

แนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ The Teacher Development to the Professional Teacher

ประพจน์ แยมติม* ชวน ภารังกุล* พรศักดิ์ สุจริตรักษ์* ธีระพร आयुวัฒน์*

นิลบล รูปหมอก* พณกฤษ บุญพบ*

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10*

Prapot Yamtim* Cnuan Parunggul* Pornsak Sucharitrak* Theeraporn Ayuwat*

Nilubon roopmok* Phanagid Boonpob*

The Secondary Educational Service Area Office 10*

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อ 1) ประเมินความเป็นครูมืออาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร 2) เสนอแนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 159 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสอบถาม และสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า 1) ผลจากการประเมินความเป็นครูมืออาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาครความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) 2)

คำสำคัญ : แนวทางการพัฒนาครู, ครูมืออาชีพ

Abstract

The purpose of this study was 1) to evaluate the professional teachers in the secondary school, Samutsakhon 2) to provide the teacher development methods for the teachers in the secondary school, Samutsakhon. The participation of this study consisted of 156 educational staffs; the vice directors, the heads of educational department, and the teachers in both Samutsakhonwittayalai School and Samutsakhonburana School, in academic year 2016. They were chosen by using stratified random sampling method and using simple random sampling method for choosing the school. The researcher collected the data through the observational form and group interviewing. Percentage, Mean, and Standard Deviation (SD) were used to describe the result of the research as the content analysis.

The result revealed that 1) the average score of the overall of the professional teacher development in the secondary school, Samutsakhonwittayalai School and Samutsakhonburana School, in 3 parts; knowledge, behavior, and work performance, were in good level as 4.37

Keywords: Teacher Development, Professional Teacher

บทนำ

ในการพัฒนาคนสามารถทำได้หลายๆ รูปแบบ สิ่งที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาคนก็คือการให้การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลให้เป็นผู้มีคุณภาพ เป็นผู้มีความรู้ ความคิดและความประพฤติที่ดี โดยการจัดการศึกษานั้นจะต้องส่งเสริมพัฒนาผู้เรียนให้เจริญงอกงามประเทศใดมีประชาชน ที่มีการศึกษาสูงย่อมมีความหวังในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าสามารถแข่งขันกับนานาประเทศได้ (กรมวิชาการ, 2542)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาโดยระบุไว้ในหมวด 1 บททั่วไปความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 9 (4) ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และกำหนดหลักการดำเนินการไว้ในหมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิตการพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการทำกับและประสานให้สถาบัน ที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูคณาจารย์รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องโดยรัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครูคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอในขณะเดียวกันพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 และมาตรา 50 กำหนดให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาซึ่งได้รับอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียน การสอนต้องมีคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพและต้องปฏิบัติตามมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางานซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องมาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแบบแผนในการประพฤติตนซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพหากครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่มีคุณภาพมาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนดอาจถูกเพิกถอนใบอนุญาตและไม่สามารถประกอบวิชาชีพครูได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

การที่จะปฏิรูปการศึกษาของไทยให้ประสบความสำเร็จได้นั้นครูเป็นองค์ประกอบสำคัญยิ่งที่จะทำให้เกิดการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถรองรับการ

เปลี่ยนแปลงของโลกและพัฒนามาตรฐานสากลและเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาทุกระดับชั้น ดังนั้นการพัฒนาครูจึงมีความสำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งที่ผ่านมาการพัฒนาครูมีปัญหาหลายประการ อาทิ การพัฒนาที่ผ่านมามีการไม่ทั่วถึงกลุ่มเป้าหมายไม่ตรงกับความต้องการของครูเนื่องจากหน่วยงานเป็นผู้กำหนดหลักสูตรแล้วให้ครูสมัครเข้ารับการพัฒนาหรือให้โควตาแก่โรงเรียนจัดส่งครูเข้ารับการพัฒนาทำให้การพัฒนาไม่สอดคล้องกับความต้องการใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนของครูอย่างแท้จริงจึงทำให้การใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ได้รับการพัฒนาไม่สามารถนำไปใช้พัฒนาการเรียนการสอนของครูได้เท่าที่ควรและการพัฒนาครูมักเป็นการพัฒนาภายนอกสถานศึกษาทำให้ครูต้องละทิ้งห้องเรียนแม้จะมีการสอนแทนแต่ประสิทธิภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนย่อมอ่อนด้อยกว่าที่ควรจะเป็นและการพัฒนาไม่เชื่อมโยงกับการเลื่อนวิทยฐานะและการพิจารณาความดีความชอบของครู (วีระชัย จิระชาติ, 2551) และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคปัจจุบันสังคมมีความคาดหวังต่อครูสูงมากดังจะเห็นได้จากการที่พ่อแม่ผู้ปกครองนักเรียนรวมถึงคนในชุมชนท้องถิ่นเมื่อมีประเด็นที่เป็นปัญหาหรือต้องการข้อเสนอแนะคำปรึกษาก็มักจะนึกถึงและมาขอคำปรึกษาแนะนำจากครูในขณะเดียวกันกฎหมายการศึกษาดังกล่าวข้างต้นได้ให้ความสำคัญกับวิชาชีพครูโดยยกให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่สถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องส่งเสริมสนับสนุนกระตุ้นและหาแนวทางให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการทั้งของสถานศึกษาและของครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพ ไม่ใช่เป็นแค่อาชีพครู ให้สมกับความเป็นวิชาชีพชั้นสูงและสมกับความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริงจากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวจึงทำให้ ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินความเป็นครูมืออาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัด

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและหลักการที่เกี่ยวกับการพัฒนาครูผู้สอน

กระทรวงศึกษาธิการ (2547) นำเสนอในเอกสารการพัฒนาครูประจำการว่า แนวทางการพัฒนาครูเป็นแนวทางการพัฒนาครูที่เชื่อมโยงจากกระบวนการพัฒนาครูตามปกติกับกระบวนการพัฒนาครูตามแนวทางการพัฒนาครูระหว่างปฏิบัติงาน (On the job training)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2535) ได้กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาว่าหมายถึงงานที่เกี่ยวกับการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคคลขณะปฏิบัติงานในหน่วยงานโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญสองประการคือเพื่อให้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและเพื่อให้บุคลากรนั้นๆมีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยนต์ ชุมจิต (2550) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูผู้สอนว่าหมายถึง การดำเนินงานที่พยายามจะสร้างเสริมให้ครูมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการสอนและการทำงานตลอดจนมีเจตคติที่ดีในการทำงานรวมถึงการมีบุคลิกภาพและคุณธรรมของความเป็นครูที่ดีด้วย

สมคิด บางโม (2544) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง กรรมวิธีต่างๆที่มุ่งจะเพิ่มความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความ

รับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ยังมีความมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดีให้มีกำลังใจทำงานและให้มีความคิดที่จะหาทางปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

คำหมาน คนไค (2543) ได้กล่าวถึง การพัฒนาครูผู้สอนว่าหมายถึง การทำให้ครูประจำการมีคุณภาพและมาตรฐานเพิ่มขึ้นหรือสูงขึ้นด้วยวิธีการและกิจกรรมต่าง ๆ

दनัย เทียนพุด (2539) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูผู้สอนว่าหมายถึง การสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพของบุคคลในองค์กรการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมถึงการออกแบบงานใหม่และการพัฒนาองค์กร

กิติมา ปรีติติก (2532) ได้กล่าวถึงการพัฒนาครูผู้สอนว่าหมายถึง การเพิ่มพูนและปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนตั้งแต่เริ่มทำงานจนกว่าจะปลดจากการปฏิบัติงาน

แคสเต็ตเตอร์ (Castetter. 1996) ได้กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรว่าหมายถึง การที่องค์กรจัดกิจกรรมต่างๆให้แก่บุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องเป็นผลให้บุคคลเกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของตน

เฟดเดริกและชาร์ลิส (Fedrick & Charles. 1964) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากรโดยสรุปได้ว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงานและความสามารถของบุคคลทั้งหมดในสังคมใดสังคมหนึ่ง

จากแนวคิดและความหมายดังกล่าวข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาครูผู้สอน หมายถึง แนวปฏิบัติในการพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการทำงานให้ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันจะมีผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. แนวคิดเกี่ยวกับครูมืออาชีพ

