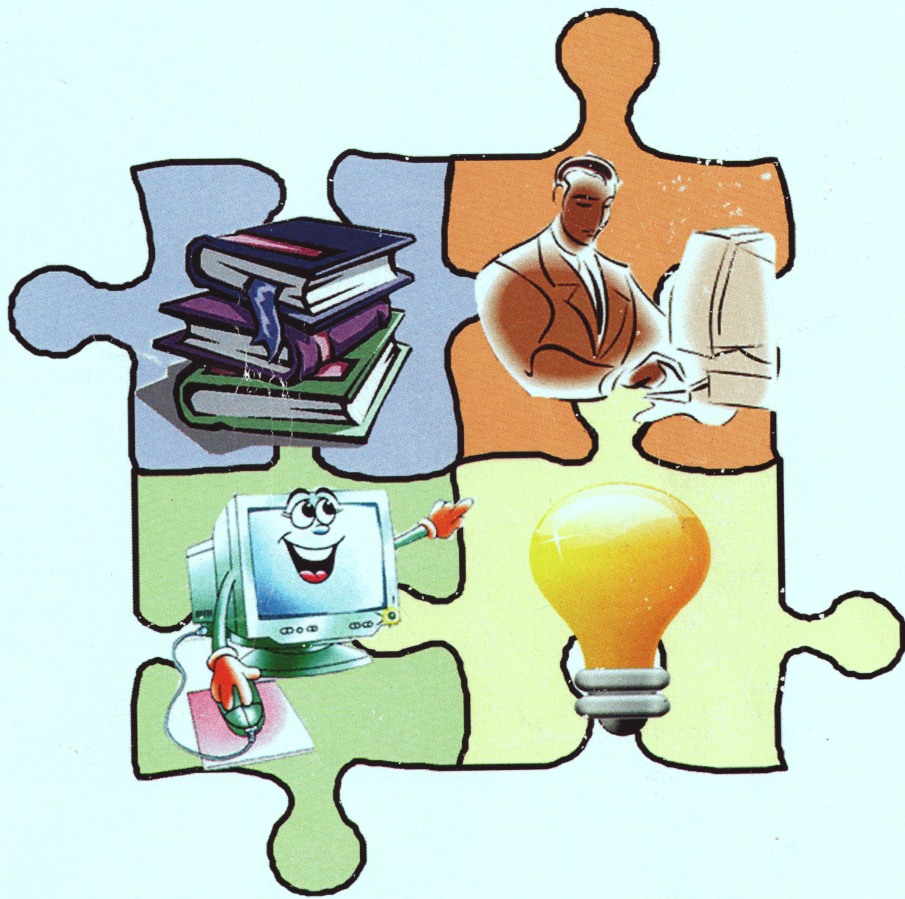


รวมเล่มรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



การวิจัยนวัตกรรมการบริหารงานบุคคล

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการผลิต

- การพัฒนารูปแบบการครุศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ:
กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ① 1
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์
- การประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตร
ศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร 12
โดย ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม ②
- ความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิตรุ่นแรกที่เรียน
หลักสูตรการศึกษามัธยมศึกษา (กศ.บ.) 5 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ 27
โดย รองศาสตราจารย์ชูชีพ อ่อน โคนสูง และอนุสรณ์ อรรถศิริ ③
- การผลิตและการพัฒนาครุวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ④ 32
โดย วรณทิพา รอดแรงคำ และคณะ
- การพัฒนาความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ⑤ 49
โดย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรัชย์ จิวเจริญสกุล
- ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตน
ในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา 57
โดย วรณะ บรรจง ⑥

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครู

- การพัฒนารูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 77
โดย เซน หมั่นเขตรกิจ และคณะ ⑦
- การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู 90
โดย พูลทรัพย์ นากนาตา และคณะ ⑧
- รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพ
ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 106
โดย ปราณี จันทรรราชัย และคณะ ⑨

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
<ul style="list-style-type: none"> ● ภาวะผู้นำครูในสถานศึกษา โดย รองศาสตราจารย์อุยวาที จันทรสนธิ (๑๐) 	126
<ul style="list-style-type: none"> ● คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถ ในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดย ศิราภรณ์ สุขศิลป์ (๑๑) 	147
<ul style="list-style-type: none"> ● การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. (๑๒) 	162
<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการพัฒนาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (๑๓) 	166
<ul style="list-style-type: none"> ● การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนารูปแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะ เชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู โดย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (๑๔) 	172
<ul style="list-style-type: none"> ● การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้าง ตัวแบบการพัฒนาครู ที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู โดย สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (๑๕) 	174
<ul style="list-style-type: none"> ● คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ของครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2547-2557) โดย สมชาย โพธิ์แก้ว (๑๖) 	176
<ul style="list-style-type: none"> ● การศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครู เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดพังงา โดย โกศล ไชยขาว 	178

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

- การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ : ศึกษากรณี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์
โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. (19) 184

- การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา
โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. (19) 191

- การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตรากำลังกับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
โดย ดร.รัตนา ศรีเหรัญ (19) 195

- การศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบในการประสานนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. (20) 198

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการประเมินผล

- การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู ตามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานราชการ ใน โรงเรียนประถมศึกษาศังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย
โดย สุภชัย จันป๋ม (21) 202

- การติดตามและประเมินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา
โดย รองศาสตราจารย์ ดร.วรรณดี แสงประทีปทอง (22) 207

- การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี
โดย นำศักดิ์ หอมชื่น (23) 226

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครู	
<ul style="list-style-type: none"> ● การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ : ทางเลือกของการบริหารค่าตอบแทนในปัจจุบัน (๒๖) 	228
<ul style="list-style-type: none"> โดย เจษฎา นกน้อย 	
<ul style="list-style-type: none"> ● การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่ครูอื่นที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ (๒๖) 	247
<ul style="list-style-type: none"> โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● การศึกษาโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครูของประเทศไทย (๒๖) 	247
<ul style="list-style-type: none"> โดย รุ่งทิพย์ เมืองโคตร 	
รายงานการวิจัยเกี่ยวกับวินัย	
<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนามาตรฐานโทษทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (๒๖) 	253
<ul style="list-style-type: none"> โดย สำนักงาน ก.ค.ศ. 	
<ul style="list-style-type: none"> ● การเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร (๒๖) 	260
<ul style="list-style-type: none"> โดย สุเชษฐ์ คุณนิธิกร 	
<ul style="list-style-type: none"> ● วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (๒๖) 	265
<ul style="list-style-type: none"> โดย ศรีภพ ชินบุรณ์ 	
<ul style="list-style-type: none"> ● ศึกษาสาเหตุและการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ (๒๖) 	271
<ul style="list-style-type: none"> โดย บวร เทศารินทร์ 	
<ul style="list-style-type: none"> ● คุณธรรมที่ประการกับความมีวินัยข้าราชการครูผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา (๒๖) 	277
<ul style="list-style-type: none"> โดย คงคา จุลกิจวัฒน์ 	
รายงานการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	
<ul style="list-style-type: none"> ● การพัฒนาเครื่องมือและการวัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา (๒๖) 	282
<ul style="list-style-type: none"> โดย ศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ 	

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง

หน้า

- ตัวแปรที่สัมพันธ์กับเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่สอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล (๖๓) 294
โดย สุภมาศ อังสุโชติ และคณะ
- ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่อึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 (๖๔) 306
โดย ว่าที่ร้อยตรีจารึก จันทร์นามวงศ์ และคณะ
- การพัฒนาเขาวนอารมณ์ของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ดาก โดยใช้เทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสาน (๖๕) 316
โดย ดร.วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน และดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ
- รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี (๖๖) 323
โดย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
- การศึกษารูปแบบการดำรงชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปลอดจากหนี้สิน 332
โดย สำนักงาน ก.ค.ศ.
รายงานการวิจัยเกี่ยวกับวิชาชีพครู
- การศึกษาสภาพการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (๖๗) 334
โดย ดร.จักรพรรดิ วัฒนา และคณะ

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการผลิต

การพัฒนารูปแบบการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ:

กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*

มาเรียม นิลพันธุ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ ในด้านคุณลักษณะผู้เรียน กระบวนการสอน การบริหารองค์กรและหลักสูตรผลิตครู ทดลองและเสนอ รูปแบบการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยเก็บ รวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร คณาจารย์ และนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยการจั ดสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการบริหารองค์กร สัมภาษณ์ ทดลองสอนรูปแบบ CRP คือ การสอนแบบตกผลึก (Crystal-Based Learning) การสอนแบบวิจัย (Research-Based Learning) และการสอนเชิงผลิตภาพ (Productivity-Based Learning) ดำรวจคุณลักษณะผู้เรียน รูปแบบการสอน และวิเคราะห์หลักสูตร ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะ 4 ร. อยู่ในระดับปานกลาง คือ รู้ทันโลก เรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ รวมพลังสร้างสรรค์สังคมรักวัฒนธรรมไทย 2) อาจารย์ส่วน ใหญ่ใช้รูปแบบการสอนแบบ CRP บางขั้นตอน และนักศึกษามีความคิดเห็นว่าอาจารย์ใช้รูปแบบการ สอน CRP บางขั้นตอน และครูใช้การสอนแบบเชิงผลิตภาพมากที่สุด 3) ด้านการบริหารองค์กรพบว่ามี การบริหารจัดการที่ดี 4) ด้านหลักสูตรครู 5 ปี พบว่า องค์ประกอบหลักสูตรมีความสอดคล้องกันและ มุ่งให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ และ 5) รูปแบบการสอนแบบ CRP ทำให้นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์แสวงหาความรู้ มีการปฏิบัติจริง มีการทำผลงาน

บทนำ

การเตรียมบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ (Education Transformation : Heading Towards Knowledge-Based Economy) จำเป็นต้องมีการพัฒนาการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบ สร้างวัฒนธรรม สร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับสังคมไทย และเชื่อมโยงกับความรู้สากล เป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะที่เหมาะสม โดยการปรับเปลี่ยน “ครู” ผู้ซึ่งเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญในการเปลี่ยนผ่านการศึกษาของประเทศ เป็นผู้พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีคุณภาพ ดังที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 52 ให้ กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มี คุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง กอปรกับมาตรา 22 กำหนดแนวทางในการจัดการศึกษา

* วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 4 ฉบับที่ 1, 2 เดือนมิถุนายน 2549 - มีนาคม 2550

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประจำสาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่า ผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ.2545:11,25) ดังนั้น ครูผู้สอนที่ช่วยเหลือ ชี้นำทางความคิดให้แก่ผู้เรียนจำเป็นต้องเปลี่ยนบทบาทจากการสอนแบบเดิมที่ครูเป็นศูนย์กลางของการจัดการเรียนรู้ (Teacher Centred) ที่มุ่งเน้นความรู้จากครูเป็นหลัก ไปสู่การจัดการเรียนรู้ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน (Learner Centred) ที่มุ่งหวังให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ แก้ปัญหา สามารถปรับตัวได้กับกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้จุดเปลี่ยนที่สำคัญคือ ต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนตัวครูให้เป็นผู้ที่ต้องศึกษา ค้นคว้า แสวงหา วิจัยช่วยเหลือร่วมวางแผน จัดการเรียนรู้กับผู้เรียน อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับการสนับสนุนและร่วมมือกับคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการวิจัยการเปลี่ยนผ่านการศึกษาสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้ โดยรองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ โดยมีความสนใจเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Teacher Education Model) โดยเน้นการศึกษาภายใต้บริบทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยคณะผู้วิจัย ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มาเรียม นิลพันธุ์ หัวหน้าโครงการวิจัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริบุญ จงวุฒิเวศย์ และอาจารย์ ดร.วัชณีย์ เชาว์ดำรงค์ เป็นผู้ร่วมวิจัย

แนวคิด

การพัฒนาคนให้สามารถพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องได้ ต้องมีการพัฒนานวัตกรรมเปลี่ยนผ่านการศึกษาในรูปแบบใหม่ ที่เรียกว่า สัตตศีลา (The 7 Pillars) คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,2548 ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของสัตตศีลา ประกอบด้วยหลักการ 7 หลัก คือ 1) คุณลักษณะบุคคลที่พึงประสงค์ (คุณลักษณะ 4 ร) คือ รู้ทันนำโลก เรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ รวมพลังสร้างสรรค์สังคม และรักษวัฒนธรรมไทย ใฝ่สันติ 2) การจัดหลักสูตรที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเป็นรายบุคคล (4F) คือ Fun-Find-Focus-Fulfillment 3) รูปแบบการจัดการเรียนการสอนแบบ CRP คือ รูปแบบการสอนแบบตกผลึก (Crystal-Based-Instructional Model) รูปแบบการเรียนการสอนด้วยวิธีวิจัย (Research-Based-Instructional Model) และรูปแบบการเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ (Productivity-Based-Instructional Model) 4) แนวคิดการสร้างโอกาสการเรียนรู้ 3 M คือ บทบาทของการเป็นผู้ให้กำลังใจ (Moral Supporter) บทบาทของการเน้นผู้ใส่ใจกำกับ (Monitor) และบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริม (Mentor) 5) แนวคิดการเสริมสร้างการรู้ สาระสนเทศสำหรับสังคมไทย (Net) 6) รูปแบบของระบบการบริหารจัดการศึกษาแบบบูรณาการสำหรับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา และ 7) แนวทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนปฏิบัติการดีเลิศ (Best Practices)

สำหรับรูปแบบการจัดการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productivity Teacher Education : CPTE) ที่นำไปสู่การพัฒนาคนแบบ Knowledge Workers มี 4 องค์ประกอบหลัก คือ คุณลักษณะบุคคล การจัดการเรียนรู้แบบ CRP การบริหารจัดการศึกษา และหลักสูตรการผลิตครู โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. คุณลักษณะของบุคคลที่สอดคล้องกับสังคมเศรษฐกิจฐานความรู้ 4 ประการ

