การศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*

STUDY OF COMPOSITION AND INDICATORS OF SMART TEACHERS IN PRIMIRY SCHOOL UNDER THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION

สรญา ทองธรรมมา
Soraya Thongtamma
พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร
Pacharawit Chansirisira
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
Mahasarakham University, Thailand
E-mail: thongtamma@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูระดับประถมศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie & Morgan กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน ครูหัวหน้าวิชาการ 175 คน รวม 375 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ด้านความโดดเด่นทางวิชาการ มี 7 ตัวบ่งชี้ เช่น ด้านการมีความเข้มแข็งทางวิชาการ เป็นต้น 2) ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ มี 4 ตัวบ่งชี้ เช่น ด้านการมีวิสัยทัศน์ เป็นต้น 3) ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มี 2 ตัวบ่งชี้ เช่นด้านการคิดอย่างเป็นระบบ เป็นต้น 4) ด้านการยึดมั่นในความดี มี 2 ตัวบ่งชี้ เช่น ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นต้น ผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พบว่า 1) ด้านความโดดเด่นทางวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และ

* Received 26 July 2021; Revised 17 August 2021; Accepted 21 August 2021

4) ด้านการยึดมั่นในความดีอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง พบว่า แนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง มี 6 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน 3) การระดมสมอง 4) การประชุมกลุ่มย่อย 5) การศึกษาด้วยตนเอง 6) การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: องค์ประกอบตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาครู, ครูสมรรถนะสูง, ประถมศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) study the composition and identifiers of high-performing teachers. In elementary school 2) To study the development of high-performance teachers. The samples were primary school teachers in schools under the local government organization. The sample size uses the finished table of Krejcie & Morgan The sample consisted of 200 school administrators, 175 teachers of academic leaders, and 375 of them were obtained by multistage randomization. The research instruments were semi-structured interview questionnaires, questionnaires, which were percentage, mean and standard deviation. Method of confirmation element analysis The research findings were as follows: 1) Composition and indicators of high-performing teachers In elementary school There are 4 components of the local government organization, and 15 indicators are as follows: 1) Academic outstandingness with 7 indicators such as academic strengthening, etc. 2) Professional expertise has 4 indicators, such as: Vision, etc. 3) The skills needed in the 21st century have two indicators, such as systematic thinking, etc. 4) adherence to goodness, there are two indicators, such as moral and ethical aspects. Affirmative found that 1) academic outstanding level, 2) professional expertise, 3) 21st century essential skills, and 4) adherence to virtue. At a high level, respectively 2) The results of the study of the high performance teacher development guidelines showed that there were 6 methods for developing high performance teachers: 1) Training 2) Teaching 3) Brainstorming 4) Small group meeting 5) Self-study 6) On-the-job learning

Keywords: Components, Indicators and Approaches to Teacher Development, Smart Teachers, Primary Schools Department of Local Administration

บทนำ

โลกยุคปัจจุบันมีวิวัฒนาการการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งความรู้และวิทยาการใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งรูปแบบความสัมพันธ์ของคนในสังคมก็แตกต่างไปจากเดิม ทำให้ทักษะความต้องการในการดำรงชีวิตก็เปลี่ยนแปลงไป เด็กและเยาวชนซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในวันข้างหน้าจึงควรที่จะต้องมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ให้รอบด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) เพื่อที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้ไปต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไป “ครู” จึงถือเป็นบุคลากรสำคัญที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาของคนไทยโดยการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน เพราะถึงแม้จะมีวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีที่ก้าวล้ำจนกระทั่งพัฒนาไปสู่การสร้างหุ่นยนต์เพื่อช่วยเหลืองานต่าง ๆ ทดแทนแรงงานคนแต่สิ่งหนึ่งที่เครื่องจักรกลหรือหุ่นยนต์ต่าง ๆ ทำไม่ได้ก็คือการปลูกฝังจิตสำนึกรักท้องถิ่น การมีคุณธรรมจริยธรรม (ธำรง บัวศรี, 2532) การอนุรักษ์สืบสานความเป็นไทย ความมีศีลธรรมภายใต้ความมีจิตสำนึกรักท้องถิ่นของตนเอง และความรู้จักนำหลักคำสอนทางศาสนามาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน เช่น การปล่อยวาง การยืดหยุ่นผ่อนปรน เป็นต้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