ครูถือเป็นอาชีพที่มีความสำคัญต่อคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ ระบบการศึกษา ตลอดจนการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไปในอนาคต หากประเทศใดที่มีครูที่มีคุณภาพ ย่อมเป็นเครื่องการันตีได้ถึงแนวโน้มในการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ประเทศไทยเป็นหนึ่งในหลายประเทศที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของครูให้มีสมรรถนะและมีความสามารถที่เพียงพอต่อการเป็นหนึ่งใน “เสาหลัก” แห่งการพัฒนาประเทศ ดังจะเห็นได้จากตั้งแต่ในปี 2542 ที่ผ่านมา ได้มีการปฏิรูประบบการศึกษาไทย ไม่ว่าจะเป็นครู คณาจารย์ และบุคลากรการศึกษา รวมอยู่ด้วย โดยเป็นการปฏิรูปครูทั้งระบบ ตั้งแต่ระบบการผลิตครู การพัฒนาครู การควบคุมวิชาชีพ และการบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่งของระบบการผลิตครูนั้นได้มีการปรับหลักสูตรที่ใช้ในการผลิตครูที่เป็นผู้สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยเริ่มใช้หลักสูตร 5 ปี ครั้งแรก ตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 และ ณ วันนี้ จากการสิ้นสุดการอบรมด้วยหลักสูตรดังกล่าวนอกจากจะทำให้ได้ “ครูรุ่นใหม่” จำนวนถึง 2,041 คนแล้ว การอบรมที่เข้มงวดตลอดระยะเวลา 5 ปี ยังทำให้ระบบการศึกษาไทยได้บุคคลที่ประกอบ “อาชีพครู” ที่เป็น “ครูอาชีพ” อีกด้วย ความแตกต่างที่ชัดเจนที่สุดระหว่าง อาชีพครู กับ ครูอาชีพ คงหนีไม่พ้น ครูอาชีพ คือ ครูที่มีความรู้ ความสามารถ ความเมตตา กรุณา จิตวิญญาณของความเป็นครูในการอบรมสั่งสอนนักเรียนอย่างสุดความสามารถ โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อย แม้ว่าปัจจุบันจะมีบุคคลที่ได้ชื่อเป็นเพียงผู้ประกอบ อาชีพครู แอบแฝงในแวดวงครูอยู่บ้าง แต่ก็เชื่อว่าครูรุ่นเก่าหรือแม้แต่ครูรุ่นใหม่ที่กำลังจะสำเร็จการศึกษาจากหลักสูตร 5 ปีนั้น ส่วนใหญ่ต่างมีความเป็นครูอาชีพอย่างเต็มเปี่ยมแน่นอน

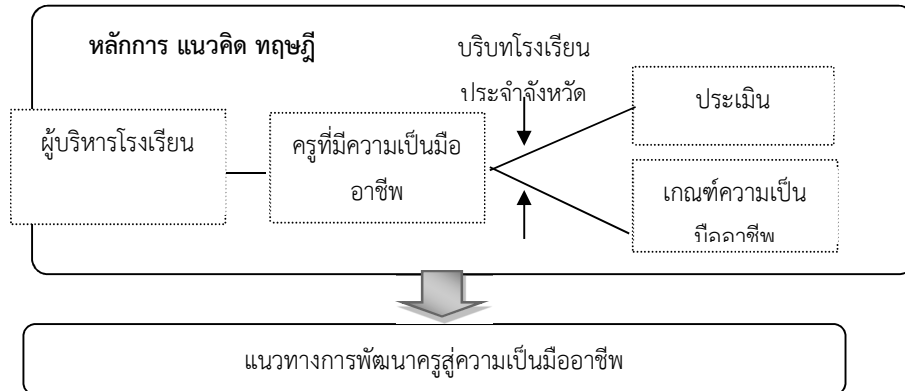
อย่างไรก็ตาม ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยในยุคที่เต็มไปด้วยความวุ่นวายนั้น ย่อมส่งผลให้ “ครู” ถูกคาดหวังจากสังคมในการทำหน้าที่เป็น “เข้าหลอม” แห่งการผลิตทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทั้งคนดี คนเก่ง และใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมจากความคาดหวังที่สังคมมีต่อ “ครู” ในขณะนี้ ส่งผลให้ “ครูมืออาชีพ”