- รู้ทัน รู้นำโลก (Breakthrough Thinker) คือ การรู้จักแสวงหา คัดสรร ใช้จัดการและ สร้างความรู้ ทันสมัยทันการณ์ทันโลก และมีทักษะการสื่อสาร

- เรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ (Smart Consumer) คือ การนำความรู้ไป สร้างสรรค์ นวัตกรรมใหม่ๆ ใส่ใจคุณภาพ มีมาตรฐานและมุ่งความเป็นเลิศ

- รวมพลังสร้างสรรค์สังคม (Social Concern) คือ การทำงานร่วมมือเป็นทีม และสร้าง เครื่องช่วย อุดหนุน ผู้งาน และมีทักษะการบริหารจัดการ

- รักษ์ความเป็นไทย ใฝ่สันติ (Thai Pride) คือ เห็นแก่ส่วนรวม มีคุณธรรม รู้จัก รากเหง้า ภูมิใจในความเป็นไทย

2. รูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบ CRP ประกอบด้วย

- การเรียนการสอนด้วยวิธีการตกผลึก (Crystal-Based Learning) เน้นให้ผู้เรียนตกผลึก ความคิด เนื้อหาความรู้ โดยการค้นคว้า พิจารณา ไตร่ตรอง สะท้อนความคิดและใช้การอภิปราย วิเคราะห์ วิจัยร่วมกัน และได้ผลผลิตเป็นงานเขียน

- การเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย (Research-Based Learning) เน้นกระบวนการ เรียนรู้ด้วยการหาคำตอบ แก้ปัญหา แสวงหาความรู้ และคิดค้นสิ่งใหม่ โดยใช้กระบวนการทาง วิทยาศาสตร์

- การเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ (Productivity-Based Learning) เกิดจากการปฏิบัติงาน ในบริบทจริงทางสังคมโดยใช้กิจกรรมสร้าง โครงการและการเรียนรู้ร่วมกันอันนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

3. ต้นแบบการบริหารจัดการศึกษาแบบ CPTE 3 ระดับ คือ ระดับชาติ ระดับสถาบัน และ ระดับการจัดการเรียนการสอน โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และกลวิธีซึ่งจะ ดำเนินการจัดการศึกษาที่เชื่อมโยงการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ มีการกำหนดนโยบายทั้งระยะสั้น ระยะ กลาง และระยะยาวอย่างชัดเจน สอดคล้องรวมทั้งตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ ความสำคัญด้านผู้เรียน ผู้สอน หลักสูตร ผู้บริหารและสภาพแวดล้อม

4. หลักสูตรการผลิตครูที่มุ่งเน้นกระบวนการแสวงหาและทางเลือก ภูมิปัญญาไทย นวัตกรรมใหม่ และมหาวิทยาลัยในโรงเรียน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาสถานภาพรูปแบบการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพในด้านคุณลักษณะผู้เรียน กระบวนการสอน การบริหารองค์กร และหลักสูตรการผลิตครู ของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

2) เพื่อทดลองใช้รูปแบบกระบวนการสอน CRP คือ การเรียนการสอนด้วยวิธีการตกผลึก (Crystal-Based Learning) การเรียนการสอนด้วยวิธีการวิจัย (Research-based Learning) และการเรียนการสอนเชิงผลิตภาพ (Productivity-Based Learning) และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัย โดยการศึกษาเอกสาร (Documentary Study) ในด้านหลักสูตรการผลิตครู การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ในด้านการบริหารองค์กร กระบวนการสอน คุณลักษณะผู้เรียนและการบริหารองค์กร และเป็น การวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Research) ในด้านการทดลองใช้รูปแบบกระบวนการสอน CRP

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่

ผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้แก่ คณบดี รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา คณะกรรมการประจำคณะ จำนวน 15 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครู 5 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 จำนวน 164 คน จาก 5 สาขาวิชาเอก ดังนี้ วิชาเอกภาษาไทย จำนวน 41 คน วิชาเอกภาษาอังกฤษ จำนวน 28 คน วิชาเอกสังคมศึกษา จำนวน 32 คน วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย จำนวน 31 คน วิชาเอก การประถมศึกษา จำนวน 32 คน ซึ่งให้ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้เรียนซึ่งได้จากการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามชั้นปีและสาขาวิชาเอก

นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรครู 5 ปี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ชั้นปีที่ 1 และชั้นปีที่ 2 จำนวน 82 คน ที่ใช้ทดลองรูปแบบการสอน ซึ่งได้จากนักศึกษาที่เรียนกับอาจารย์ผู้สอนที่อาสาสมัครในการใช้รูปแบบการสอน CRP

อาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จำนวน 44 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 6 ฉบับ คือ 1) ประเด็นการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการบริหารองค์กร 2) แบบสำรวจเกี่ยวกับสภาพกระบวนการสอนสำหรับอาจารย์ 3) แบบสำรวจอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้เรียน 4) แบบบันทึกหลังสอนหลังจากสอนโดยใช้รูปแบบการสอน CRP 5) แบบสำรวจผู้เรียนเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้เรียน และ 6) แบบสำรวจผู้เรียนเกี่ยวกับกระบวนการสอนของอาจารย์ ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ฉบับที่ 1,2,5,6 เป็นเครื่องมือที่คณะผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ส่วนเครื่องมือฉบับที่ 3,4 เป็นเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นโดยโครงการวิจัยการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้บริหารและกรรมการประจำ คณะศึกษาศาสตร์ จำนวน 15 คน โดยกำหนดประเด็นสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการบริหารองค์กร
2. การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal interview) กับคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์ โดยกำหนดโครงสร้างการสัมภาษณ์ (Structured interview) เกี่ยวกับการใช้-ไม่ใช้-ใช้บางขั้นตอนรูปแบบการสอน (CRP 50) ทั้งให้คณาจารย์ประเมินเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้เรียนว่า ผู้เรียนมีคุณลักษณะตามที่กำหนดมากน้อยเพียงใด
3. การสำรวจคุณลักษณะผู้เรียน ว่าผู้เรียนมีคุณลักษณะนี้ใช้ - ไม่ใช้ และสำรวจรูปแบบการสอนของอาจารย์ว่าอาจารย์ใช้รูปแบบการสอน CRP ใช้ - ไม่ใช้ - ใช้บางขั้นตอน
4. การทดลองสอนตามรูปแบบ CRP โดยให้อาจารย์ 2 คน ทดลองสอนรูปแบบ Productivity-Based Learning ส่วนรูปแบบ Research - Based Learning และ Crystal - Based Learning รูปแบบละ 1 คน เป็นระยะเวลา 1 เดือน โดยให้อาจารย์ทำบันทึกหลังสอนเกี่ยวกับสภาพการเรียนการสอน ปัญหาแนวทางแก้ไข และข้อคิดเห็นเพิ่มเติม
5. การวิเคราะห์หลักสูตรครู 5 ปี สาขาการศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ภาษาไทย สังคมศึกษา และภาษาอังกฤษ เกี่ยวกับความสอดคล้องระหว่างปณิธาน ปรัชญา วัตถุประสงค์ ใน 4 ด้าน คือ กระบวนการแสวงหาทางเลือก ภูมิปัญญาไทย นวัตกรรมใหม่ และมหาวิทยาลัยในโรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้ค่าร้อยละ (%) วิเคราะห์สถานภาพของนักศึกษา การใช้/ไม่ใช้รูปแบบการสอน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้เรียน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ผลการจัดสนทนากลุ่มและการวิเคราะห์หลักสูตร

ผลการวิจัย

1. ด้านคุณลักษณะผู้เรียน พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ได้แก่ 1) รู้ทันโลก คือ มีทักษะในการแสวงหาคัดสรรและสร้างความรู้ มีทักษะในการใช้และจัดการความรู้ มีทักษะทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทักษะในการวิเคราะห์และแก้ปัญหา มีทักษะทางภาษาและการสื่อสาร 2) เรียนรู้ชำนาญเชี่ยวชาญปฏิบัติ คือ มีการคิดใหม่ คิดสร้างสรรค์ คิดแง่บวกตลอด มีจิตมุ่งคุณภาพ มาตรฐานความเป็นเลิศ 3) รวมพลังสร้างสรรค์สังคม คือ มีการทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่าย มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีการแข่งขัน อดทน ผู้ตั้งยากเห็นแก่ส่วนรวม มีความเป็นธรรมและยั่งยืน และ 4) รักย้วัฒนธรรมไทย ใฝ่สันติ มีความรักความเป็นไทย ยึดมั่นในสันติธรรม โดยทุกคุณลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ด้านกระบวนการสอน พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ใช้รูปแบบการสอนแบบตกผลึก แบบวิจัย และแบบเชิงผลิตภาพ โดยใช้บางขั้นตอน และมีการใช้การสอนแบบเชิงผลิตภาพทุกขั้นตอนมากที่สุด โดยอาจารย์มีการเตรียมแหล่งการเรียนรู้ กรณีตัวอย่าง จัดหาผู้เชี่ยวชาญ และร่วมกับผู้เรียนกำหนดเป้าหมาย มีการวางแผนดำเนินการและติดตามประเมินผลงานร่วมกันและนักศึกษาส่วนใหญ่แสดงความ คิดเห็นว่าอาจารย์ใช้รูปแบบการสอน CRP บางขั้นตอน และใช้การสอนแบบเชิงผลิตภาพมากที่สุด ส่วนผล การทดลองใช้รูปแบบพบว่า การสอนแบบตกผลึก ผู้สอนและผู้เรียนมีการวางแผนและเรียนรู้ร่วมกัน มอบหมายให้ผู้เรียนไปศึกษา ค้นคว้า นำมาเสนออภิปราย ประมวลและปรับแก้ แล้วจึงเสนอผลงานที่ตก ผลึก เพื่ออภิปรายร่วมกันและให้ผู้เรียนประเมินและสรุป

3. ด้านการบริหารองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีลักษณะความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่าง อาจารย์ นักศึกษา และบุคลากรมีแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนามีระบบการบริหาร องค์กร การจัดการเรียน การสอน มีการบริหารงานวิจัย มีนโยบายคณะกรรมการบริหารส่งเสริมสนับสนุนการจัดการวิจัย มีการ เน้นผลผลิต โดยมีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งมีการจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนานักศึกษาและกิจกรรมทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง

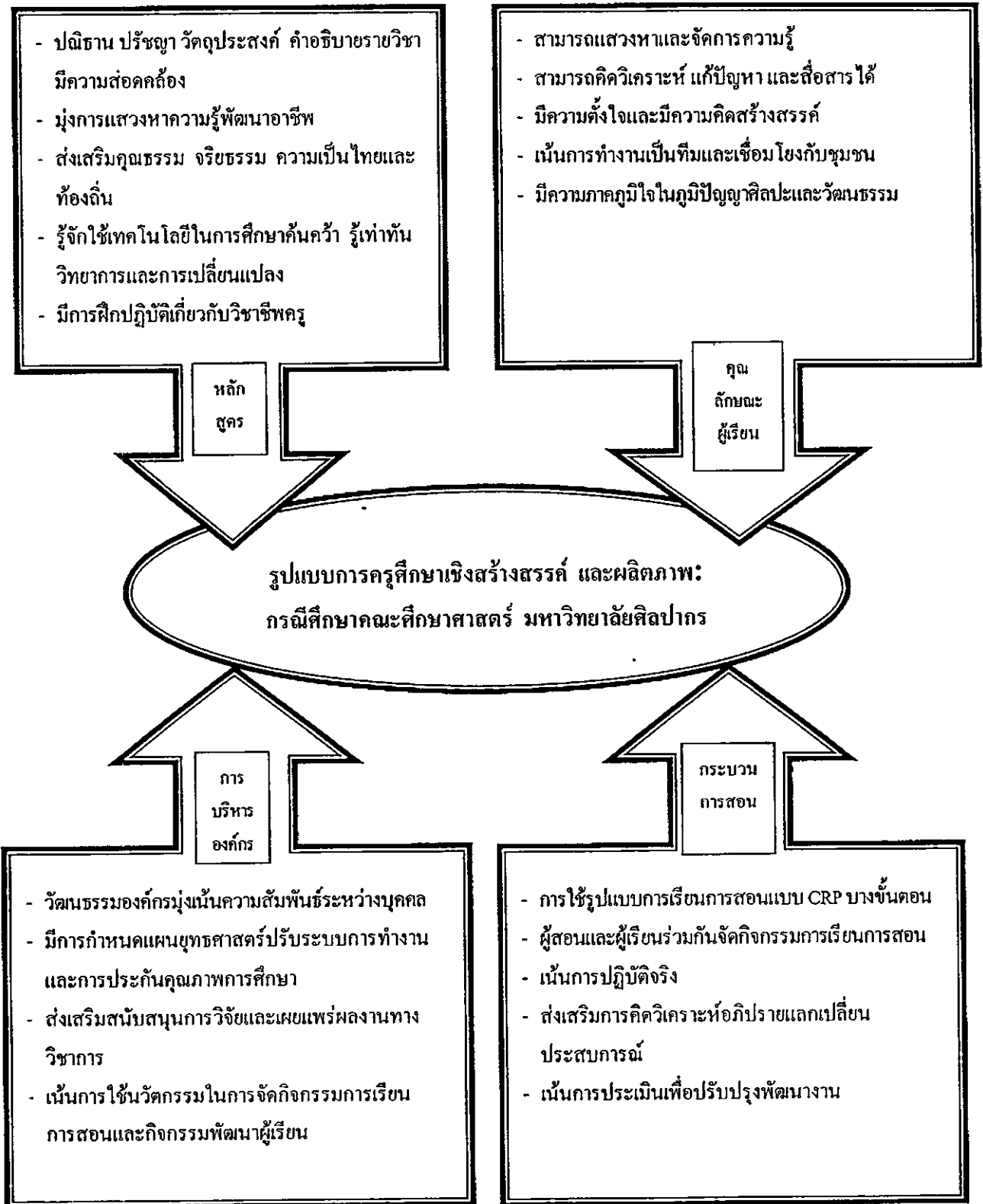
4. ด้านหลักสูตร พบว่า หลักสูตรครู 5 ปี มีองค์ประกอบของหลักสูตรในด้านปฏิธาน ปรัชญา วัตถุประสงค์ คำอธิบายรายวิชา มีความสอดคล้องกัน หลักสูตรมุ่งการแสวงหาความรู้ พัฒนาอาชีพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทยและท้องถิ่น รู้จักใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้า รู้เท่าทัน วิทยาการและการเปลี่ยนแปลง มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพครู

5. ผลการใช้รูปแบบกระบวนการสอน CRP พบว่า รูปแบบการสอนแบบตกผลึก เน้นให้ ผู้เรียนรู้ทันนำโลก คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ ตกผลึก ความรู้จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ผู้เรียน และผู้สอนมีการวางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน มีการอภิปรายและเสนอผลงาน ผู้เรียนมีพัฒนาการขึ้น ส่วน รูปแบบการสอนแบบวิจัย เน้นให้ผู้เรียนหาคำตอบ แก้ปัญหา แสวงหาความรู้และคิดค้นสิ่งใหม่ มีการลงพื้นที่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล มีการนำผลการศึกษาไปใช้สำหรับรูปแบบการสอนเชิงผลิตภาพ

มุ่งเน้นให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้และฝึกปฏิบัติร่วมกันในสภาพจริงมีการทำโครงการ โครงการจัดแสดงเป็นนิทรรศการ และมีการวิพากษ์วิจารณ์ผลงาน ปัญหาที่พบจากการใช้รูปแบบการสอนแบบ CRP คือ 1) นักศึกษายังไม่คุ้นเคยกับรูปแบบการสอน 2) รูปแบบนี้ต้องใช้เวลาในการปรึกษา วางแผนร่วมกันมาก ทั้งในและนอกห้องเรียน ทำให้งานเสร็จไม่ตรงตามเวลาที่กำหนด 3) ขาดแนวทางการประเมินผลงานนักเรียน ที่เป็นระบบ 4) การสอนรูปแบบ CRP ผู้สอนควรเน้น ผู้ประสาน อำนาจความสะดวก และอธิบายรายละเอียด ขั้นตอนการจัดกิจกรรม จัดกิจกรรมให้หลากหลายและยืดหยุ่น เน้นการฝึกปฏิบัติ การคิดวิเคราะห์ และ 5) ควรส่งเสริมกระตุ้นให้กำลังใจ ผู้เรียน และจัดเวทีให้ผู้เรียนได้แสดงผลงาน

6. รูปแบบการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร พบว่า คุณลักษณะผู้เรียน พบว่าสามารถคิดวิเคราะห์แก้ปัญหา สื่อสาร แสวงหาและจัดการความรู้ได้มีความคิดสร้างสรรค์ เน้นการทำงานเป็นทีม เชื่อมโยงกับชุมชน มีความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรม กระบวนการสอนใช้รูปแบบ CRP บางขั้นตอน ผู้เรียนและผู้สอนร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์แลกเปลี่ยนประสบการณ์ มีการฝึกปฏิบัติและมีการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนางาน ในด้านการบริหารองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นความสัมพันธ์มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และมีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ มีการใช้นวัตกรรม ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานักศึกษา ส่วนหลักสูตรมีปณิธาน ปรัชญา วัตถุประสงค์ คำอธิบายรายวิชาที่สอดคล้องกัน มุ่งการแสวงหาความรู้พัฒนาอาชีพ ส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรม ความเป็นไทย รู้จักใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้า มีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิชาชีพครู ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังแผนภูมิ

8 รวมเล่มรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา



แผนภูมิที่ 1 รูปแบบการครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: บทสรุปจากกรณีศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. คุณลักษณะผู้เรียนจากผลการวิจัย พบว่า นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงในด้านรู้ทันโลก เรียนรู้ชำนาญ เชี่ยวชาญปฏิบัติ รักความเป็นไทย ใฝ่สันติ ส่วนด้านรวมพลังสร้างสรรค์สังคมยังมีน้อย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้สอนควรให้เชื่อมโยงกับชุมชน การจัดกิจกรรมเพื่อส่วนรวม การทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างเครื่องช่วยและการฝึกให้ผู้เรียนมีความอดทน มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ในส่วนการบริหารจัดการคณะศึกษาศาสตร์ควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมนักศึกษาให้มีลักษณะกิจกรรมสู่ชุมชนที่หลากหลายและต่อเนื่อง เช่น การจัดความรู้สู่ห้อง กิจกรรมอาสาบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคม กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน ชุมชน โรงเรียนและมหาวิทยาลัย โดยให้กำหนดเงื่อนไขในการสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรครู

2. กระบวนการสอน จากผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่อาจารย์ใช้รูปแบบการเรียนการสอนที่มีกิจกรรมอภิปราย ทำงานเป็นกลุ่มและการร่วมมือกันทำงานให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติ ส่วนการจัดการเรียนการสอนในลักษณะให้นักศึกษาได้ฝึกคิด วิเคราะห์ วิจัย การใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนมีน้อย และจากผลการวิจัยผู้สอนส่วนใหญ่ไม่ได้ใช้รูปแบบการสอนด้วยวิธีวิจัย (Research Based Learning) ที่เน้นให้ผู้เรียนแสวงหาความรู้ แก้ปัญหา และคิดค้นสิ่งใหม่โดยใช้กระบวนการวิจัย จากข้อค้นพบดังกล่าว การจัดการเรียนการสอนผู้สอนส่วนใหญ่จะใช้บางขั้นตอนในขั้นตอนแลกเปลี่ยน เรียนรู้ อภิปราย และจัดกิจกรรม ในการนี้ผู้สอนควรเน้นวิธีการสอนโดยการวิจัย และการคิดวิเคราะห์ให้มากขึ้น และควรเชื่อมโยงการจัดการเรียนการสอนโดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ไปศึกษาค้นคว้าจากแหล่งเรียนรู้จริงในชุมชน และควรมีการพัฒนาผู้สอนให้มีความรอบรู้ วิธีการสอนที่หลากหลายเพื่อจะสามารถนำไปปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้

3. การบริหารองค์กรของคณะศึกษาศาสตร์ที่มีแผนยุทธศาสตร์การทำงาน มีวัฒนธรรมการทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ส่งเสริมการทำวิจัยและการเผยแพร่ผลงาน แต่ในลักษณะการทำงานบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงยังมีน้อย ยังขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานตามแผนและไม่ได้นำผลการประเมินมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ขาดฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ควรมีการตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้วางไว้ และให้ความสำคัญกับการประเมินเพื่อการพัฒนา รวมทั้งปรับการบริหารจัดการให้เป็นไปในลักษณะของการบริหารจัดการเชิงรุก โดยให้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อเป็นฐานข้อมูลใช้ในการบริหารจัดการ คณะควรนำจุดเด่นด้านวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมในลักษณะการสอนเป็นทีม การทำวิจัยเป็นทีม และการพัฒนางานด้านอื่น ๆ ด้วย

4. หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรครู 5 ปี) ปณิธาน ปรัชญา และวัตถุประสงค์ สอดคล้องกัน โดยมุ่งแสวงหาความรู้และพัฒนาอาชีพ ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและความเป็นไทย มุ่งให้ใช้เทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้า และการเปลี่ยนแปลงมีการฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับอาชีพครู ในการวิเคราะห์ เนื้อหาหลักสูตร พบว่า เน้นการฝึกปฏิบัติจริง การแสวงหาความรู้ และนวัตกรรมการสอน ส่วนเรื่องภูมิปัญญาไทยยังไม่ครอบคลุมทุกสาขาวิชา ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอน คณาจารย์ควรมีการบูรณาการเกี่ยวกับภูมิปัญญาไทยในการเรียนการสอนทุกสาขาวิชา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษา ภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545-2549) ฉบับสรุป. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2548). สัตตศิลา โครงการวิจัย การเปลี่ยนผ่านการศึกษา สู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. (2548). รายงานประจำปีการศึกษา 2547. นครปฐม: สำนักงานเลขานุการ.
- ทศนา แคมมณี. (2543). 14 วิธีสำหรับครูมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- มาเรียม นิลพันธุ์. (2549). วิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปทีป เมธาคุณวุฒิ. (2543). การจัดการเรียนการสอนที่ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรปรภัสสร ปรีญาณกุล. (2546). การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนเชิงประสบการณ์เพื่อเสริมสร้าง ทักษะการทำงานสำหรับนักศึกษาสาขาวิชาศิลปศาสตร์ ในสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา_ภาควิชาอุดมศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วัลลภา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2544). การพัฒนาการเรียนการสอนทางการอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Paitoon Sinrarat. การครูศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (*Creative and Production Teacher Education: A Case of Teacher Education Reform in Thailand*). เอกสาร:ม.ป.ป.

การประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*

ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม**

บทคัดย่อ

การประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) พบว่าค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI Modified) เท่ากับ .38 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรก (.51) รองลงมาเป็นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาและด้านการวิจัยทางการศึกษาเป็นลำดับที่ 2 และ 3 (.45 และ .44 ตามลำดับ)

คำสำคัญ : การผลิตบัณฑิต หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิชาชีพครูถือว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาชาติ โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549) กล่าวถึงบทบาทความสำคัญของวิชาชีพครูไว้ 3 ประการ กล่าวคือ 1) สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ 2) พัฒนารั้วพยานมนุษย์เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และ 3) สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติจากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่งให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน จากความสำคัญของวิชาชีพครูดังกล่าวข้างต้นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ จึงมุ่งผลิตบัณฑิตทางวิชาชีพครูหรือบัณฑิตทางการศึกษาเพื่อตอบสนองในการอบรม พัฒนา ให้ความรู้แก่เด็ก และเยาวชนซึ่งจะเติบโตเป็นพลเมืองที่ดี มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพต่างๆ ของชาติต่อไปในอนาคต

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร (มศก.) เป็นสถาบันผลิตบุคลากรทางการศึกษาแห่งหนึ่งซึ่งมีปณิธานเพื่อมุ่งผลิตบัณฑิตทางการศึกษาที่มีความเป็นเลิศในวิชาชีพระดับสากล เป็นผู้นำในการพัฒนาบุคลากร การวิจัย นวัตกรรมทางการศึกษา อนุรักษ์ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับชาติ ทั้งนี้คณะศึกษาศาสตร์ มศก. ได้กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “มุ่งผลิตบัณฑิตที่ได้มาตรฐานระดับสากล เป็นผู้นำด้านการศึกษา และเป็นแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในระดับชาติภายใน พ.ศ. 2555” (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549)

ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีที่ 31 ฉบับที่ 3 เดือนกรกฎาคม-กันยายน 2551

** อาจารย์ประจำภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

คณะศึกษาศาสตร์ มศก. กำหนดพันธกิจและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาคณะไว้ 7 ประการ เมื่อพิจารณาพันธกิจและวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 ซึ่งกำหนดพันธกิจไว้ว่า “ผลิตบัณฑิตทางการศึกษาและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตามมาตรฐานสากล” และวัตถุประสงค์ไว้ว่า “เพื่อผลิตบัณฑิตทางการศึกษาและสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องให้มีความเป็นเลิศในวิชาชีพตามมาตรฐานสากล และเป็นผู้รอบรู้ มีทักษะ สามารถประยุกต์ศิลปวิทยาการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีคุณธรรม จรรยาบรรณ และศรัทธาต่อวิชาชีพ” (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549) เพื่อตอบสนองพันธกิจและวัตถุประสงค์ดังกล่าวคณะศึกษาศาสตร์จึงจัดการเรียนการสอนทั้งในระดับบัณฑิตศึกษา และระดับปริญญาบัณฑิต

เมื่อพิจารณาถึงหลักสูตรในระดับปริญญาบัณฑิต พบว่า คณะศึกษาศาสตร์จัดการเรียนการสอนทั้งหมด 9 สาขาวิชา ได้แก่ จิตวิทยา วิทยาศาสตร์การกีฬา เทคโนโลยีการศึกษา การศึกษาลดโอกาสชีวิต ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ การศึกษาปฐมวัย และการประถมศึกษา จาก 9 สาขาวิชา ดังกล่าว พบว่ามีจำนวน 5 สาขาวิชา คือ ภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ การศึกษาปฐมวัย และการประถมศึกษา ที่ใช้เวลาในการศึกษาตลอดหลักสูตร 5 ปี หรือที่เรียกกันว่า “หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี)” ซึ่ง 5 สาขาวิชาดังกล่าวนี้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นสาขาวิชาที่คณะศึกษาศาสตร์ มศก. มุ่งเน้นพัฒนาบัณฑิตให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ในศาสตร์สาขาวิชาของตน