สมรรถนะ (Competency) เป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความสามารถในตัวบุคคลที่เป็นปัจจัยส่งผลให้ประสบ ความสำเร็จในการทำงานเป็นผู้ที่มีความสามารถการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้ เกิดประโยชน์ในงานที่ตนทำ จึงจะกล่าวได้ว่าบุคคลนั้นมี Competency บุคคลที่มีความสามารถที่จะจัดการ กับชีวิตของตนได้ดีนั้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551) คือ บุคคลที่มีลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการในตัวเองสูง มีผลการวิจัยหลาย เรื่องได้ให้ข้อสรุปอย่างน่าสนใจว่าคุณลักษณะและสมรรถภาพเชิงประกอบการนี้สามารถฝึกฝนได้ สร้างขึ้นได้และสามารถปลูกฝังฝึกฝนให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ โดยวิธีการและกระบวนการทางการศึกษาที่เหมาะสม (Barr, M. J. & Keating, L. A., 1990) การพัฒนาครูตามสมรรถนะเป็นการพัฒนาคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่น ๆ ใน สถานการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งเกิดจากแรงผลักดันเบื้องลึก อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่ แสดงออกต่อสังคม ที่แตกต่างกันทำให้แสดงพฤติกรรมการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทาง การพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน โดยส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐาน ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นฐาน, 2553) การจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับยุคดิจิทัลจึงเป็นในรูปแบบผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยการลงมือทำ (Learning by Doing) โดยเป็น

การเรียนที่เน้นความร่วมมือ (Collaboration Skills) และเรียนกันเป็นทีม (Team Learning) มากกว่าจะเรียนเพื่อผลสัมฤทธิ์เฉพาะตนเองซึ่งการเรียนลักษณะนี้ นักเรียนจะเรียนรู้จากการกระทำและการคิดของตนเอง ครูอาจารย์มีหน้าที่อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้ โดยการออกแบบบทเรียน สร้างแรงบันดาลใจ มากกว่าการสอน (Teach Less, Learn More) การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบบรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร (พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร, 2562)

ดังนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาสมรรถนะครู ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีการพัฒนาสมรรถนะสูงขึ้นเต็มขีดกำลังความสามารถความถนัดและความจำเป็นในโลกยุคดิจิตอล เนื่องจากครูที่มีสมรรถนะที่ขึ้นสูงจะสามารถถ่ายทอดทักษะความรู้ พัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพให้แก่ผู้เรียน กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาปัญหาเร่งด่วนและปัจจัยที่ส่งผลกระทบสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะครู เมื่อทราบองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้ในการพัฒนาครูสมรรถนะสูงและเข้าใจลำดับความสำคัญของปัญหาที่แท้จริงแล้วจึงจะได้ศึกษาถึงแนวทางการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของการจัดการศึกษาท้องถิ่น เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของครูได้ตรงจุดและศึกษาโปรแกรมวิธีการ พัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการวิจัย 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การพัฒนาครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ข้อมูลแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมสมรรถนะครู จำนวน 90 ข้อ และตอนที่ 3 วิธีการหรือแนวทางที่ควรใช้ในการเสริมสร้างครูสมรรถนะสูง

ขั้นตอนที่ 3 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับประเด็นการพัฒนาและวิธีการพัฒนาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน (ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาและพัฒนาครูมากกว่า 10 ปีขึ้นไป)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูหัวหน้าวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด รวม 13,020 คน จากโรงเรียน 2,967 แห่ง

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 200 คน และ ครูหัวหน้าวิชาการ 175 คน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 375 คน ซึ่งได้จากการเปิดตารางของ Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage Sampling) คือ 1) ทำการสุ่มจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยใช้สัดส่วนร้อยละ 25 ของจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัดได้ 5 จังหวัด 2) ทำการสุ่มผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าวิชาการ จากโรงเรียน 36 แห่ง ได้แก่ ขอนแก่น จำนวน 10 แห่ง จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 6 แห่ง จังหวัดสกลนคร จำนวน 3 แห่ง จังหวัดอุดรธานี จำนวน 12 แห่ง และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 5 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 36 แห่ง และจำนวนครูกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ จังหวัดขอนแก่นจำนวน 120 คน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 60 คน จังหวัดสกลนครจำนวน 30 คน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 120 คน และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 45 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 375 คน เก็บข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างโดยการติดตามด้วยตนเอง ร่วมกับการใช้ช่องทางไปรษณีย์และช่องทางออนไลน์

