

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ให้ความสำคัญการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 (4) ว่า มีหลักการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู แลกการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกำหนดหลักการการดำเนินการไว้ใน หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 มาตรา 49 และมาตรา 50 กำหนดให้มีข้อบังคับ ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้รับอนุญาต เป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน ต้องมีคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ และต้องปฏิบัติตาม มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอ ที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ หากครูและบุคลากรทางการศึกษา ไม่มีคุณภาพมาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนด อาจถูกเพิกถอนใบอนุญาต และไม่สามารถประกอบวิชาชีพครูได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 78)

การพัฒนาครูมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 แต่ในอดีตที่ผ่านมาการพัฒนาครูมีปัญหาหลายประการ อาทิ การพัฒนาที่ผ่านมาดำเนินการไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมาย ไม่ตรงกับความต้องการของครู เนื่องจากหน่วยงานเป็นผู้กำหนดหลักสูตร แล้วให้ครูสมัครเข้าพัฒนา หรือให้โควตาแก่โรงเรียนจัดส่งครูเข้ารับการพัฒนา ทำให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนของครูอย่างแท้จริง จึงทำให้การใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนของครูได้เท่าที่ควร และการพัฒนาครูมักเป็นการพัฒนาภายนอกสถานศึกษา ทำให้ครูต้องละทิ้งห้องเรียน แม้จะมีการสอนแทน แต่ประสิทธิภาพ การเรียนรู้ของผู้เรียนย่อมอ่อนด้อยกว่าที่ควรจะเป็น และการพัฒนาไม่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะ และการพิจารณาความดีความชอบของครู (วิระชัย จิวะชาติ. 2551 : ออนไลน์)

เมื่อมีปัญหาการพัฒนาครูเช่นนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาครูให้เป็นระบบ และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 มีแนวนโยบายในการพัฒนาครู โดยกำหนดยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู คือ เสริมสร้างศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ให้มีทักษะวิชาชีพสามารถจัดการกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดภาพแห่งความสำเร็จ คือ ครูเป็นคนดี มีความรู้ มีทักษะ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. 2550 : ออนไลน์) ถึงแม้จะมีการพัฒนาครู แต่ก็พบว่าการพัฒนาครูยังไม่เป็นระบบ ไม่ครอบคลุมครูทุกคน ยังขาดการสำรวจความต้องการในการพัฒนา ขาดการนิเทศติดตามประเมินผล หลังจกการพัฒนาให้บังเกิดผลอย่างจริงจัง จึงจำเป็นต้องศึกษาแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 เพื่อให้ครูได้มีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2
2. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

### ความสำคัญของการวิจัย

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มีเจตนารมณ์ต้องการให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีคุณภาพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ เหมาะสมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง การวิจัยนี้เพื่อให้แนวปฏิบัติในการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาครูได้ตรงกับความต้องการและก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาอย่างแท้จริง ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และเรียนรู้ดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

### ขอบเขตของการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ชั้นสร้างแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ผู้วิจัยกำหนดให้มีคุณสมบัติดังนี้ คือ ผู้ที่มีคุณวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา หรือสาขาอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (Purposive sampling) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 84) ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 5 คน

1.2 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอน ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญที่ผู้วิจัยกำหนดคุณสมบัติ คือ ผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ด้านการพัฒนาครู หรือมีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้เชี่ยวชาญ ที่ได้มาด้วยการเลือกแบบเจาะจงตัวบุคคล (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 84) ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 17 คน

1.3 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 207 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำนวน 150 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541 : 61 ; อ้างอิงจาก

Taro Yamane. 1970. Statistics and Introductory Analysis. 886) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .05 แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

## 2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

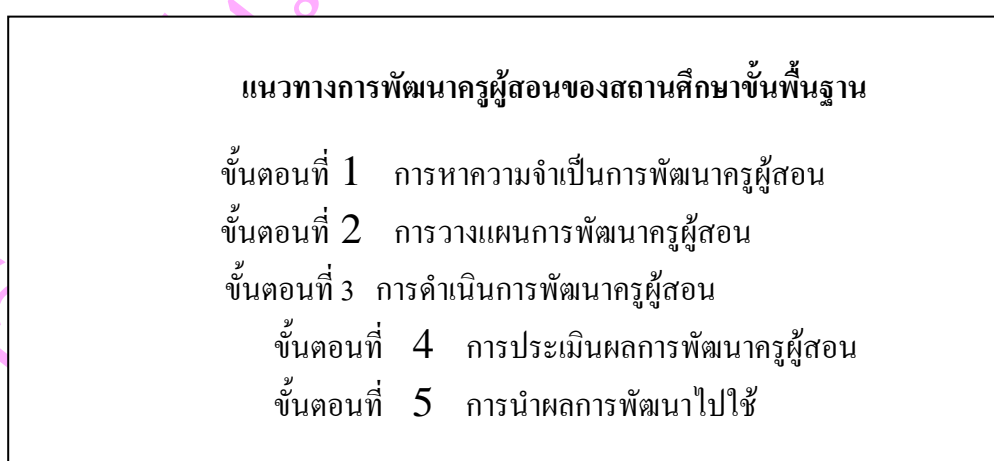
2.2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิด และหลักการ ของนักวิชาการ และหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาครู เช่น วิชชุดา หุ่นวิไล (2542 : 229); ชูชัย สมितिไกร (2540 : 6); คำหามาน คนไค (2543 : 111); กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 42); อาลัย หงษ์ทอง (2541 : 25); สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2539 : 25-28); บิชอพ (1979 : 4-8) และแคสดีเตอร์ (1996 : 235-259) นำมาสังเคราะห์และบูรณาการ สามารถสรุป เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบ 1

ผลิตผล!