จำเป็นต้องมีการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาตัวเองในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น การพัฒนาความสามารถด้านการสอน โดยการจัดการองค์ความรู้ที่จะสอนอย่างมีคุณภาพ ทั้งในแง่การพัฒนาความรู้ในเนื้อหาสาระของวิชาที่จะสอนอย่างลึกซึ้ง การจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการอบรมสั่งสอนที่พัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกาย สุขภาพจิต เพื่อให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างมีระบบ การจัดกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาได้ มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการจัดการความรู้ และมีการวัดและประเมินคุณภาพผู้เรียนจากผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงการดำรงชีวิตอย่างมีวินัย มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยการเป็นผู้ที่มีวินัย ตรงต่อเวลา ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ กติกาของสังคม มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ มีมารยาท และเป็นมิตรกับลูกศิษย์ ตามบทบาทและสถานการณ์ ทางวาจา สุภาพ จริงใจและสร้างสรรค์ ที่ก่อให้เกิดกำลังใจ และเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น และทางใจ มีความเมตตา กรุณา กตัญญูทุกเวที ชื่อสัตย์สุจริต มีความเป็นกัลยาณมิตร อุดมการณ์เพื่อส่วนรวม ตลอดจนดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมกับฐานะ และมีความรักศรัทธา และยึดมั่นในอุดมการณ์แห่งวิชาชีพหรือแม่แต่การ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อการพัฒนาตนเอง โดยบทบาทหน้าที่ที่ได้รับจากสังคมนั้น นอกจากจะทำให้ “ครู” จำเป็นต้องรู้จักเปิดใจ เปิดสมอง ในการยอมรับความคิดเห็น หรือความรู้ใหม่แล้ว การรู้จักพัฒนาตนเอง ใฝ่รู้ ศึกษาหาความรู้ใหม่ตลอดเวลา นำความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

หากพิจารณาจาก แนวทางในการปฏิบัติตน ทำให้พบว่า “ครูมืออาชีพ” ต้องเป็นครูที่มีความรอบรู้ วิชาการที่ตนเองได้ศึกษามา และต้องสามารถถ่ายทอดสิ่งที่ตนเองมีความรอบรู้ให้กับนักเรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และสามารถทำให้นักเรียนมีการเรียนรู้ได้อย่างเต็มศักยภาพ สามารถทำงานร่วมกับครู ชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี (“ครู” มืออาชีพ...อาชีพ “ครู” คนละเรื่องเดียวกัน. 2559)

กรอบแนวคิดในการวิจัยและวรรณกรรมสนับสนุนกรอบแนวคิด

ในการศึกษาแนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะของครูมืออาชีพ ครูที่ดีที่พึงประสงค์ ควรมีลักษณะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ มีความรู้ในวิชาที่ตนสอน รู้จักแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อธิบายได้รวบรัด ทำเรื่อง ที่ยากให้เป็นเรื่องง่าย ด้านการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะวิชาชีพ พัฒนาแผนการสอน สื่อ นวัตกรรม ด้านการปฏิบัติตน มีบุคลิกภาพที่ดี แต่งกายสะอาด เรียบร้อย พูดจาไพเราะนุ่มนวล น้ำเสียงชัดเจน มีลักษณะความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรมประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2551) จากแนวคิดดังกล่าว แสดงภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. เพื่อประเมินความเป็นครูมืออาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาครประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 136 คนและ โรงเรียนสมุทรสาครบูรณะ จำนวน 133 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 269 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูในโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ปีการศึกษา 2559 ผู้ศึกษา กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) จำนวน 159 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นชั้นและทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ทำงานมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาครในด้านความรู้ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลได้ทั้งหมด 159 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการประเมินความเป็นครูมืออาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร

1. ความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ารายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความเอาใจใส่ต่อศิษย์ทุกคนยอมรับและเข้าใจความแตกต่างของเด็กแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ ปฏิบัติงานด้วยความรู้และความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.73) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความรู้ในการใช้ภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.75)

ความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความสามารถพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสอนอย่างสร้างสรรค์ตรงตามหลักสูตร ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ มุ่งพัฒนาศักยภาพของนักเรียนอย่างแท้จริง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.90) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถใช้แหล่งเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.71)

ความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ในด้านการปฏิบัติตน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.80$, S.D. = 0.83) รองลงมา คือ มีความมุ่งมั่นประพฤติปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.83) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ให้บริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.81)

ความเป็นครูมืออาชีพของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะจังหวัดสมุทรสาคร ทั้ง 3 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.79) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.81) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.80)

2. แนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร

2.1 สภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาครในปัจจุบัน จำแนกเป็นรายประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 การพัฒนาคูในปัจจุบัน โดยภาพรวม มีความเหมาะสมแล้ว แต่ควรเพิ่มเติมในส่วนของการนิเทศ กำกับ ติดตามให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาคูให้มีความรู้เพื่อนำมาสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ักเรียน และสอดคล้องตามที่คุรสภากำหนด ประเด็นที่ 2 การพัฒนาคูในปัจจุบัน ด้านความรู้ มีเหมาะสมแล้ว เพราะการพัฒนาคูในปัจจุบันสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การใช้ UTQ การเข้ารับการประชุมอบรมต่าง ๆ แต่ควรเพิ่มเติมการใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีให้แก่ครู ประเด็นที่ 3 การพัฒนาคูในปัจจุบัน ด้านการปฏิบัติตน เหมาะสม เพราะการเป็นครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่ควรเพิ่มเติมการอบรมและ การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเด็นที่ 4 การพัฒนาคูในปัจจุบัน ด้านการปฏิบัติงาน เหมาะสมแล้ว ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การอบรม สื่อ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นการนิเทศ กำกับ ติดตาม