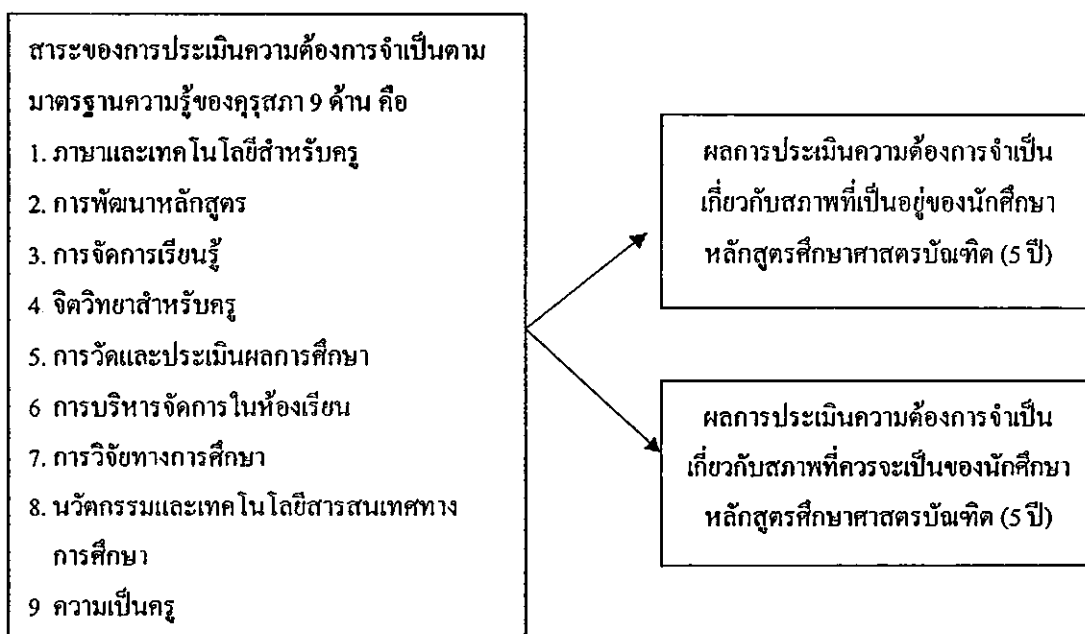
ในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) ของคณะศึกษาศาสตร์ มศก. นั้น เริ่มดำเนินการมาตั้งแต่ปีการศึกษา 2547 จนกระทั่งถึงปีการศึกษา 2550 นักศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว ทั้ง 5 สาขาวิชา มีจำนวนทั้งสิ้น 4 ชั้นปี และเริ่มออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูตามสถานศึกษาต่าง ๆ แล้วเมื่อนักศึกษาศึกษาในภาคการศึกษาปลายของชั้นปีที่ 4 รวมเป็นระยะเวลาที่ใช้ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 2 ภาคการศึกษา (ภาคการศึกษาปลายในชั้นปีที่ 4 และภาคการศึกษาต้นในชั้นปีที่ 5) ในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูนั้น นักศึกษาจะต้องปฏิบัติภารกิจ หน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภารกิจด้านการจัดการเรียนรู้ภารกิจด้านการพัฒนาตนและสังคมภารกิจด้านธุรการ และภารกิจด้านกิจการนักเรียน เป็นต้น โดยนักศึกษาจะต้องนำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาเล่าเรียนไม่ว่าจะเป็นความรู้เรื่องหลักสูตร การบริหารและจัดการชั้นเรียน เทคนิควิธีการจัดการเรียนรู้ สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การวัดและประเมินผลการศึกษา การวิจัยทางการศึกษา ตลอดจนจรรยาบรรณและจริยธรรมสำหรับครูพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีความสุขในการเรียน เพื่อให้บรรลุความมุ่งหมายของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในมาตรา 6 ที่ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ที่เน้นความสำคัญของการพัฒนาวิชาชีพครู ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต การใช้และการส่งเสริมพัฒนาครู เพื่อให้

ได้คนดี คนเก่งมาเป็นครู โดยการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กับการพัฒนาวิชาการและทักษะการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นระบบ และสนับสนุนให้ครูรู้เท่าทันความก้าวหน้าทางวิทยาการอย่างต่อเนื่อง

ในการตรวจสอบความพร้อมและความเหมาะสมของการจัดหลักสูตรดังกล่าวข้างต้น เพื่อเตรียมข้อมูลสำหรับการประเมิน ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น วิธีในการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวสามารถทำได้โดยใช้การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้มีคุณภาพสามารถพัฒนานักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ให้มีความพร้อมที่จะเป็นครูที่มีศักยภาพสูงสุดในการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อพัฒนาผู้เรียนที่เป็นอนาคตของชาติให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดกรอบการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาเกี่ยวกับสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็นของกระบวนการผลิตบัณฑิตตามมาตรฐานด้านความรู้ของครูสภาใน 9 ด้าน ได้แก่ ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู การพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ จิตวิทยาสำหรับครู การวัดและประเมินผลการศึกษา การบริหารจัดการในห้องเรียน การวิจัยทางการศึกษานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และความเป็นครู (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549) โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น นักศึกษาระดับปริญญาบัณฑิต ชั้นปีที่ 4 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ภาคการศึกษาด้าน ปีการศึกษา 2551 ใน 5 สาขาวิชาคือ การศึกษาปฐมวัย การประถมศึกษา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา จำนวน 103 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (Krejcie and Morgan อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนนักศึกษาในแต่ละสาขาวิชาดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสาขาวิชา

สาขาวิชา	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
การศึกษาปฐมวัย	28	22
การประถมศึกษา	26	20
ภาษาไทย	34	26
ภาษาอังกฤษ	18	14
สังคม	- 27	21
รวม	133	103

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ที่มีการตอบสนองคู่ (Dualresponse Format) ตอนที่ 3 การจัดลำดับความสำคัญในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีลักษณะเป็นแบบจัดลำดับความสำคัญ 3 ลำดับ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านประเมินค่าความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Item Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่าระหว่าง .60 ถึง 1.00

2. ความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 43 คน จากนั้นนำไปวิเคราะห์ค่าความเที่ยงแบบสอดคล้องภายในของเครื่องมือ (Internal consistency Reliability) พบว่ามีค่าเท่ากับ .91

ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านภาษาและเทคโนโลยี สำหรับครู

1. ด้านภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
ทักษะในการฟังและการพูดภาษาไทยสำหรับการจัดการเรียนรู้	3.45	.68	ปานกลาง	4.63	.58	มากที่สุด	.34	3
ทักษะในการอ่านและการเขียนภาษาไทยสำหรับการจัดการเรียนรู้	3.53	.65	มาก	4.65	.52	มากที่สุด	.32	4
ทักษะในการฟังและการพูดภาษาอังกฤษสำหรับการจัดการเรียนรู้	2.63	.80	ปานกลาง	4.35	.68	มาก	.65	1
ทักษะในการอ่านและการเขียนภาษาอังกฤษสำหรับการจัดการเรียนรู้	2.61	.81	ปานกลาง	4.31	.70	มาก	.65	1
สามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน เช่น Microsoft Office ในการจัดการเรียนรู้	3.78	.90	มาก	4.62	.58	มากที่สุด	.22	5
สามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตได้	4.19	.81	มาก	4.77	.51	มากที่สุด	.14	6
รวม	3.36	.54	ปานกลาง	4.55	.45	มากที่สุด	.35	-

*หมายเหตุ สูตรที่ใช้ในการคำนวณ PNI Modified พัฒนาโดย นางลักษณ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช 2548)

ตารางที่ 3 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านการพัฒนาหลักสูตร

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
มีความรู้เกี่ยวกับ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2544 และแผนการศึกษาแห่งชาติ	2.99	.76	ปานกลาง	4.60	.53	มากที่สุด	.54	3
สามารถวิเคราะห์หลักสูตรได้	2.89	.77	ปานกลาง	4.50	.58	มากที่สุด	.55	2
สามารถจัดทำ/พัฒนาหลักสูตรได้	3.02	.77	ปานกลาง	4.56	.55	มากที่สุด	.51	5
สามารถนำหลักสูตรไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้	3.46	.79	ปานกลาง	4.71	.48	มากที่สุด	.36	6
สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร	2.99	.75	ปานกลาง	4.61	.53	มากที่สุด	.54	3
สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้	2.92	.75	ปานกลาง	4.56	.54	มากที่สุด	.56	1
รวม	3.04	.60	ปานกลาง	4.59	.43	มากที่สุด	.51	-

ตารางที่ 4 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านการจัดการเรียนรู้

3. ด้านการจัดการเรียนรู้	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
สามารถนำประมวลการสอนรายวิชาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาค	3.32	.77	ปานกลาง	4.70	.52	มากที่สุด	.42	1
สามารถเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ได้	3.89	.74	มาก	4.88	.35	มากที่สุด	.25	6
สามารถออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียนได้	3.63	.71	มาก	4.83	.41	มากที่สุด	.33	4
สามารถเลือกใช้ พัฒนาและสร้างสื่อ อุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม	3.62	.69	มาก	4.85	.38	มากที่สุด	.34	3
สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนได้	3.66	.76	มาก	4.85	.35	มากที่สุด	.33	4
สามารถบูรณาการเนื้อหาภายในและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ได้	3.42	.72	ปานกลาง	4.81	.40	มากที่สุด	.41	2
รวม	3.59	.56	มาก	4.82	.32	มากที่สุด	.34	-

ตารางที่ 5 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านจิตวิทยาสำหรับครู

4. ด้านจิตวิทยาสำหรับครู	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
สามารถช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	3.33	.72	ปานกลาง	4.65	.54	มากที่สุด	.40	1
สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.42	.73	ปานกลาง	4.66	.52	มากที่สุด	.36	4
สามารถส่งเสริมความถนัดและความสนใจของผู้เรียน	3.35	.71	ปานกลาง	4.64	.50	มากที่สุด	.39	2
มีความเข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน	3.63	.71	มาก	4.75	.42	มากที่สุด	.31	5
สามารถส่งเสริมพัฒนาการของผู้เรียนให้ เป็นไปตามศักยภาพ	3.46	.75	ปานกลาง	4.81	.42	มากที่สุด	.39	2
รวม	3.44	.59	ปานกลาง	4.70	.41	มากที่สุด	.37	-

ตารางที่ 6 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านการวัดและประเมินผล การศึกษา

5. ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
สามารถเลือกใช้วิธีการ ในการวัดและ ประเมินผลการศึกษา ได้เหมาะสมกับลักษณะ ผู้เรียน	3.35	.75	ปานกลาง	4.68	.49	มากที่สุด	.40	4
สามารถเลือกใช้เครื่องมือ ในการวัดและ ประเมินผลการศึกษา ได้เหมาะสมกับ เนื้อหาวิชา	3.42	.72	ปานกลาง	4.74	.46	มากที่สุด	.39	6
สามารถสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ที่ใช้ในการวัดและประเมินผลได้	3.01	.877	ปานกลาง	4.67	.49	มากที่สุด	.55	1
สามารถประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริงและ ประเมินผู้เรียนด้วยแฟ้มสะสมงาน	3.35	.82	ปานกลาง	4.71	.48	มากที่สุด	.41	3
สามารถประเมินภาคปฏิบัติ	3.34	.82	ปานกลาง	4.69	.49	มากที่สุด	.40	4
สามารถนำผลการประเมิน ไปใช้ในการ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้	3.40	.70	ปานกลาง	4.69	.51	มากที่สุด	.38	7
สามารถตัดสินผลการเรียนรู้ได้	3.34	.77	ปานกลาง	4.78	.46	มากที่สุด	.43	2
รวม	3.31	.62	ปานกลาง	4.71	.41	มากที่สุด	.42	-

ตารางที่ 7 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน

6. ด้านการบริหารจัดการในห้องเรียน	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
มีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี	3.42	.88	ปานกลาง	4.69	.51	มากที่สุด	.37	3
สามารถควบคุมดูแลชั้นเรียน เกิดความเรียบร้อย	3.38	.83	ปานกลาง	4.75	.48	มากที่สุด	.41	2
สามารถประสานงานและการทำงานเป็นทีม	3.54	.80	มาก	4.73	.53	มากที่สุด	.33	5
สามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ ในการบริหารจัดการห้องเรียน	3.44	.84	ปานกลาง	4.67	.53	มากที่สุด	.36	4
สามารถจัดทำโครงการและกิจกรรมวิชาการ	3.30	.79	ปานกลาง	4.70	.52	มากที่สุด	.42	1
รวม	3.41	.63	ปานกลาง	4.71	.42	มากที่สุด	.38	-

ตารางที่ 8 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านการวิจัยทางการศึกษา

7. ด้านการวิจัยทางการศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
สามารถกำหนดปัญหาวิจัยในชั้นเรียน	3.35	.71	ปานกลาง	4.64	.54	มากที่สุด	.39	6
สามารถออกแบบการวิจัยในชั้นเรียน	3.21	.72	ปานกลาง	4.63	.52	มากที่สุด	.44	4
สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียน	3.20	.76	ปานกลาง	4.68	.53	มากที่สุด	.46	1
สามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียน	3.21	.76	ปานกลาง	4.69	.52	มากที่สุด	.46	1
สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ในการจัดการเรียนรู้	3.25	.78	ปานกลาง	4.68	.51	มากที่สุด	.44	4
สามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน	3.21	.72	ปานกลาง	4.68	.51	มากที่สุด	.46	1
รวม	3.24	.64	ปานกลาง	4.67	.47	มากที่สุด	.44	-

ตารางที่ 9 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

8. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ ทางการศึกษา	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
สามารถวิเคราะห์นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.19	.70	ปานกลาง	4.56	.56	มากที่สุด	.43	5
สามารถออกแบบนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.12	.80	ปานกลาง	4.64	.52	มากที่สุด	.49	2
สามารถสร้างและพัฒนานวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.10	.73	ปานกลาง	4.59	.55	มากที่สุด	.48	4
สามารถเลือกใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.31	.80	ปานกลาง	4.66	.54	มากที่สุด	.41	6
สามารถประเมินและปรับปรุงนวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	3.10	.70	ปานกลาง	4.61	.55	มากที่สุด	.49	2
สามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี	3.00	.86	ปานกลาง	4.59	.57	มากที่สุด	.53	1
สามารถแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน	3.46	.80	ปานกลาง	4.72	.50	มากที่สุด	.36	7
รวม	3.18	.62	ปานกลาง	4.62	.47	มากที่สุด	.45	-

ตารางที่ 10 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ ด้านความเป็นครู

