

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สถานการณ์ของสังคมไทยในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วส่งผลให้เกิดวิกฤติการณ์หลายรูปแบบขึ้นทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม ทำให้คนไทยและสังคมไทยเริ่มต้นตัว ติดตามความเปลี่ยนแปลงทั้งทางบวก และทางลบของประเทศอย่างใกล้ชิด (คณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2544, หน้า 1) ด้วยเหตุผลนี้เองรัฐบาลจึงมีการกำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติอย่างต่อเนื่องทุก ๆ 5 ปี เพื่อให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมที่พัฒนาอยู่ตลอดเวลา ปัจจุบันประเทศไทยใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) การกำหนดกรอบและทิศทางในการพัฒนาประเทศ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 10 ที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ในการพัฒนาคนสิ่งสำคัญสูงสุดที่จะช่วยให้การพัฒนาคนสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลก็คือการศึกษานั้นเอง ดังพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช มีความตอนหนึ่งว่า “การศึกษาเป็นเรื่องอันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพเมื่อบ้านเมืองประกอบไปด้วยพลเมืองที่ดีและมีคุณภาพ การพัฒนาประเทศชาติก็ย่อมทำได้โดย สะดวกราบรื่นได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” (สำนักงานส่งเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ, 2555, หน้า 2)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติหลักในการจัดการศึกษา มาตรา 8 ว่า ยึดหลักการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อปวงชน หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย และหลักการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และในหมวดที่ 5 ได้บัญญัติการบริหารและการจัดการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน โดยกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ไปยังสถานศึกษาและคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง โดยมุ่งหวังว่าจะสามารถแก้ปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาในการรวมศูนย์อำนาจเข้าสู่

ส่วนกลาง (สำนักปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 2-3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ข้อ 6 ว่าด้วย การประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา บุคลากรที่มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา คือ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีบทบาทหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 24 (4) เกี่ยวกับการจัดทำแผนและส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา และบทบาทหน้าที่ของ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 23 (5) เกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การปกป้องคุ้มครองระบบคุณธรรมการจัดสวัสดิการและการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2547, หน้า 31-32)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาศาสนสถานศึกษาในประเทศไทย ประกอบด้วย ครู งบประมาณ อุปกรณ์ วัสดุ และการบริหารจัดการ โดยครูเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ดังนั้น การจัดการศึกษาจะมีคุณภาพเพียงใดปัจจัยที่สำคัญ คือ คุณภาพการสอนของครูหากครูมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมจะให้การศึกษแก่เยาวชนอย่างมีคุณภาพ (ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา และคณะ, ม.ป.ป., หน้า 5 อ้างอิงใน ยงยุทธ ยะบุญธง, 2553) ดังนั้น สมรรถภาพหรือสมรรถนะของครูจึงเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จซึ่งเกิดจากการบูรณาการความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคลมาใช้ได้ดีในบทบาทนั้นๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด หรือประสิทธิภาพมากที่สุด (दनัย เทียนพุดม, 2550, หน้า 53)

David McClelland ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัย Harvard ได้ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างผู้ที่ประสบความสำเร็จสูงในการทำงานกับผู้ที่ประสบความสำเร็จน้อยกว่า พบว่า สิ่งที่แบ่งแยกระหว่างบุคคลดังกล่าว คือ สมรรถนะ (Competency) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (knowledge) ทักษะ (Skills) และเจตคติ/แรงจูงใจ (Attitude/ Motive) และ David ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นพื้นฐานต่อการปฏิบัติงาน การมีระดับสมรรถนะพื้นฐานไม่ทำให้บุคคลมีความแตกต่าง