การวิเคราะห์ข้อมูล

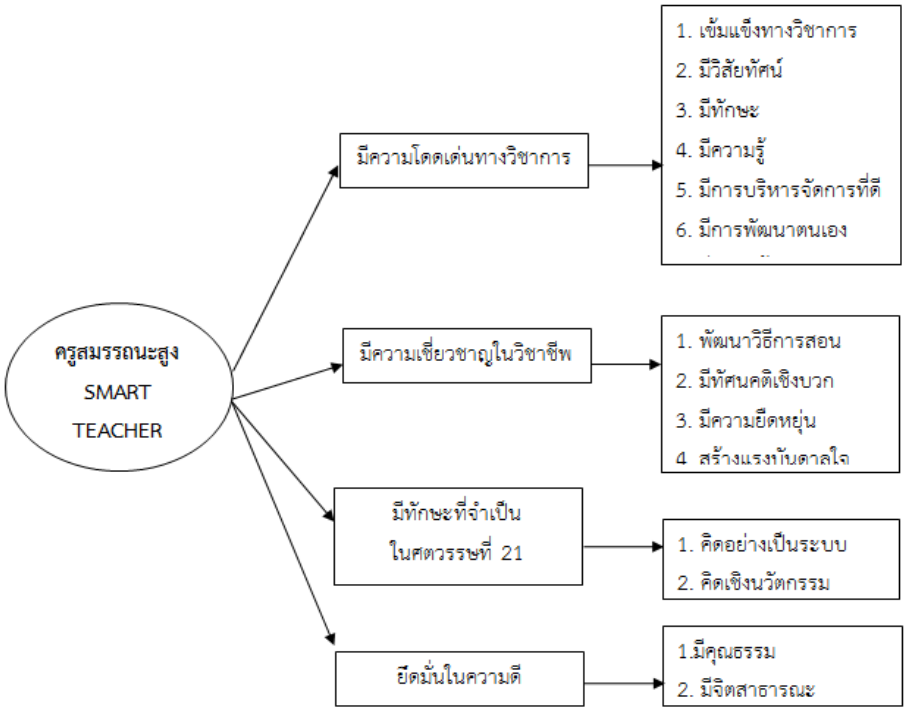
นำแบบสอบถามมาประมวลวิเคราะห์โดยข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์โดยการใช้ค่าความถี่และร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมและสมรรถนะครู ผู้วิจัยดำเนินการตรวจให้คะแนนโดยมีหลักเกณฑ์การวิเคราะห์ระดับพฤติกรรม โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วเทียบเกณฑ์แปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, น.103)

เกณฑ์ระดับคะแนน	**ความหมาย**
4.51 – 5.00	มีระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มากที่สุด
3.51 – 4.50	มีระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ มาก
2.51 – 3.50	มีระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ปานกลาง
1.51 – 2.50	มีระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ น้อย
1.00 – 1.50	มีระดับพฤติกรรมที่พึงประสงค์ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นการสอบถามแบบปลายเปิด โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยได้ศึกษา หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับครูสมรรถนะสูงที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้แล้วจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน Confirmatory Analysis Factor (CFA). พบว่า องค์ประกอบครูสมรรถนะสูง มี 4 องค์ประกอบ และมี 15 ตัวบ่งชี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดเรียงตามค่า Factor Loading

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างครบถ้วนทุกมิติในลักษณะมุมมองจากภายใน (Inside out)