9. ด้านความเป็นครู	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
รัก เมตตา และปรารถนาดีต่อผู้เรียน	4.26	.66	มาก	4.91	.32	มากที่สุด	.15	6
อดทนและรับผิดชอบต่อบทบาทและภาระหน้าที่ในการปฏิบัติการสอน	4.11	.83	มาก	4.90	.33	มากที่สุด	.19	2
มีความสนใจใฝ่รู้และค้นคว้าทางวิชาการ	3.71	.79	มาก	4.91	.32	มากที่สุด	.32	1
ศรัทธาในวิชาชีพครู	4.22	.85	มาก	4.92	.27	มากที่สุด	.17	4
ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู	4.16	.85	มาก	4.95	.22	มากที่สุด	.19	2
มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู	4.21	.84	มาก	4.93	.25	มากที่สุด	.17	4
รวม	4.11	.63	มาก	4.92	.25	มากที่สุด	.20	-

ตารางที่ 11 สรุปผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) คณะศึกษาศาสตร์

ด้าน	สภาพที่เป็นอยู่			สภาพที่ควรจะเป็น			PNI*	ลำดับ
	X	SD.	แปลผล	X	SD.	แปลผล		
ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู	3.36	.54	ปานกลาง	4.55	.45	มากที่สุด	.35	7
การพัฒนาหลักสูตร	3.04	.60	ปานกลาง	4.59	.43	มากที่สุด	.51	1
การจัดการเรียนรู้	3.59	.56	มาก	4.82	.32	มากที่สุด	.34	8
จิตวิทยาสำหรับครู	3.44	.59	ปานกลาง	4.70	.41	มากที่สุด	.37	6
การวัดและประเมินผลการศึกษา	3.31	.62	ปานกลาง	4.71	.41	มากที่สุด	.42	4
การบริหารจัดการในห้องเรียน	3.41	.63	ปานกลาง	4.71	.42	มากที่สุด	.38	5
การวิจัยทางการศึกษา	3.24	.64	ปานกลาง	4.67	.47	มากที่สุด	.44	3
นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา	3.18	.62	ปานกลาง	4.62	.47	มากที่สุด	.45	2
ความเป็นครู	4.11	.63	มาก	4.92	.25	มากที่สุด	.20	9
รวม	3.40	.45	ปานกลาง	4.70	.30	มากที่สุด	.38	-

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านการพัฒนาหลักสูตรมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) สูงที่สุดเป็นลำดับแรก (.51) และเมื่อจำแนกนักศึกษาตามสาขาวิชาพบว่านักศึกษาทุกสาขาวิชาขกเว้นสาขาการประถมศึกษา มีระดับความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตรเป็นลำดับแรก นอกจากนี้เมื่อจำแนกนักศึกษาตามเพศ (ชายและหญิง) และระดับเกรดเฉลี่ยสะสม (สูงกว่าหรือเท่ากับ 3.20 และต่ำกว่า 3.20) ล้วนมีระดับความต้องการจำเป็นด้านการพัฒนาหลักสูตรสูงเป็นลำดับแรก แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับหลักสูตร เนื่องจากหลักสูตรเป็นมวลประสบการณ์ที่มุ่งจัดให้กับผู้เรียนเพื่อให้ผู้เรียนเปลี่ยนพฤติกรรมตามที่มุ่งหวัง อาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรเป็นหัวใจของการจัดการศึกษา สอดคล้องกับธำรง บัวศรี (2542) ที่ได้กล่าวว่า “หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ถ่ายทอดเจตนารมณ์หรือเป้าประสงค์ของการศึกษาของชาติลงสู่การปฏิบัติ อาจกล่าวได้ว่าหลักสูตรคือสิ่งที่นำเอาความมุ่งหมายและนโยบายการศึกษาไปแปลงเป็นการกระทำขั้นพื้นฐานในโรงเรียนหรือสถานศึกษา ถ้าจะกล่าวว่าหลักสูตรคือหัวใจของการศึกษาก็คงจะไม่ผิด เพราะถ้าปราศจากหลักสูตรเสียแล้ว การศึกษาก็ย่อมดำเนินการไปไม่ได้” ฉะนั้นการจัดการศึกษาจึงขาดหลักสูตรไม่ได้ ซึ่งนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงต้องการความรู้ในเรื่องหลักสูตรให้มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้จัดการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับเนื้อหา ตลอดจนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังให้มากที่สุด

เมื่อพิจารณารายการข้อคำถามที่ใช้วัดในด้านการพัฒนาหลักสูตรพบว่า ข้อคำถามที่กล่าวถึงการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงสุด มีค่าเท่ากับ .56 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างยังขาดความชัดเจนในเรื่องของการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ทั้งนี้กระบวนการพัฒนาหลักสูตรโดยทั่วๆ ไปนั้นมีขั้นตอนหลัก 4 ขั้นตอน (วิชัย วงษ์ใหญ่, 2537) กล่าวคือ ขั้นตอนแรกเป็นการเตรียมการ เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์และสังเคราะห์ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาทิ ข้อมูลเกี่ยวกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของชาติ หลักสูตรเดิม สภาพและปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ปรัชญา ทฤษฎีและจิตวิทยาการเรียนรู้ เป็นต้น ขั้นตอนที่สองเป็นขั้นการพัฒนาหลักสูตรและวางแผนการใช้หลักสูตร โดยกำหนดหลักการ จุดประสงค์ โครงสร้าง เนื้อหาวิชา กิจกรรม การเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอน การวัดและประเมิน ผลการศึกษา ซึ่งทั้งหมดนี้รวมเรียกว่า โครงร่างหลักสูตร ขั้นตอนที่สามเป็นการดำเนินการใช้หลักสูตรนำ โครงร่างหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นไปดำเนินการทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ ขั้นตอนที่สี่เป็นขั้นตอนของการตรวจสอบกระบวนการใช้หลักสูตรหรือการประเมินหลักสูตร ซึ่งถือว่าเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากขั้นตอนหนึ่ง เพราะเป็นขั้นตอนที่ตรวจสอบว่าหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นและนำไปทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายแล้วบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร และต้องมีการปรับปรุงแก้ไขในส่วนใดของหลักสูตรเพื่อให้ได้หลักสูตรที่มีคุณภาพตามต้องการ โดยในการจัดการเรียนการสอนนั้น ได้ฝึกประสบการณ์ โดยให้ความรู้ทางด้านทฤษฎีและการฝึกภาคปฏิบัติโดยให้นักศึกษาได้สังเกตการณ์ที่สถานศึกษาเพื่อให้เห็นกระบวนการ ในการพัฒนาหลักสูตรอย่างแท้จริง แต่กระบวนการหลังจากที่ได้มีการประเมินหลักสูตรแล้ว นักศึกษายังไม่อาจมองภาพของการนำผลการประเมินหลักสูตร ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ได้ชัดเจน แต่อย่างไรก็ตามเมื่อนักศึกษาได้ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างเป็นทางการก็จะทำให้นักศึกษาได้รับความรู้เกี่ยวกับการนำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้ดีมากยิ่งขึ้น

2. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .45 ซึ่งมีค่าสูงเป็นลำดับที่ 2 และเมื่อจำแนกนักศึกษาตามสาขาวิชาพบว่า นักศึกษาทุกสาขาวิชา ยกเว้นสาขาภาษาอังกฤษมีระดับความต้องการจำเป็นด้านนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา เป็นลำดับที่ 2 แสดงให้เห็นว่า นักศึกษาให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน เนื่องจากในปัจจุบันการจัดการเรียน ไม่ได้จำกัดแค่เพียงในห้องเรียนเท่านั้น ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบการศึกษาให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, 2545) ซึ่งล้วนแล้วแต่มีประโยชน์ต่อครูผู้สอนหากครูผู้สอนสามารถเลือกและนำมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ถูกต้องเหมาะสมกับเนื้อหาลักษณะวิชา บริบทของผู้เรียน ทั้งแบบออนไลน์ (Online) และแบบออฟไลน์ (Offline) โดยรูปแบบการเรียนแบบออนไลน์ เช่น การจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์

การจัดการเรียนการสอน โดยสื่อการสอนไม่ว่าจะเป็น บทเรียน e-Learning e-Book e-Library เป็นต้น และรูปแบบการเรียนแบบออนไลน์ อาทิ บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน (CAI) ซึ่งหากผู้สอนสามารถพัฒนาสื่อการเรียนเหล่านี้ได้ก็จะช่วยประหยัดเวลาและแรงงานในการจัดการเรียนการสอนได้มากขึ้น ดังที่ โจทิพย์ ณ สงขลา (2548) กล่าวว่า การสร้างความรู้โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นการเรียนที่เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้โดยไม่จำกัดว่าต้องอยู่แต่เพียงห้องเรียน (สถานที่) หรือเวลา (ผู้เรียนผู้สอนไม่จำเป็นต้องอยู่พร้อมกัน) สามารถเข้าถึงผู้เรียนกลุ่มใหญ่แต่มีความเฉพาะเป็นรายบุคคลได้ดี สามารถออกแบบให้น่าสนใจมีประสิทธิภาพด้วยคุณสมบัติของเทคโนโลยี ให้ความยืดหยุ่นกับผู้เรียนอีกด้วย การจัดการเรียนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ถือได้ว่าเป็นการเรียนรูปแบบใหม่ที่ใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์เป็นช่องทางในการถ่ายทอดเนื้อหาเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและเป็นเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ (ประจิต อินทนน, 2541)

เมื่อพิจารณารายการข้อคำถามที่ใช้วัดในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาพบว่า ข้อคำถามที่กล่าวถึงความสามารถพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เช่น บทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่ดี มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .53 ซึ่งมีค่าสูงที่สุด กลับเป็นการย้ำให้เห็นได้ชัดเจนว่านักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องการที่จะใช้ความรู้ที่ศึกษามาในการพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรมเพื่อจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดียิ่งขึ้น

3. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านการวิจัยทางการศึกษามีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .44 ซึ่งมีค่าสูงเป็นลำดับที่ 3 แสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่ออกฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครูต้องการที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนให้สำเร็จและใช้ประโยชน์ จากการวิจัยในชั้นเรียนในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนตลอดจนพัฒนาการเรียนรู้ สอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2549) ที่กล่าวว่า การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียนเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาวิชาชีพครู เนื่องจากให้ข้อค้นพบที่ได้มาจากกระบวนการสืบค้นที่เป็นระบบและเชื่อถือได้ทำให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาการเรียนรู้ และครูเกิดการพัฒนา การจัดการเรียนการสอน

เมื่อพิจารณารายการข้อคำถามที่ใช้วัดในด้านการวิจัยทางการศึกษาพบว่า ข้อคำถามที่กล่าวถึงความสามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนาผู้เรียน ความสามารถเขียนรายงานวิจัยในชั้นเรียนและความสามารถใช้กระบวนการวิจัยเพื่อการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียน มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสูงที่สุดเป็นลำดับแรกเท่ากันเป็นการสะท้อนว่านักศึกษามีความวิตกกังวลในการที่จะทำวิจัยในชั้นเรียนซึ่งเป็นหนึ่งในภารกิจของการออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูให้สำเร็จ แต่หากมองย้อนไปที่หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) กลับพบว่ามีรายวิชาที่เกี่ยวกับการวิจัยเพียง 2 รายวิชา กล่าวคือ รายวิชา 464340 สถิติเพื่อการวิจัยทางการศึกษา จำนวน 2 หน่วยกิต และ

รายวิชา 464350 การวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 2 หน่วยกิต ทั้งนี้เมื่อรวมทั้ง 2 รายวิชา ก็มีจำนวนเพียง 4 หน่วยกิต เมื่อเทียบกับจำนวนหน่วยกิตที่นักศึกษาต้องศึกษาตลอดหลักสูตรที่ระบุว่ามีไม่น้อยกว่า 170 หน่วยกิต จะเห็นได้ว่าจำนวนหน่วยกิตที่เกี่ยวกับการวิจัยมีจำนวนน้อยมาก ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สุวิมล ว่องวาณิช (2549) ที่ว่า “หากพิจารณาหลักสูตรการผลิตครูที่ผ่านมาจะเห็นว่าโครงสร้างของหลักสูตรส่วนใหญ่ประกอบด้วยรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู (ซึ่งเกี่ยวกับศาสตร์ของการเรียนการสอน) และวิชาที่เป็นเนื้อหาสาระของความรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนรู้ ประกอบกับในการเรียนการสอนในรายวิชาวิจัยในชั้นเรียนนั้น นักศึกษายังไม่เคยได้ออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูอย่างจริงจัง มีเพียงการสังเกตการสอนเป็นครั้งคราว จึงทำให้การมองสภาพปัญหาของการวิจัยในชั้นเรียนยังไม่ชัดเจน เป็นผลทำให้ไม่สามารถที่จะเขียนโครงร่างการวิจัย ตลอดจนรายงานการวิจัยได้ดีมากนัก

4. ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในด้านความเป็นครูมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .20 ซึ่งมีค่าต่ำที่สุดใน 9 มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา แสดงให้เห็นว่านักศึกษาให้ความสำคัญกับความเป็นครูในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพครู แสดงให้เห็นว่าคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีกระบวนการหล่อหลอมให้นักศึกษาได้เห็นความสำคัญของความเป็นครูผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมวันไหว้ครู กิจกรรมมอบครุฑสิทธิ์ เป็นต้น

เมื่อพิจารณารายการข้อคำถามที่ใช้วัดในด้านความเป็นครูพบว่า ข้อคำถามที่กล่าวถึง ความสนใจใฝ่รู้และตื่นตัวทางวิชาการ มีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่ากับ .32 ซึ่งสูงที่สุดเป็นลำดับแรกแสดงให้เห็นว่านักศึกษาที่จะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูเห็นความสำคัญกับความรู้ทั้งในและนอกตำรา มีการสนใจใฝ่รู้ที่จะค้นคว้าความรู้มาประกอบการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัย โดยจำแนกออกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความต้องการจำเป็นในด้านการพัฒนาหลักสูตรสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ดังนั้น ในการเตรียมนักศึกษาเพื่อฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจึงควรส่งเสริมให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติในการพัฒนาหลักสูตร โดยให้นักศึกษาได้ไปสังเกตกระบวนการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา หรือให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติเป็นกลุ่มเพื่อพัฒนาหลักสูตรรายวิชา หรือหน่วยย่อยในรายวิชา อันจะทำให้นักศึกษาได้มองเห็นภาพกระบวนการพัฒนาหลักสูตรทั้งระบบ

2. ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความต้องการจำเป็นในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาสูงที่สุดเป็นลำดับ 2 ดังนั้น คณะศึกษาศาสตร์ จึงควรที่จะพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เกี่ยวกับการศึกษาให้ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษา โดยจัดฝึกอบรมให้นักศึกษาสามารถสืบค้นข้อมูลจากฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้ นักศึกษาสามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่คณะศึกษาศาสตร์จัดสรรขึ้นในการพัฒนาสื่อหรือนวัตกรรมการเรียนเพื่อนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู

3. ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีความต้องการจำเป็นในด้านการวิจัยทางการศึกษาสูงที่สุดเป็นลำดับ 3 ดังนั้น ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชาวิจัยในชั้นเรียนควรให้นักศึกษาได้มีการฝึกปฏิบัติการวิจัยในสภาพจริง โดยอาจลดขนาดการวิจัยให้เป็นขนาดเล็ก (Small Scale) หรือให้นักศึกษาได้ลองสังเกตการสอนในสถานการณ์หรือสถานศึกษาจริง เพื่อให้ นักเรียน ได้มองเห็นภาพกระบวนการวิจัยทั้งหมด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการประเมินความต้องการจำเป็นในการผลิตบัณฑิตหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต (5 ปี) ก่อนที่นักศึกษาจะออกฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรที่จะมีการประเมินเพื่อติดตามผลระหว่างที่นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูในสถานศึกษา และหลังจากที่นักศึกษาเสร็จสิ้นการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการผลิตบัณฑิตครูของคณะศึกษาศาสตร์ให้มีคุณภาพสูงสุด

2. ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตอบสนองรายคู่ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลุ่มลึกมากขึ้นควรมีการประยุกต์ใช้เทคนิควิธีการประเมินความต้องการจำเป็นแบบอื่น อาทิการประเมินความต้องการแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม มาร่วมในกระบวนการประเมินความต้องการจำเป็น จะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- ใจทิพย์ ฅ สงขลา. 2548. การออกแบบระบบการเรียนอิเล็กทรอนิกส์. เอกสารคำสอนรายวิชา 2708795. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัคราณา).
- ฉนวนพร เลหาจรัสแสง. 2545. *Designing e-learning หลักการออกแบบและการสร้างเว็บไซต์เพื่อการเรียนการสอน*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ธำรง บัวศรี. 2542. *ทฤษฎีหลักสูตร การออกแบบและพัฒนา*. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ประชิด อินทะกนก. 2541. "การเปรียบเทียบการเรียนการสอนด้วยอินเทอร์เน็ตที่บอกกับไม่บอกเส้นทางการสืบค้นที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีแบบการเรียนต่างกัน". วิทยานิพนธ์ปริญญาคุุณชีพัฒนชาติ คณะครุศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2543. *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยศิลปากร คณะศึกษาศาสตร์. 2549. *รายงานประจำปีการศึกษา 2548*. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. 2537. *กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- สุวิมล ว่องวานิช. 2548. *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- . 2549. *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549. *คู่มือการประกอบวิชาทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

ความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิตรุ่นแรกที่เรียน หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*

ชูชีพ อ่อน โศกสูง**

อนุสรณ์ อรรถศิริ***

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคาดหวังและสมรรถภาพความเป็นครูของนิสิตรุ่นแรกที่เรียนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 224 คน ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของนิสิต โดยมีความคาดหวังและสมรรถภาพความเป็นครูของนิสิตเป็นตัวแปรตาม เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามความคาดหวังและสมรรถภาพความเป็นครู แบบสอบถามแรงจูงใจในการเรียน วิเคราะห์ข้อมูลหาค่าสถิติพื้นฐาน ค่า t และ F และ ค่า r ผลการวิจัยพบว่า 1. นิสิตคาดหวังว่าจะมีสมรรถภาพความเป็นครูในระดับมาก แต่สมรรถภาพความเป็นครูที่เกิดขึ้นจริงมีเพียงค่อนข้างมากเท่านั้น 2. สมรรถภาพความเป็นครูที่คาดหวังของนิสิตชาย-หญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติที่ระดับ .01 3. ความเป็นครูของนิสิตที่สังกัดคณะวิชาต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. คะแนนเฉลี่ยของนิสิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพของครูที่คาดหวังและสมรรถภาพที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5. แรงจูงใจในการเรียนของนิสิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพครูที่คาดหวังและสมรรถภาพของครูที่เกิดขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. สมรรถภาพความเป็นครูที่คาดหวังด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถภาพความเป็นครูด้านสมรรถนะที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภูมิหลัง

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒเปิดสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี ขึ้นเป็นครั้งแรกเมื่อปีการศึกษา 2547 เพื่อผลิตครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 52 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546:24-25) โดยมอบหมายให้คณะวิชาต่าง ๆ รับผิดชอบจัดการเรียนการสอนในหมวดวิชาเอก และให้คณะกรรมการบริหารหลักสูตรหมวดวิชาชีพครู (มหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากทุกคณะวิชา ที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิตนี้) รับผิดชอบการเรียนการสอนในหมวดวิชาชีพครู (คณะศึกษาศาสตร์และคณะอื่น ๆ 2547:2-3)

ที่มา * วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 2 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม – มิถุนายน 2551

** รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

*** อาจารย์ประจำภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นิสิตรุ่นแรกที่เรียนหลักสูตรนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 224 คน จากคณะมนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ศิลปกรรมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ และสังคมศาสตร์ เมื่อสำเร็จการศึกษานิสิตจะได้รับใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพครูจากคุรุสภาที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 เสียก่อนจึงจะสามารถไปประกอบอาชีพครูได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549 : 2-3) นิสิตจะได้รับใบอนุญาตผู้ประกอบวิชาชีพครูก็ต่อเมื่อมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549:75) กล่าวคือ ในส่วนของมาตรฐานความรู้ต้องมีความรู้ 9 ประการ ได้แก่ 1) ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การจัดการเรียนรู้ 4) จิตวิทยาสำหรับครู 5) การวัดและประเมินผลการศึกษา 6) การบริหารจัดการในชั้นเรียน 7) การวิจัยทางการศึกษา 8) นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา และ 9) ความเป็นครู และในส่วนของมาตรฐานวิชาชีพต้องผ่านการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียนและการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี โดยกำหนดให้ผู้มีมาตรฐานความรู้ต้องมีสาระความรู้ทั้ง 9 ประการนั้น และกำหนดให้ผู้มีมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพต้องมีการฝึกทักษะและสมรรถนะในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และการฝึกปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี อีกด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549:83-89)

ขณะนี้นิสิตรุ่นแรกที่เรียนหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี เรียนรายวิชาต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในหลักสูตรซึ่งจัดการเรียนการสอนภายในมหาวิทยาลัยครบทุกรายวิชาแล้ว (เมื่อสิ้นภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2550) ที่ยังไม่ได้เรียนมีเพียงวิชาเดียวคือ ศษ.561 : การฝึกปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาเท่านั้น นิสิตจึงน่าจะมีความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานทั้ง 9 และมีการฝึกทักษะและสมรรถนะในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระหว่างเรียนตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพข้อ 1 แล้ว (สาระการฝึกทักษะและสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานวิชาชีพมี 2 ข้อ คือ (1) การฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และ (2) การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ) สมควรให้นิสิตได้ตรวจสอบความรู้และสมรรถนะของตนตามมาตรฐานความรู้ และตรวจสอบการฝึกทักษะและสมรรถนะของตนตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพข้อที่ 1 ว่ามีมากน้อยเพียงใด ตรงกับความคาดหวังของเขาหรือไม่ ตลอดจนให้นิสิตแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูของมหาวิทยาลัยเพิ่มเติมอีกด้วย เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้วัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิต
- 2) เปรียบเทียบความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน
- 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิต
- 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิตและ
- 5) ศึกษาความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูของนิสิต

ประชากร

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาทั้งประชากรซึ่ง ได้แก่ นิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) 5 ปี รุ่นแรกของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จำนวน 224 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของนิสิต โดยมีความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิตเป็นตัวแปรตาม

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถภาพของครู หมายถึง ความรู้และสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และการฝึกทักษะและสมรรถนะตามมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ดังที่กำหนดไว้ในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 และประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่องสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549:75, 83-89)

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้มีสมมติฐานคือ

- 1) นิสิตที่สถานภาพต่างกันมีความคาดหวังและสมรรถภาพของครูแตกต่างกัน
- 2) ความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิตมีความสัมพันธ์กัน และ
- 3) สถานภาพของนิสิตมีความสัมพันธ์กับความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิต

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยให้นิสิตตอบแบบสอบถามความคาดหวังและสมรรถภาพของครูของนิสิต และแบบสอบถามแรงจูงใจในการเรียน ซึ่งมีความเที่ยงตรงและมีความเชื่อมั่นสูง (= .98 .97 และ .70 ตามลำดับ) ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมา 203 ฉบับ (ร้อยละ 90.62 ของประชากร) นำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติพื้นฐาน ค่า t ค่า F และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

สรุปผลการวิจัย

1. นิสิตที่เรียนหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต 5 ปี ส่วนใหญ่เป็นนิสิตหญิง สังกัดคณะวิทยาศาสตร์ คะแนนเฉลี่ยสะสม 3.01-3.50 ผู้ปกครองเป็นครูและได้รับทุนสนับสนุน (ทุนกู้ยืม/ทุนรัฐบาล)
2. นิสิตคาดหวังว่าจะมีความรู้และสมรรถนะในระดับมาก แต่ความรู้และสมรรถนะที่เกิดขึ้นจริงมีเพียงค่อนข้างมากเท่านั้น ในบางสาระความรู้ นิสิตมีความรู้ค่อนข้างน้อย ได้แก่ ความรู้ในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (อยู่ในสาระความรู้ที่ 2 การพัฒนาหลักสูตร) ความรู้ในการจัด โครงการฝึกอาชีพ (อยู่ในสาระความรู้ที่ 6 การบริหารจัดการ ในชั้นเรียน) และความรู้ในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน และในบางสมรรถนะ นิสิตก็มีสมรรถนะค่อนข้างน้อยเช่นกัน ได้แก่ สมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตรอันประกอบด้วย ความสามารถในการวิเคราะห์หลักสูตร ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ได้อย่างหลากหลายและความสามารถในการประเมินหลักสูตรทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตร
3. ความรู้และสมรรถนะที่คาดหวังของนิสิตชาย-หญิง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่นิสิตหญิงมีความคาดหวังสูงกว่านิสิตชาย ส่วนความรู้และสมรรถนะที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกัน
4. ความรู้และสมรรถนะที่คาดหวังของนิสิตที่สังกัดคณะวิชาต่างกันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยนิสิตคณะศึกษาศาสตร์มีความคาดหวังสูงกว่านิสิตคณะอื่น ส่วนความรู้และสมรรถนะที่เกิดขึ้นไม่มีความแตกต่างกัน
5. นิสิตที่ผู้ปกครองประกอบอาชีพต่างกันแหล่งทุนที่ได้รับต่างกัน มีความรู้และสมรรถนะที่คาดหวังไม่แตกต่างกัน ความรู้และสมรรถนะที่เกิดขึ้นก็ไม่แตกต่างกัน
6. คะแนนเฉลี่ยของนิสิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้และสมรรถนะที่คาดหวังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความรู้ที่ได้รับและสมรรถนะที่เกิดขึ้น
7. แรงจูงใจในการเรียนของนิสิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความรู้ที่คาดหวังและความรู้ที่ได้รับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะที่คาดหวังและสมรรถนะที่เกิดขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกด้วย
8. สมรรถนะที่คาดหวังและสมรรถนะที่เกิดขึ้นมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความรู้ที่คาดหวังกับความรู้ที่ได้รับไม่มีความสัมพันธ์กัน
9. ความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูของนิสิตปรากฏว่า นิสิตส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยกับการเริ่มจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครูในชั้นปีที่ 3 ควรเริ่มตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 หรือ 2 เป็นต้นไป นิสิตส่วนใหญ่เห็นว่าจำนวนหน่วยกิตกับชั่วโมงเรียนเหมาะสมแล้ว อาจารย์ผู้เรียนเน้นเนื้อหาวิชา มากมีการปฏิบัติน้อย มีสื่อและนวัตกรรมการสอนเป็นบางครั้ง ห้องเรียนไม่พอ คับแคบ และมีเสียงรบกวนมาก เอกสารประกอบการสอนมีเพียงบางวิชาและส่วนใหญ่เก่า