จากเพื่อนร่วมงานในองค์กร ส่วนสมรรถนะอีกประเภทหนึ่ง ได้แก่ สมรรถนะที่ทำให้บุคคลแตกต่างจากผู้อื่น (Differentiating Competencies) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง (ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติ) ที่ส่งผลให้เกิดความสำเร็จ ดีเลิศในการปฏิบัติงานเป็นสมรรถนะที่องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนามากกว่าสมรรถนะประเภทแรก (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549, หน้า 44-48)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบโดยจัดระบบพัฒนาครูเชิงคุณภาพเพื่อการพัฒนาครูรายบุคคลภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง รวมทั้งพิจารณาและกำหนดสมรรถนะครูเพื่อเป็นกรอบการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในสังกัดโดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากแบบประเมินคุณภาพการปฏิบัติงาน (สมรรถนะ) เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีและเลื่อนวิทยฐานะตามหลักเกณฑ์ ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) และวิเคราะห์มาตรฐานวิชาชีพครูตามที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภากำหนดรวมทั้งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์สามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น สมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง การทำงานเป็นทีม และจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 6 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 24-25)

จากการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ ทั้งสมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำสายงาน จำนวน 11 สมรรถนะ สามารถแสดงผลการประเมินดังตาราง 1 - 2

ตาราง 1 แสดงผลการประเมินสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สมรรถนะหลัก	ระดับคุณภาพของผลการประเมิน		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1.	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	0.96	69.41	29.63
2.	การบริการที่ดี	1.50	48.11	50.39
3.	การพัฒนาตนเอง	3.83	63.52	36.65
4.	การทำงานเป็นทีม	2.01	61.31	36.68
5.	จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู	1.22	38.22	60.56

ที่มา: โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553

จากตาราง 1 ผลการประเมินสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงและปานกลาง เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่าสมรรถนะที่มีค่าร้อยละสูงสุดของผลการประเมินในระดับสูง ได้แก่ สมรรถนะที่ 5 จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู คิดเป็นร้อยละ 60.56 รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะที่ 2 การบริการที่ดี คิดเป็นร้อยละ 50.39 และน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 29.63 สมรรถนะที่มีค่าร้อยละสูงสุดของผลการประเมินในระดับปานกลาง ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 69.41 รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 63.52 และน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 61.31 สมรรถนะที่มีค่าร้อยละสูงสุดของผลการประเมินในระดับต่ำ ได้แก่ สมรรถนะที่ 3 การพัฒนาตนเอง คิดเป็นร้อยละ 3.83 รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะที่ 4 การทำงานเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 2.01 และน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 0.96

ตาราง 2 แสดงผลการประเมินสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ที่	สมรรถนะประจำสายงาน	ระดับคุณภาพของ ผลการประเมิน		
		ต่ำ	ปานกลาง	สูง
1.	การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้	5.8	74.09	20.11
2.	การพัฒนาผู้เรียน	1.49	90.12	8.39
3.	การบริหารจัดการชั้นเรียน	1.64	61.92	36.44
4.	การมีวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียน	15.63	73.22	11.15
5.	ภาวะผู้นำครู	3.53	90.88	5.59
6.	การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน เพื่อการจัดการเรียนรู้	4.79	68.8	26.41

ที่มา: โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553

จากตาราง 2 ผลการประเมินสมรรถนะหลักของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มีค่าร้อยละสูงสุดของผลการประเมินในระดับสูง ได้แก่ สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน คิดเป็นร้อยละ 36.44 รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้คิดเป็นร้อยละ 26.41 และน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 8.39 สมรรถนะที่มีค่าร้อยละสูงสุดของผลการประเมินในระดับปานกลาง ได้แก่ สมรรถนะที่ 5 ภาวะผู้นำครู คิดเป็นร้อยละ 90.88 รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 90.12 และน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 3 การบริหารจัดการชั้นเรียน 61.92 สมรรถนะที่มีค่าร้อยละสูงสุดของผลการประเมินในระดับต่ำ ได้แก่ สมรรถนะที่ 4 การมีวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน คิดเป็นร้อยละ 15.63 รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 4.79 และน้อยที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 2 การพัฒนาผู้เรียนคิดเป็นร้อยละ 1.49

สรุปผลการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ พบว่า ด้านสมรรถนะหลักครูส่วนใหญ่มีคุณภาพของผลการประเมินอยู่ในกลุ่มปานกลางและกลุ่มสูง และด้านสมรรถนะประจำสายงาน ครูส่วนใหญ่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง และจากผลการประเมินดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ซึ่งมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จึงมีความสนใจพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านสมรรถนะประจำสายงาน ที่เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการใช้ความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะขั้นสูง ของบุคลากรในองค์กร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อไป