และมุมมองจากภายนอก (Outside In) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง มี 6 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน 3) การระดมสมอง 4) การประชุมกลุ่มย่อย 5) การศึกษาด้วยตนเอง 6) การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาศึกษาองค์ประกอบตัวบ่งชี้และแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูงในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า องค์ประกอบของครูสมรรถนะสูง 4 องค์ประกอบหลัก ซึ่งเรียงลำดับตามค่า Factor Loading ได้แก่ คือ 1) ด้านความโดดเด่นทางวิชาการ 2) ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ 3) ด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และ 4) ด้านการยึดมั่นในความดี ตามลำดับ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าครูสมรรถนะสูงนั้นจะต้องมีความโดดเด่นเป็นเลิศด้านทักษะทางวิชาการ นอกจากนั้นแล้วยังต้องเป็นผู้ที่มีประสบการณ์สามารถนำทักษะความรู้ที่ตนเองมีมาปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รู้จักปรับตัวมีความยืดหยุ่นผ่อนปรนในเหตุการณ์ต่างๆเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปได้ อีกทั้งยังต้องมีความทันสมัยก้าวทันเทคโนโลยีและพัฒนาตนเองให้มีทักษะความรู้ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และสิ่งที่ขาดเสียไม่ได้เลยคือครูสมรรถนะสูงนั้นเก่งเพียงอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีการยึดมั่นในความดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้กล่าวถึงกรอบสมรรถนะของครูแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) และ วาสนา มะณีเรือง และคณะ ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ผลการศึกษาคุณลักษณะครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน คุณลักษณะของครูเก่งครูดี สรุปได้ดังนี้ 1) ครูเก่ง มีคุณลักษณะ 5 ประการดังนี้ 1.1) การพัฒนาตนเองของครู คือ ครูที่ใฝ่หาความรู้ ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เสมอ พัฒนาตนเองศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา มีการประเมินตนเองตลอดเวลาเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีการติดตามข้อมูลข่าวสาร และยอมรับการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ 1.2) ความสามารถในการสร้าง การพัฒนา หลักสูตร และสื่อการสอน สามารถในการผลิตสื่อการสอน มีความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสื่อการสอนการพัฒนาหลักสูตร 1.3) ความสามารถในการสอน คือครูที่ให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถในเนื้อหาที่สอนเป็นอย่างดี สอนเด็กให้เก่งได้ มีเทคนิคการสอนดี มีการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการวางแผนการสอนมีการสอน ใช้สื่อการสอนที่เหมาะสมหลากหลาย มีความคิดสร้างสรรค์ในการสอน มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับผู้เรียนได้ สอนให้ผู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติเรียนการสอนได้ตามศักยภาพของผู้เรียน ส่งเสริมให้ผู้ใช้ประสบการณ์ในการสร้างสรรค์ส่งเสริมการเรียนรู้ให้คุณภาพ

ของผู้เรียนอย่างเป็นระบบโดยการดำเนินการสอน 1.4) ความสามารถในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ คือครูที่วิเคราะห์ตัวบ่งชี้เพื่อกำหนดเป็นเนื้อหาและพฤติกรรมที่เครื่องมือวัดผลได้ตรงตามสภาพจริง มีความสามารถในการตรวจสอบคุณภามีความสามารถในวิธีดำเนินการทดสอบมีความสามารถในการแปลความหมายของคะแนนและมีการนำคะแนนที่ได้มาพัฒนาผลการเรียนรู้ของผู้เรียน 1.5) ความสามารถในการแก้ปัญหา คือครูที่มีความสามารถในการให้เรื่อง แก้ปัญหาในการทำงานได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ในการแก้แก้ปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 2) ครูดี มีคุณลักษณะ 2 ประการดังนี้ 2.1) การครองตน คือครูที่ใจดี ใจเย็น มีเมตตามีธรรมอยู่บนความซื่อสัตย์สุจริตยุติธรรม มีความรักความศรัทธาในอาชีพครู ความเสียสละ มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นเชื่อมั่นในตนเองกล้าคิด กล้าทำ ควบคุมอารมณ์ตนเองได้ มีเหตุผลยิ้มแย้มแจ่มใสพูดจาไพเราะ วินัย มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความพอเพียง ประหยัด มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี คิดเห็นของผู้อื่นให้เกียรติผู้อื่น แต่งกายสุกระตือรือร้น เป็นที่รักของผู้อื่น เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่น และตรงต่อเวลา 2.2) การครองงาน คือ ครูที่เอาใจใส่นักเรียนทุกคนอุทิศตนเพื่อการสอนมุ่งมั่นในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในการทำงาน มีความรับผิดชอบต่อการวางแผนการสอนอย่างต่อเนื่องไม่แสวงหาผลประโยชน์ในหน้าที่ รักษาศิลปะวัฒนธรรมของชาติ พัฒนาค่านิยมที่เหมาะสมให้กับนักเรียนมีความเปลี่ยนแปลงและเป็นต้นแบบให้เพื่อนครูได้ (วาสนา มะณีเรือง และคณะ, 2559)

