร เพราะมีจำนวนผู้เข้ารับการอบรมแต่ละครั้งเป็นจำนวนมาก วิธีการบรรยายของวิทยากรเป็นการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในลักษณะการสื่อสารทางเดียว เนื้อหาสาระของการอบรม ผู้จัดอบรมซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานในส่วนกลางเป็นผู้กำหนดเรื่องที่จะอบรม บางครั้งเรื่องที่อบรมห่างไกลจากเหตุการณ์ความเป็นจริงของห้องเรียน ไม่ตรงกับความต้องการของครู และการอบรมมีผลกระทบต่อนักเรียนเพราะครูต้องทิ้งห้องเรียนมาเข้ารับการอบรม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กประสบปัญหามากที่สุด (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558) จากสภาพปัญหาดังกล่าวการพัฒนาครูโดยโรงเรียนเป็นฐานเป็นแนวทางหนึ่งที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ เพราะเป็นการพัฒนาครูในพื้นที่ปฏิบัติงานโดยไม่ต้องให้ครูออกจากโรงเรียน เป็นการแก้ปัญหาครูทิ้งห้องเรียนไปเข้ารับการอบรม คือ การใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา แนวทางดังกล่าวเป็นวิธีการพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ โดยร่วมกันขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไปพร้อม ๆ กันที่โรงเรียน เน้นการพัฒนาที่มีเอกภาพ ยึดสภาพปัญหาและความต้องการของโรงเรียนเป็นหลัก โรงเรียนเป็นเจ้าของโครงการดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มครูหรือกลุ่มผู้บริหารในโรงเรียนหรือโรงเรียนใกล้เคียงที่ได้รับการยอมรับ เป็นการพัฒนาที่เกิดจากความสมัครใจของทุกฝ่ายโดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน แนวทางการดำเนินงานใช้กระบวนการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนาระหว่างผู้ให้และผู้รับการพัฒนา การพัฒนาเน้นการฝึกปฏิบัติจริงในเนื้องานที่กำลังปฏิบัติสอดคล้องกับงานในหน้าที่ การพัฒนามีความต่อเนื่องไม่ขาดช่วง มีกระบวนการพัฒนาที่ชัดเจน หลังการพัฒนา มีกระบวนการติดตาม นิเทศ ช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด และมีการประเมินผลที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเป็นระยะ ลักษณะการพัฒนาเป็นภาระงานปกติของครู ไม่เป็นการสร้างภาระให้ครู แต่ทุกคนที่อยู่ในกระบวนการพัฒนาดังเป้าหมายในเรื่องคุณภาพผู้เรียนร่วมกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาครูของประเทศที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาสูง (ประเทศที่มีระดับผลคะแนนการสอบ PISA สูง) มีลักษณะเด่นในการพัฒนาครูที่สำคัญคือ

1) การมีเวลาเรียนรู้ร่วมกันของครูภายในโรงเรียน 2) การกระจายอำนาจการตัดสินใจสู่โรงเรียน 3) การสร้างสมรรถนะสำหรับการจัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการเรียนรู้ร่วมกันของครูในโรงเรียน 4) ระบบการพัฒนาครูใหม่ และ 5) การฝึกอบรมระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับชาติ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2558)

เมื่อสมรรถนะของครูมีความสำคัญอย่างยิ่งแล้ว ครูใหม่ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นครูในอนาคตจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น ครูใหม่จึงจะต้องได้รับบ่มเพาะ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาให้ครูใหม่เติบโตเป็นครูมืออาชีพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแนวทางการพัฒนาที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ได้จริงอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้คุณภาพการศึกษาโดยรวมของประเทศสูงขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ, 2553)

สถิติทางการศึกษา ประจำปี 2560 ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ เนื่องจากมีจำนวนข้าราชการครู จำนวนนักเรียน และจำนวนห้องเรียนมากที่สุดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งหมด 225 เขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561)

จากความสำคัญของปัญหาวิจัยดังกล่าวข้างต้นทำให้เกิดการวิจัยที่ต้องการศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการศึกษาที่ได้จะเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษากรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 และใช้วิธีการสังเคราะห์จากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. แหล่งข้อมูล ได้แก่เอกสารที่เกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิด มีดังนี้

1. สมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2548)

2. สมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 ขององค์การรัฐมนตรีศึกษาแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEAMEO) (สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

3. สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

4. กรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (คุรุสภา, 2556)

2. การออกแบบเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูล คือ แบบวิเคราะห์ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร โดยใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เนื้อหา และการวิเคราะห์ความถี่

ผลการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

กรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งได้มาจากการสังเคราะห์จากกรอบสมรรถนะของครูของ 4 องค์กรที่ได้รับการยอมรับ และมีการนำมาประยุกต์ใช้จนถึงปัจจุบัน เมื่อนำมาวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ความถี่ สามารถสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตาราง 1 ตารางสังเคราะห์กรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2

สมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2		องค์กร				
		ก.ค.ศ. (2548)	SEAMEO (2552)	สพฐ. (2553)	คุรุสภา (2556)	รวม
1	การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร	✓	✓	✓	✓	4
2	การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4
3	การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ		✓	✓	✓	3
4	การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4
5	การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4
6	การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน	✓	✓	✓	✓	4
7	การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน	✓	✓	✓		3
8	การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน	✓	✓	✓		3
9	การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน	✓	✓	✓	✓	4
10	การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓	✓	4
11	การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้		✓	✓	✓	3
12	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้	✓	✓	✓		3
13	การประกันคุณภาพการศึกษา		✓	✓	✓	3
14	การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้	✓	✓	✓		3
15	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน	✓	✓	✓		3

จากตาราง 1 สามารถสรุปความสอดคล้องเกี่ยวกับสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร (f=4)
2. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ (f=4)
3. การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (f=3)
4. การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (f=4)
5. การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ (f=4)
6. การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน (f=4)
7. การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน (f=3)
8. การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน (f=3)
9. การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน (f=4)
10. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้ (f=4)
11. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ (f=3)
12. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (f=3)
13. การประกันคุณภาพการศึกษา (f=3)
14. การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (f=3)
15. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน (f=3)

และได้ดำเนินการจัดกลุ่มสมรรถนะของครูใหม่ โดยยึดกรอบสมรรถนะของครูผู้ช่วยของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลัก เนื่องจากเป็นกรอบสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับครูใหม่ที่เพิ่งเข้ารับราชการในตำแหน่งครูผู้ช่วยมากที่สุด ดังนั้น กรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

- 1.1) การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร
- 1.2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้
- 1.3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 1.4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
- 1.5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

2) การพัฒนาผู้เรียน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

- 2.1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน
- 2.2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน
- 2.3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน
- 2.4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

3) การพัฒนาทางวิชาการ ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

- 3.1) การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเพื่อการจัดการเรียนรู้
- 3.2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้

4) การพัฒนาสถานศึกษา ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

4.1) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้

4.2) การประกันคุณภาพการศึกษา

5) ความสัมพันธ์กับชุมชน ประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้

5.1) การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้

5.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

อภิปรายผล

จากการวิจัย พบว่า กรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ คือ 1) การจัดการเรียนรู้ 2) การพัฒนาผู้เรียน 3) การพัฒนาทางวิชาการ 4) การพัฒนาสถานศึกษา และ 5) ความสัมพันธ์กับชุมชน โดยในแต่ละสมรรถนะประกอบด้วยสมรรถนะย่อย ดังนี้ 1.1) การวิเคราะห์และพัฒนาหลักสูตร 1.2) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 1.3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 1.4) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 1.5) การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้ 2.1) การปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียน 2.2) การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย และสุขภาพจิตผู้เรียน 2.3) การปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตยให้กับผู้เรียน 2.4) การจัดระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน 3.1) การพัฒนาสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ 3.2) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 4.1) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 4.2) การประกันคุณภาพการศึกษา 5.1) การสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และ 5.2) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชน