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยที่จัดว่าเป็นประเด็นสำคัญน่าจะ ได้แก่ นิสิตประเมินคนมีสมรรถภาพของครู (ความรู้และสมรรถนะ) ก่อนข้างมากซึ่งหมายถึงยังมีสมรรถภาพของครูไม่เต็มตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 ทั้งนี้ย่อมมีความรู้ก่อนข้างน้อยในสาระการพัฒนาหลักสูตร สาระการบริหารจัดการในชั้นเรียน และสาระในการฝึกปฏิบัติวิชาชีพระหว่างเรียน อีกทั้งยังมีสมรรถนะก่อนข้างน้อยในการพัฒนาหลักสูตรอีกด้วย ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลจากหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต 5 ปี และการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรนี้ เพื่อให้ นิสิตที่สำเร็จการศึกษามีสมรรถภาพของครูตรงตามมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ให้มากที่สุด จึงควรวิเคราะห์และปรับปรุงหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะต้องให้นิสิตมีความรู้และสมรรถนะในการพัฒนาหลักสูตร การบริหารจัดการในชั้นเรียน และการฝึกปฏิบัติวิชาชีพ ระหว่างเรียนอย่างเต็มที่ ตลอดจนให้นิสิตมีความรู้และสมรรถนะที่มีอยู่เดิม (ก่อนข้างมาก) ให้มีมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ในส่วนของการจัดการเรียนการสอนควรจัดให้มีห้องเรียนอย่างเพียงพอ มีความสะดวกสบาย ไม่คับแคบจนเกินไป ไม่มีเสียงรบกวนมาก มีสื่อและนวัตกรรมการสอนให้มากขึ้น มีเอกสารประกอบการสอนที่ทันสมัยอย่างพอเพียง และสอนเน้นหนักทั้งด้านเนื้อหาและการปฏิบัติไปพร้อม ๆ กันให้มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ก่อนส่งนิตินิตออกไปปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษา มหาวิทยาลัยควร จัดให้มีการประเมินสมรรถภาพของครูของนิสิตเป็นเบื้องต้นเสียก่อน ทั้งนี้ เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาสมรรถภาพที่ยังขาดอยู่ให้มีความดีขึ้น พร้อมทั้งจะปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ในสถานการณจริง อันจะส่งผลให้นิสิตปฏิบัติการสอนและฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะศึกษาศาสตร์และคณะอื่น. (2547). หลักสูตรการผลิตครูการศึกษาชั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรี (หลักสูตร 5 ปี) พุทธศักราช 2547 : หลักสูตรการศึกษาบัณฑิตหมวดวิชาชีพครู (อัคราณา).
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). กฎหมายเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เล่ม 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

การผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542*

วรรณทิพา รอดแรงคำ พรทิพย์ ไชยโส นฤมล ยุตาคน

ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์ และสุนันท์ สังข์อ่อง**

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ วิธีดำเนินการวิจัยใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสาร การสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบวัดอื่น ๆ การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ และการสัมมนา กลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยค่าความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า ในกระบวนการผลิตครู สถาบันผลิตครูควรมีการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ มีการศึกษาวิจัยประเมินหลักสูตรและประเมินบัณฑิตที่จบจากหลักสูตรไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง มีระบบการบริหารจัดการการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้บัณฑิตศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยอาศัยการชี้แนะและการทำงานอย่างร่วมมือกันระหว่างครูพี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ในกระบวนการพัฒนาครู สถาบันผลิตครูควรประสานงานกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยส่งเสริมโรงเรียนให้จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้กับครูประจำการที่มีคุณภาพทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง โดยพัฒนาครูพี่เลี้ยงให้จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้และทำวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับภาระงาน

บทนำ

การจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทางการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวทฤษฎีการสร้างความรู้ มีลักษณะสำคัญที่แตกต่างจากการจัดการเรียนการสอนที่ผ่านมาในประเด็นต่อไปนี้เป็น การจัดการเรียนรู้ต้องเข้าใจการเรียนรู้ของผู้เรียนและสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องความสนใจ ความถนัด ประสบการณ์และความต้องการของแต่ละบุคคล แทนการปฏิบัติกับผู้เรียนทุกคนเหมือนกัน ต้องเลือกและปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับผู้เรียน คำนึงถึงความรู้และประสบการณ์เดิมของผู้เรียนแทนการสอนตามหลักสูตรอย่างเคร่งครัด เน้นการเข้าใจและการนำความรู้ ความคิด และกระบวนการสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์ไปใช้แทนการเน้นการได้ความรู้เพียงอย่างเดียว และแนะแนวทางให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติกระบวนการสืบเสาะทางวิทยาศาสตร์อย่างจริงจังและกว้างขวาง

ที่มา * วารสาร ว.เกษตรศาสตร์ (สังคม) ปีที่ 29 126-139 (2551)

** ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10900

แทนการใช้วิธีการบรรยาย การสอนตามหนังสือ และการสาธิต จัดโอกาสให้ผู้เรียนร่วมกันอภิปรายโต้แย้งกันเกี่ยวกับเรื่องทางวิทยาศาสตร์แทนการให้ผู้เรียนจดจำความรู้ที่เรียนมา ประเมินผลด้านความเข้าใจของผู้เรียนอย่างต่อเนื่องและใช้การประเมินผลตามสภาพจริง แทนการทดสอบความรู้ที่เป็นข้อเท็จจริงหลังจบบทเรียน ให้ผู้เรียนและผู้สอนมีบทบาทร่วมกัน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมรับผิดชอบการเรียนรู้ของตนเองแทนการที่ครูเป็นผู้รับผิดชอบและมีอำนาจเพียงฝ่ายเดียว สนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกัน แบ่งความรับผิดชอบและยอมรับนับถือซึ่งกันและกันภายในชั้นเรียนแทนการแข่งขันกัน และทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในโรงเรียนแทนการต่างคนต่างทำ (คณะกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้, 2543, วรรณทิพา, 2548: National Research Council, 1996)

จากแนวทางการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ดังกล่าว ครูวิทยาศาสตร์จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการเรียนการสอน จากครูเป็นศูนย์กลางไปสู่ผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการสอนให้นักเรียนเข้าใจปรากฏการณ์ธรรมชาติ ธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ มีทักษะในการแสวงหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มีความสามารถในการแก้ปัญหา ตระหนักถึงความสำคัญของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี มวลมนุษย และสภาพแวดล้อมในเชิงที่มีอิทธิพลและผลกระทบซึ่งกันและกัน สามารถนำความรู้ความเข้าใจในเรื่องวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและการดำรงชีวิต เป็นผู้ที่มีจิตวิทยาศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมในการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างสร้างสรรค์ (กรมวิชาการ, 2545)

จากผลการศึกษาสภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ในประเทศไทยพบปัญหาหลายประการที่ส่งผลถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาที่เกิดจากครูทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณผลการศึกษาจากหลายแหล่งมีความสอดคล้องกันที่แสดงถึงปัญหาและความจำเป็นในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการ (สมหวัง, 2543: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543, 2544 ก; 2544 ข; ชินภัทร, 2544) กล่าวคือ จากการประเมินคุณภาพการศึกษาของกรมวิชาการพบว่าคะแนนเฉลี่ยวิชาวิทยาศาสตร์ในระดับประถมศึกษาอยู่ในระดับร้อยละ 50 และในระดับมัธยมศึกษาต่ำกว่า ร้อยละ 50 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2543; 2544 ข) และมีแนวโน้มลดลงเรื่อย ๆ ผลการเปรียบเทียบกับระดับนานาชาติพบว่าประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยในวิชาวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าประเทศในแถบเอเชียด้วยกัน (สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, ม.ป.ป.) และความสนใจของเยาวชนในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเมื่อปี พ.ศ. 2547 ก็น้อยกว่าประเทศในแถบเอเชียเช่นกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2548)

นอกจากนี้ผลการศึกษาวิธีการพัฒนาครูที่ผ่านมาพบว่ายังไม่สามารถทำให้การพัฒนาครูเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาชาติได้ ประกอบกับประเทศไทยมีกฎหมายให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ดังปรากฏในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) หมวด 4 ว่าด้วยแนวการจัด

การศึกษาให้ผู้สอนจัดการเรียนรู้โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียนในแต่ละระดับการศึกษาและในหมวด 7 ว่าด้วยครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาได้กำหนดให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครูจัดระบบและกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง รวมทั้งมีการพัฒนาครูประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น สถาบันผลิตครูจึงต้องพัฒนาครูประจำการให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อให้มาทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงให้แก่นิสิตนักศึกษาในกระบวนการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูร่วมกับสถาบันผลิตครู โดยพัฒนารูปแบบการผลิตและพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ได้

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตครูวิทยาศาสตร์และการให้บริการในการพัฒนาครู เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นอย่างเร่งด่วนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวในการผลิตครูวิทยาศาสตร์ เพื่อให้มีศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนั้น การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ จึงมีความสำคัญต่อการประสานความร่วมมือระหว่างสถาบันผลิตครูกับโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อพัฒนานิสิตนักศึกษาให้มีลักษณะครูวิทยาศาสตร์ที่พึงประสงค์ทั้งด้านความรู้ ทักษะการปฏิบัติงานสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เจตคติต่อวิชาชีพครูและเจตคติทางวิทยาศาสตร์ และคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู และเนื่องจากการพัฒนาครูประจำการได้กำหนดไว้ชัดเจนตั้งแต่แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 4 (พ.ศ.2520-2524) เป็นต้นมา ให้สถาบันผลิตครูมีหน้าที่ทั้งการผลิตและการพัฒนาครูไปด้วยกัน จึงเป็นความสำคัญที่การวิจัยเรื่องการผลิตและพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ให้จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ จะให้คำตอบที่แสดงถึงบทบาทและแนวทางที่สถาบันผลิตครูจะนำไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรผลิตครูวิทยาศาสตร์ การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูในโรงเรียนให้เชื่อมโยงกับการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการต่อไป

ผลการวิจัยก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นข้อสรุปของการผลิตครูวิทยาศาสตร์ในด้านหลักสูตรและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการและให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งในส่วนของการผลิตครูวิทยาศาสตร์และพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการแก่ผู้กำหนดนโยบายระดับชาติ สถาบันผลิตครู โรงเรียน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้

ขอบเขตการวิจัย

ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบของการผลิตครู ได้แก่

1. การจัดหลักสูตรและการบริหารหลักสูตรการผลิตครูวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ควรมีลักษณะใดในองค์ประกอบจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดปัจจัยป้อนและสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้

2. รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์เพื่อจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นอย่างไร ในประเด็นระบบการบริหารจัดการภายในสถาบันผลิตครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ในโรงเรียน

3. รูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ให้จัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นอย่างไร ในประเด็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ เป้าหมายในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ วิธีการและกระบวนการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ วิธีการและกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์และผลการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์

4. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ของกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ที่มีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งในส่วนของการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการและการพัฒนาครูที่เสียนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยของโครงการวิจัยย่อย 3 โครงการคือ (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูวิทยาศาสตร์ (สุนันท์, 2550) (2) การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ (วรรณทิพา และ ภาวิณี, 2550) และ (3) การพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการเพื่อจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (นฤมล และ พรทิพย์, 2550) ในแต่ละประเด็น ดังนี้

1. การสังเคราะห์หลักสูตรผลิตครูวิทยาศาสตร์ที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 วิธีการวิจัยที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ใช้วิธีการต่าง ๆ ได้แก่ การศึกษาเอกสาร การสำรวจ การสนทนากลุ่มย่อย และการสัมภาษณ์ การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามแบบบันทึกการวิเคราะห์เอกสาร และแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสารแล้วจัดหมวดหมู่เป็นประเด็นตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ในแบบบันทึก ข้อมูลจากแบบสอบถามใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์แบบบรรยาย

2. การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์เพื่อการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและการพัฒนา เป็นการศึกษาการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ในบริบทก่อนการปฏิรูปการศึกษาของสถาบันผลิตครูที่สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย และสถาบันราชภัฏ และการดำเนินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างเจาะลึก ครอบคลุมบริบทและสภาพแวดล้อมภายในระบบการศึกษา บทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่เลี้ยง อาจารย์นิเทศก์ รวมถึงปัจจัยสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนิสิตนักศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเป็นครูวิทยาศาสตร์ที่สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 วิธีการวิจัย ได้แก่ (1) การศึกษาเอกสาร (2) การสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ ร่วมกับการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและแบบวัดแนวคิด และ (3) การวิจัยปฏิบัติการแบบร่วมมือ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่สังเคราะห์จากการเรียนรู้ที่ได้จากการศึกษาด้วยวิธีวิจัย 2 วิธีแรก การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ แบบวัด การสังเกต อนุทินของนิสิต แฟ้มสะสมงานของนิสิต สมุดบันทึกข้อมูลการฝึกสอน บันทึกการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์และแผนการจัดการเรียนรู้ของนิสิต

การศึกษาผลการใช้รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ในระยะที่ 1 และ 2 และรวบรวมข้อมูลในปีการศึกษา 2548-2549 จากอนุทินในรายวิชาสัมมนาของนิสิตฝึกสอน แฟ้มสะสมงานในรายวิชาสัมมนา แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการฝึกสอนของนิสิต การสัมภาษณ์อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์ที่เลี้ยงในเรื่องปัญหาและอุปสรรคในการนิเทศนิสิต และการช่วยเหลือนิสิตฝึกสอนในเรื่องของการปรับตัว การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การสร้างสื่อการสอน การประเมินผลนักเรียน และการจัดการชั้นเรียน การสัมภาษณ์นิสิตฝึกสอนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ ในระหว่างการฝึกอบรม สมุดบันทึกข้อมูลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู บันทึกการนิเทศของอาจารย์ที่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์ การสังเกตนิสิตขณะฝึกสอน แผนการจัดการเรียนรู้ของนิสิตคนละ 4 แผน แบบประเมินบุคลิกภาพ แบบประเมินการเตรียมการสอน และแบบประเมินการสอน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารและคำตอบที่เป็นคำบรรยาย โดยจัดเป็นประเด็นในแต่ละเรื่องจากผลการวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต อนุทิน แผนการจัดการเรียนรู้ แบบประเมิน และบันทึกการนิเทศ สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติแบบบรรยาย

3. การสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยการสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวข้องกับแผนและนโยบายการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการ ในระยะก่อนและระยะการปฏิรูปการศึกษา และวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานการพัฒนาครู ตลอดจนศึกษาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู