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

แนวทางการพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง แนวปฏิบัติในการพัฒนาครูให้มีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วย ขั้นตอนที่ 1 การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน และขั้นตอนที่ 5 การนำผลการพัฒนาไปใช้

การหาความจำเป็นในการพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง การสำรวจความต้องการพัฒนาครูผู้สอน การวิเคราะห์ความจำเป็นที่ต้องการให้พัฒนา การศึกษาวิเคราะห์มาตรฐานและคุณภาพครูผู้สอน การประเมินคุณภาพและมาตรฐานครู และการจัดครูเข้ารับการพัฒนาตามความต้องการจำเป็น

การวางแผนการพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์สอดคล้องตอบสนองความต้องการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดหลักสูตรเนื้อหาเหมาะสมกับการพัฒนาครู ผู้สอน การกำหนดรูปแบบหรือวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาครูผู้สอน การกำหนดผู้รับผิดชอบตามแผนงาน กำหนดระยะเวลาอย่างชัดเจน การกำหนดงบประมาณ และกำหนดสถานที่และเทคโนโลยีที่ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน

การดำเนินการพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง การจัดอบรมประชุมสัมมนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดศึกษาตามหน่วยงานต่าง ๆ การส่งเสริมสนับสนุนให้ศึกษาต่อที่ในระดับที่สูงขึ้น การจัดมุมวิชาการ หรือห้องพิเศษ เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมเอกสาร หนังสือ สิ่งพิมพ์ ข่าวสารต่าง ๆ การให้ศึกษาดูด้วยตนเอง การให้ครูตรวจสอบและประเมินผลการทำงานทั้งด้านการพัฒนาการเรียนรู้ และการจัดกระบวนการเรียนการสอน การจัดให้ครูทำงานเป็นทีมปลูกจิตสำนึกการทำงานร่วมกัน เพื่อเป้าหมายเดียวกัน การจัดให้ครูได้รับข่าวสารและข้อมูลจากสื่อที่หลากหลาย เช่น โทรทัศน์ วิทยุทัศน์ วิทยุและอินเทอร์เน็ต การจัดให้ครูได้ปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างครูกันเอง และการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม ผลิตภัณฑ์และวัสดุอุปกรณ์การสอน

การประเมินผลการพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง การแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการพัฒนาครู คณะกรรมการกำหนดมาตรฐาน ตัวชี้วัดในการประเมิน คณะกรรมการประเมินผลระหว่างดำเนินการพัฒนา คณะกรรมการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นการพัฒนา คณะกรรมการประเมินผลหลังจากครูกลับไปทำงานระยะหนึ่ง และคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาครูผู้สอน

การนำผลการพัฒนาไปใช้ หมายถึง การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนการสอน การนำผลการพัฒนาไปใช้พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน การนำผลการพัฒนาเพื่อประกอบการให้รางวัล ยกย่องเชิดชูเกียรติครู เพื่อประกอบการเลื่อน

ตำแหน่ง เลื่อนวิทยฐานะ เลื่อนเงินเดือนครูผู้สอน และนำผลการพัฒนาเพื่อการเสริมแรงและเผยแพร่ผลงาน

ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ระดับคะแนน ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปใช้ได้จริง ภายใต้บริบทของสถานศึกษา โดยวัดจากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จากการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งแบ่งค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง ระดับคะแนนความเป็นไปได้ ที่จะนำแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน นำไปใช้ได้จริงภายใต้บริบทของสถานศึกษา โดยวัดจากความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่ง ค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง โรงเรียนที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ทั้งของรัฐและเอกชน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตั้งอยู่ที่อำเภอเสนา มีภารกิจส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ ได้แก่ อำเภอบางปะอิน อำเภอบางไทร อำเภอบางบาล อำเภอบางซ้าย อำเภอลาดบัวหลวง อำเภอผักไห่ และอำเภอเสนา มีโรงเรียนในความรับผิดชอบ 207 โรงเรียน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ตรงตามเนื้อหา โครงสร้างและหลักวิชาการ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ ในการนำไปใช้พัฒนาครูผู้สอน

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาครูผู้สอน ภายใต้บริบทของสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3. หน่วยงาน/ สถานศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาครูผู้สอนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ไปใช้ในสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น