โดยกรอบแนวคิดสมรรถนะของครูใหม่จะเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่เน้นปฏิบัติมากกว่าทฤษฎี ดำเนินการพัฒนาโดยยึดสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต พบว่า ปัญหาการพัฒนาครูการศึกษาขั้นพื้นฐานมีปัญหาเชิงระบบที่สำคัญ คือ การพัฒนาครูไม่ยึดสมรรถนะ เน้นทฤษฎีมากกว่าปฏิบัติ ขาดนวัตกรรมการพัฒนาที่ส่งผลต่อการพัฒนาสู่มืออาชีพ ไม่มีระบบการพัฒนาครูใหม่ โดยเฉพาะครูผู้ช่วย ผ่านระบบเชื่อมโยงระหว่างสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ครูสภา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และต้นสังกัดอื่น (ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ, 2558) และสอดคล้องกับ ชานนท์ เศรษฐแสงศรี (2555) ที่ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวน 8 สมรรถนะ คือ 1) สมรรถนะการประมวลรายวิชามาทำแผนการจัดการเรียนรู้รายภาค และตลอดภาค 2) สมรรถนะการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน 3) สมรรถนะการเลือกใช้ พัฒนา และสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ 4) สมรรถนะการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล 5) สมรรถนะการวัดและประเมินผลได้ตามสภาพเป็นจริง 6) สมรรถนะการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการจัดการเรียนรู้และหลักสูตร 7) สมรรถนะการจัดทำหน่วยการเรียนรู้ และ 8) สมรรถนะการทำแผนการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับ Komur (2010) ที่ศึกษาสมรรถนะด้านความรู้และการจัดการเรียนการสอนของครู: กรณีศึกษานักศึกษาวิชาชีพรูวิชาเอกภาษาอังกฤษในประเทศตุรกีที่พบว่าความรู้เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและสมรรถนะของครูมีความสัมพันธ์กันเห็นได้ชัด และสอดคล้องกับ Sikki (2013) ที่ศึกษาสมรรถนะของครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาในประเทศอินโดนีเซีย พบว่าสมรรถนะครูผู้สอนภาษาอังกฤษระดับประถมศึกษาจะต้องได้รับการปรับปรุง โดยเฉพาะครูที่มีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปีต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะการสอน สมรรถนะทางสังคม และสมรรถนะเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพครูควรพัฒนาอุปกรณ์

การเรียนการสอน ห้องเรียนทางภาษา เทคโนโลยีการสื่อสาร รูปแบบวิธีการเรียนรู้ การประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียน การเตรียมหลักสูตร ประมวลการสอนและแผนการสอน การจูงใจผู้เรียน จิตวิทยาเด็ก สื่อนันทนาการและสื่อการสอน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ในสถานศึกษาของตนเอง

1.2 ครูใหม่ควรนำผลการวิจัยไปเป็นกรอบในการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนทั้งทางด้านพฤติกรรม เจตคติ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยนำกรอบแนวคิดจากผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

ชนิตา รักษ์พลเมือง และคณะ. (2558). *การศึกษาสภาพและปัญหาการผลิต การใช้ และการพัฒนาครู การศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับความต้องการในอนาคต*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชานนท์ เศรษฐแสงศรี. (2555). *ระบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

ณัฐธิดา จิตสิงห์. (2554). *การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาตนเองของครูผู้ช่วยในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2544). *ภาวะวิกฤตและยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคณะครูศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระยะที่ 9-10 (พ.ศ. 2545-2554)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2557). *สัต์ลักษณ์ของครูผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. (2559). *คิดเพื่อครู : คำบรรยายระหว่างดำรงตำแหน่งประธานกรรมการคุรุสภา*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

รสสุคนธ์ เหล็กเพชร. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556. (2556, 4 ตุลาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 130 ตอนพิเศษ 130 ง. หน้า 72-74

สำนักความสัมพันธ์ต่างประเทศ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *การประชุมคณะกรรมการบริหารศูนย์ระดับภูมิภาคว่าด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของซีมีโอ (SEAMEO INNOTECH) ครั้งที่ 52*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). *สถิติทางการศึกษา ปี 2560*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2553). *คู่มือเส้นทางครูมืออาชีพสำหรับครูผู้ช่วย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม*. กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รายงานการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูและผู้บริหารสถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนขนาดเล็ก ระยะที่ 1*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2556). *บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน*. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟิค.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2558). *รายงานผลการศึกษสถานภาพการผลิตและพัฒนาครูในประเทศไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักพัฒนาครูและบุคลากรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

อัญชลี อุดรจิก และ พงษ์ธร สิงห์พันธ์. (2559). สภาพและปัญหาในการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารบริหารการศึกษาบัวบัณฑิต*, 16(1), 279.

ภาษาอังกฤษ

Komur, S. (2010). Teaching knowledge and teacher competencies: A case study of Turkish preservice English teachers. *Teaching Education*, 21(3), 279-296.

Sikki, E. A. A. (2013). The competence of primary school English teachers in Indonesia. *Journal of education and practice*, 4(11), 139-145.