2.2 แนวทางการพัฒนาคูสู่ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกเป็นประเด็นดังนี้

2.2.1 ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

2.2.2 มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ครูควรมีความรู้ความสามารถทั้งความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน รวมถึงการประสานงานกับชุมชน

2.2.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

อภิปรายผล

1. ความเป็นครูมืออาชีพของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาครทั้งโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย และโรงเรียนสมุทรสาครบูรณะโดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตน รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้

2. แนวทางการพัฒนาครูสู่ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร

2.1 สภาพการพัฒนาคูในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาครในปัจจุบัน จำแนกเป็นรายประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 การพัฒนาคูในปัจจุบัน โดยภาพรวม มีความเหมาะสมแล้ว แต่ควรเพิ่มเติมในส่วนของการนิเทศ กำกับ ติดตามให้มากขึ้นเพื่อพัฒนาคูให้มีความรู้เพื่อนำมาสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพให้แก่ักเรียน และสอดคล้องตามที่คุรุสภากำหนด ประเด็นที่ 2 การพัฒนาคูในปัจจุบัน ด้านความรู้ มีเหมาะสมแล้ว เพราะการพัฒนาคูในปัจจุบันสามารถทำได้หลากหลายรูปแบบ เช่น การใช้ UTQ การเข้ารับการประชุมอบรมต่าง ๆ แต่ควรเพิ่มเติมการใช้ภาษาอังกฤษและเทคโนโลยีให้แก่ครู ประเด็นที่ 3 การพัฒนาคูในปัจจุบัน ด้านการปฏิบัติตน เหมาะสม เพราะการเป็นครูต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ แต่ควรเพิ่มเติมการอบรมและการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเด็นที่ 4 การพัฒนาคูในปัจจุบัน ด้านการปฏิบัติงาน เหมาะสมแล้ว ครูสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาจากแหล่งต่าง ๆ เช่น การอบรม สื่อ มาปรับปรุงการปฏิบัติงาน เน้นการนิเทศ กำกับ ติดตาม

2.2 แนวทางการพัฒนาคูสู่ความเป็นมืออาชีพในโรงเรียนมัธยมศึกษาประจำจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกเป็นประเด็นดังนี้

2.2.1 ควรพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

2.2.2 มุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงาน ครูควรมีความรู้ความสามารถทั้งความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน รวมถึงการประสานงานกับชุมชน

2.2.3 การนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาไปสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ในการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพได้นั้น โรงเรียนหรือผู้เกี่ยวข้องควรพิจารณาดำเนินการดังนี้

1.1 ควรพัฒนาคูอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนา

1.2 ในการพัฒนาคูสู่ความเป็นมืออาชีพควรมุ่งเน้นทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานให้กับครูได้มีความรู้ความสามารถทั้งความรู้ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน ปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน รวมถึงการประสานงานกับชุมชน

1.3 ควรให้ความสำคัญกับการนิเทศ กำกับ ติดตาม เพื่อให้ครูได้รับการพัฒนาสู่ความเป็นมืออาชีพอย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติมนอกเหนือจากตัวแปรที่ทำการศึกษา ยังมีตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งจะทำให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดสมุทรสาครเท่านั้น ดังนั้นการศึกษาลงครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างในภูมิภาคอื่น ๆ เพื่อจะได้นำมาเปรียบเทียบความแตกต่าง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). เงินเดือนค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์เกื้อกูล. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). แนวทางการพัฒนาครูระหว่างการทำงาน. กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.
- กิติมา ปรีดีดีล. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรวิพัฒน์
- คำหมาน คนโค. (2543). ทางก้าวหน้าของครูมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สายธาร.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2539). กลยุทธ์การพัฒนาคน. กรุงเทพฯ : บุ๊คแบงก์.
- วีระชัย จิระชาติ. (2551). ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา 2549-2550. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <http://www.nidtep.go.th/plan>.
- สมคิด บางโม. (2544). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2535). แผนการศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). ภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- Castetter William B. (1996). The Human Resource Function in Educational Administration. 6 th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Frederrick, Harbison H. & Myers, Charles A. (1964). Education Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities," Educational and Psychological Measurement. 30 (3) : 608.