คำถามของการวิจัย

1. สภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร
2. รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเป็นอย่างไร
3. รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในการนำไปใช้มีความเป็นไปได้เพียงใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อพัฒนารูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
2. เพื่อสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
3. เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีสมรรถนะสูงขึ้น เพื่อให้สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอนและได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยในแต่ละขั้นตอนไว้ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

2. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีดังนี้

2.1 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่รับผิดชอบงานด้านการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้นจำนวน 15 คน

2.3 ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน รองเลขาธิการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการสำนักงานคุรุสภา ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ สภาพและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลในการสร้างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีดังนี้

1.1 การยกร่างรูปแบบโดยจัดองค์ประกอบตามผลการวิเคราะห์ที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาวิเคราะห์ตัวแปรในแต่ละองค์ประกอบ แล้วสรุปความคิดรวบยอดของแต่ละองค์ประกอบ เพื่อยกร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1.2 การตรวจสอบความเหมาะสมของร่างรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา โดยการจัดประชุมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารในกระทรวงศึกษาธิการที่กำกับ ดูแลนโยบายการศึกษา และมีบทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 2 เป็นนักวิชาการหรือเคยเป็นอาจารย์มหาวิทยาลัย ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต หรือการศึกษาดุษฎีบัณฑิต หรือศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 3 คน

กลุ่มที่ 3 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 4 เป็นหรือเคยเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา จำนวน 1 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความเหมาะสมของรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

1. ขอบเขตด้านแหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูล ได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ ความเป็นไปได้ในการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ไปใช้

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ส่งผลให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงาน ในหน้าที่ ที่มีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนด

2. **การส่งเสริมสมรรถนะของครู** หมายถึง สมรรถนะของครูที่เกี่ยวข้องกับความรู้ เจตคติ และทักษะ โดยทั่วไปของครู ทั้งนี้ได้โดยการวิเคราะห์เอกสารและสังเคราะห์สมรรถนะของ หน่วยงานต่างๆ ที่สร้างไว้

3. **การส่งเสริมนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของครู** หมายถึง กรอบแนวทาง ในการปฏิบัติหรือตัดสินใจการดำเนินการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เพื่อให้ครูมีขีดความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพสูงขึ้น

4. **การส่งเสริมกิจกรรมในการพัฒนาสมรรถนะของครู** หมายถึง การออกแบบ วิธีการพัฒนาตามหลักการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่เป็นขั้นตอนอย่างมีระบบ สอดคล้องกับความต้องการ และทันต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ครูมีขีด ความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่แต่ละตำแหน่งของ สายงานครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น

5. **กระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู** หมายถึง การสนับสนุนให้เกิด การสร้างเครือข่าย กระบวนการมีส่วนร่วม การเสริมแรง การนิเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร รวมทั้งการสนับสนุน เพื่อให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา

6. **รูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** หมายถึง แบบแผนความสัมพันธ์ขององค์ประกอบที่แสดงถึงกระบวนการและกิจกรรมในการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ให้มีขีดความสามารถ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะของครูที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น

7. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครูผู้ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

8. **สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา** หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ในสังกัดและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีหน้าที่ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมทั้งสิ้นจำนวน 183 แห่ง

9. **ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา** หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือผู้รักษาราชการแทน

10. **ผู้ทรงคุณวุฒิ** หมายถึง ผู้มีความรู้และ/หรือประสบการณ์เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการพัฒนาเกี่ยวกับสมรรถนะครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

11. **ความเหมาะสมของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในด้านสมรรถนะ การส่งเสริมนโยบาย การส่งเสริมกิจกรรม และกระบวนการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู ที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องและถูกต้องตามหลักวิชาการ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12. **ความเป็นไปได้ของรูปแบบ** หมายถึง ความคิดเห็นของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่มีต่อการนำรูปแบบการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครูไปใช้ โดยมีความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เหมาะสมกับสภาพบริบทยอมรับและนำไปปฏิบัติได้