2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างโดยมีหลักเกณฑ์เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างครบถ้วนทุกมิติในลักษณะมุมมองจากภายใน (Inside out) และมุมมองจากภายนอก (Outside In) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน พบว่า แนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง มี 6 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน 3) การระดมสมอง 4) การประชุมกลุ่มย่อย 5) การศึกษาด้วยตนเอง 6) การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาครูมีอยู่หลากหลายวิธีการศึกษาด้วยตนเองและการพัฒนาแบบเรียนรู้ด้วยตนเองระหว่างปฏิบัติงานก็เป็นวิธีที่ง่ายและเห็นสภาพปัญหาที่แท้จริง (ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ , 2558)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1) องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 4 องค์ประกอบ 15 ตัวบ่งชี้ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาครูให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น

หากจัดเรียงลำดับความสำคัญตามค่า Factor Loading แล้วจะเห็นได้ชัดเจนว่า ด้านความโดดเด่นทางวิชาการมีความจำเป็นมากที่สุดในการพัฒนาครูสมรรถนะสูง ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรส่งเสริมให้ความรู้ในการพัฒนางานวิชาการแก่บุคลากรครูในสังกัด อีกทั้งยังต้องส่งเสริมด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพด้านทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และปลูกฝังวินัย คุณธรรมจริยธรรมในด้านการยึดมั่นในความดี เพื่อเป็นครูสมรรถนะสูงต้นแบบที่ดีของศิษย์ และขยายผลไปยังครูในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป 2) ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง พบว่า แนวทางการพัฒนาครูสมรรถนะสูง มี 6 วิธี ได้แก่ 1) การฝึกอบรม 2) การสอนงาน 3) การระดมสมอง 4) การประชุมกลุ่มย่อย 5) การศึกษาด้วยตนเอง 6) การเรียนรู้ระหว่างปฏิบัติงาน ซึ่งทั้ง 6 วิธีการดังกล่าวครูสามารถปฏิบัติได้จริงในการทำงานอย่างสม่ำเสมออยู่แล้ว เพียงแต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตุ้นให้เกิดความสามัคคี ช่วยเหลือแบ่งปัน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของครูในสถานศึกษา และสร้างองค์ความรู้นวัตกรรมการศึกษาใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น ครูจะต้องเป็นผู้ที่เปิดใจกว้างยินดีพร้อมรับความรู้ ข้อเสนอแนะและคำติชมต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาตนเองและการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป 1) ควรเพิ่มตัวชี้วัดในบางด้านโดยนำมาจากองค์ประกอบในด้านนั้น ๆ เพิ่มให้ครบถ้วน สมบูรณ์ เพื่อนำไปพัฒนาคุณลักษณะที่ครบถ้วนให้ดี 2) การทำงานของครู ตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะครูเป็นสิ่งที่น่าสนใจคือความเสี่ยงกับความล้มเหลวซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ครูควรจะมีเพื่อเป็นแรงบันดาลใจที่จะกล้าทำงาน 3) ควรมีการวิจัยเพื่อค้นหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะครูด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของครูให้ครบรอบด้าน

กิตติกรรมประกาศ

บทความฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาโปรแกรมการเสริมสร้างครูสมรรถนะสูง ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาจนทำให้บทความฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). คู่มือการประเมิน สมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.

ธำรง บัวศรี. (2532). หลักการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: แพร่วิทยา.

พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิร. (2562). สมรรถนะและการจัดการเชิงกลยุทธ์. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ยอดอนงค์ จอมหงส์พิพัฒน์ . (2558). การพัฒนาโปรแกรมการพัฒนาครูผู้นำการจัดการเรียนรู้ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. วารสารการวิจัยทางการศึกษา, 3(1), 56-69.

วาสนา มะณีเรือง และคณะ. (2559). รูปแบบการพัฒนาครูเก่งครูดีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสันติ ศึกษาปริทรรศน์ มจร, 30(2), 260 - 278.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นนฐาน. (2553). คู่มือการประเมินสมรรถนะครู. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

Barr, M. J. & Keating, L. A . (1990). Developing Effective Student Services Pro grams Systematic Approaches for Practitioners. San Francisco: Jossey Bass.

Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30 (3), 608-609.