วิทยาศาสตร์ประจำการเพื่อวิเคราะห์แนวทางที่ใช้ในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการในช่วงก่อนและระยะการปฏิรูปการศึกษา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยายแบบสำรวจ ด้วยวิธีการทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพในการศึกษาทัศนคติของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์และความต้องการของครูในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ และใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้พัฒนาครูและครูที่เข้าร่วม โครงการ การวิจัยเพื่อส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ การดำเนินการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ข้อเรียนรู้ที่จะนำมาสังเคราะห์รูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์เพื่อจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ การรวบรวมข้อมูล ใช้การบันทึกข้อมูลจากเอกสาร แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตการสอนของครู ตลอดจนการสังเกตจากการวิเคราะห์และบันทึกการเรียนรู้ของครูเกี่ยวกับการสอนของตนเอง วิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร และคำตอบที่เป็นคำบรรยายโดยจัดเป็นประเด็นสำคัญในแต่ละเรื่อง จากผลการวิเคราะห์เอกสาร แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการสังเกตสำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติแบบบรรยาย

4. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์กลุ่มของนักวิจัยโครงการวิจัย 3 โครงการ คือ (1) การวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักสูตรการผลิตครูวิทยาศาสตร์ (สุนันท์, 2550) (2) การพัฒนารูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ (วรรณทิพา และ ภาวิณี, 2550) และ (3) การพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (นฤมบ และ พรทิพย์, 2550) และนำเสนอเป็นข้อสรุปที่แสดงแผนผังความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์

ผลการวิจัย

1. การสังเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ ได้คำตอบในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ (Figure 1) ดังนี้

สถาบันผลิตครูมีบทบาทสำคัญทั้งการผลิตและการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ ให้จัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ดังนั้น ในกระบวนการผลิตครูวิทยาศาสตร์ จึงต้องจัดหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตครูไปเป็นครูวิทยาศาสตร์ประจำการในโรงเรียน ซึ่งในการจัดหลักสูตรการผลิตครูนั้น ต้องมีระบบการบริหารจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้บัณฑิตนักศึกษาสามารถจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ โดยอาศัยการชี้แนะจากอาจารย์พี่เลี้ยง ในขณะที่เดียวกัน อาจารย์นิเทศก์ในฐานะตัวแทนของสถาบันผลิตครูต้องทำงานร่วมมือกับอาจารย์พี่เลี้ยงในการฝึกหัดนิเทศนักศึกษาให้เป็นครูวิทยาศาสตร์ที่พึงประสงค์ คือ มีความรู้ มีทักษะการปฏิบัติการสอน มีเจตคติต่อวิชาชีพครู มีเจตคติทางวิทยาศาสตร์ มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณครู ซึ่งในการฝึกนิเทศให้มีลักษณะ

ดังกล่าว อาจารย์ ที่เลี้ยงต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ ซึ่งการพัฒนาอาจารย์ที่เลี้ยงต้องอาศัยความร่วมมือจากสถาบันผลิตครูและโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ในการส่งเสริมและการพัฒนาครู วิทยาศาสตร์ประจำการ ซึ่งรูปแบบหนึ่งของการพัฒนาอาจารย์ที่เลี้ยง คือ การส่งเสริมให้ครูได้รู้จักวิเคราะห์การสอนของตนเอง ตลอดจนการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งความสามารถของครูในการวิเคราะห์การสอนของตนเอง และการทำวิจัยในชั้นเรียนนี้ จะเป็นความสามารถที่นำไปสู่การเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงนิสิตนักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ ดังนั้น โรงเรียนซึ่งเป็นโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพจึงต้องสนับสนุนส่งเสริมให้ครูประจำการได้พัฒนาตนเองตลอดเวลา ทั้งนี้ เป็นความร่วมมือกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูและสถาบันผลิตครูด้วย

สำหรับรูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการที่ผู้พัฒนาเป็นอาจารย์ในสถาบันผลิตครูมีองค์ประกอบที่สัมพันธ์กัน 4 องค์ประกอบคือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เป้าหมายในการพัฒนาครู วิธีการและกระบวนการพัฒนาครู วิธีการและกระบวนการประเมินผลการพัฒนาครู และผลการพัฒนาครู ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูหมายถึง การกำหนดนโยบายการพัฒนาครู ทู่น และความ ต้องการในการพัฒนาของครู เป้าหมายในการพัฒนาครูครอบคลุมทั้งการพัฒนาทรศนะของครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติการสอนและการวิจัยในชั้นเรียน วิธีการและกระบวนการพัฒนาครู ต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูในเรื่องความรู้และประสบการณ์เดิมของครูเกี่ยวกับเนื้อหาวิทยาศาสตร์ ทรศนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ความสามารถและ ประสบการณ์การสอน พื้นฐานการศึกษาของครูในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และความต้องการของครู ดังนั้น วิธีการพัฒนาครูต้องใช้วิธีการที่หลากหลายได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การให้ครูวิเคราะห์และสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเอง การให้ครูได้ทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การให้ความรู้ การให้ข้อมูลย้อนกลับ และการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้การออกแบบประสบการณ์ การพัฒนา วิชาชีพครูต้องให้ครูได้ประโยชน์ทั้งการพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสบความสำเร็จไปพร้อมกับ ความก้าวหน้าในงานอาชีพของครู กระบวนการพัฒนาครูต้องเป็นกระบวนการระยะยาวและมีความ ต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา และตลอดระยะเวลาในการประกอบอาชีพครู วิธีการและกระบวนการ ประเมินผลการพัฒนาครูใช้วิธีการที่หลากหลายทั้งการสังเกต การสัมภาษณ์ การออกแบบสอบถาม การ ตรวจสอบและวิเคราะห์ผลงานและการให้มีผลย้อนกลับกับครู กระบวนการประเมิน มีการดำเนินการระหว่าง การพัฒนาครูเพื่อปรับปรุงและพัฒนาวิธีการและกระบวนการพัฒนาครูให้บรรลุตามเป้าหมายขณะที่ ดำเนินการพัฒนา และการประเมินการพัฒนาครูโดยการเปรียบเทียบ เป้าหมายของการพัฒนาก่อนและ หลังการพัฒนาครู ผลการพัฒนาครูนี้สะท้อนให้เห็นถึงข้อเสนอแนะรายละเอียดขององค์ประกอบใน รูปแบบของการพัฒนาครู

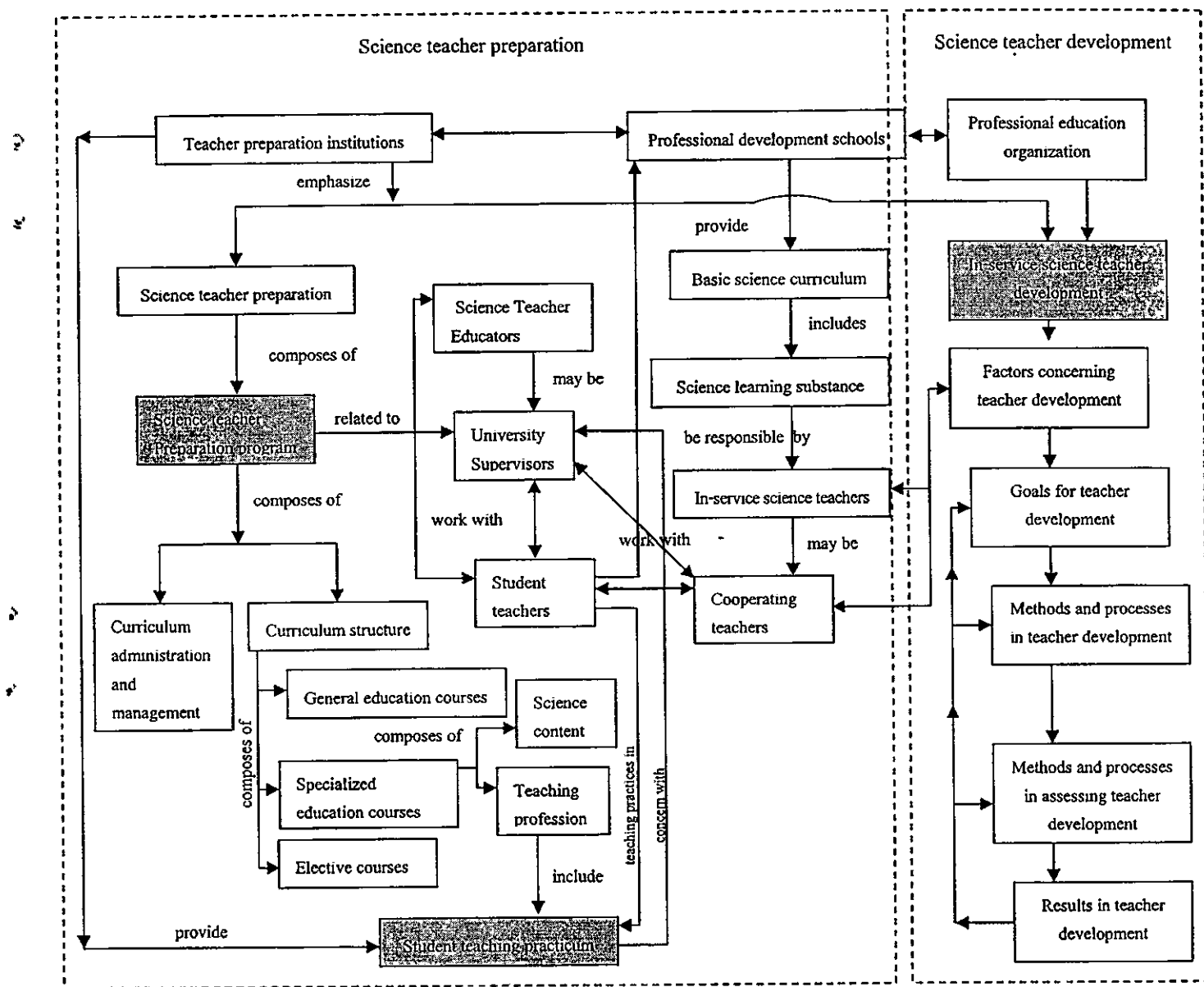


Figure 1 The relationship between science teacher preparation and development according to learning reform.

2. จากความสัมพันธ์ของการผลิตและพัฒนาครู มีคำตอบในการดำเนินงานสำหรับสถาบันผลิตครู ดังนี้

2.1 ด้านการจัดและบริหารหลักสูตรการผลิตครูวิทยาศาสตร์

ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายในการผลิตครูของสถาบันผลิตครู ได้แก่ คณะครูศาสตร์/คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องมีการประชุมร่วมกันเพื่อทำความเข้าใจถึงเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตให้ชัดเจน สถาบันผลิตครูมีการทบทวนเป้าหมายเดิมที่ผลิตเฉพาะให้สอนระดับมัธยมศึกษาชั้นปี ปัจจุบันเป็นหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี จึงควรพิจารณารายวิชา และการจัดประสบการณ์ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ เพื่อให้ได้บัณฑิตที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ครูวิทยาศาสตร์ที่สามารถสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ สถาบันผลิตครูวิทยาศาสตร์ควรมีการพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูวิทยาศาสตร์ให้ได้ผู้ที่ต้องการเป็นครู โดยมีจิตสำนึกและศรัทธาที่จะเป็นครู สถาบันผลิตครูวิทยาศาสตร์ควรมีการบริหารจัดการหลักสูตรอย่างเป็นระบบ และควรมีการศึกษาวิจัยประเมินหลักสูตรและประเมินบัณฑิตที่จบจากหลักสูตรไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง

2.2 ด้านการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์

อาจารย์ที่เลี้ยงซึ่งเป็นครูวิทยาศาสตร์ประจำการในโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สำคัญมากในการช่วยพัฒนานิสิตนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู เพราะนิสิตนักศึกษาได้นำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาตามหลักสูตรผลิตครูมาปฏิบัติการสอนจริงในโรงเรียน โดยมีอาจารย์ที่เลี้ยงเป็นผู้คอยช่วยเหลือชี้แนะในด้านการสอนและการปฏิบัติงานครู ดังนั้น การผลิตครูให้สามารถจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ต้องอาศัยอาจารย์ที่เลี้ยงสถาบันผลิตครูในฐานะผู้ผลิตและผู้พัฒนาครูควรมียุทธศาสตร์ดังนี้

1) ประสานกับ โรงเรียนที่ร่วมทำหน้าที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพแก่นิสิตนักศึกษา ให้คัดเลือกอาจารย์ที่เลี้ยงที่มีลักษณะที่เหมาะสม ต้องพัฒนาอาจารย์ที่เลี้ยงให้มีศักยภาพทำหน้าที่ได้อย่างมืออาชีพ

2) ร่วมมือกับ โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพสร้างระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ให้โรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพเป็นเครือข่ายที่มีส่วนร่วม และส่งเสริมโรงเรียนให้จัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้แก่ครูอาจารย์ และจัดระบบการบริหารจัดการที่ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการให้อาจารย์ที่มีคุณภาพทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่เลี้ยง จัดภาระงานที่เหมาะสม พร้อมส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับภาระงาน

2.3 ด้านการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการ

1) ด้านนโยบายและแผน

สถาบันผลิตครูควรกำหนดนโยบายและแผนการพัฒนาครูประจำการ รวมทั้งการร่วมงานกับหน่วยงานที่ใช้ครูในการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาครูประจำการ โดยเฉพาะที่จะทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยงต่อไป การพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการเพื่อทำหน้าที่เป็นอาจารย์พี่เลี้ยงของนิสิตนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพต้องกำหนดเป็นภาระงานของอาจารย์ในสถาบันผลิตครูเช่นเดียวกับการะงานสอนและงานวิจัย เนื่องจากการได้ทำงานร่วมกับครูประจำการทำให้ได้เรียนรู้ถึงแนวทางในการจัดหลักสูตรและการสอนในกระบวนการผลิตครูซึ่งจะไปเป็นครูประจำการในอนาคต ทั้งนี้ควรได้ทำความเข้าใจความตกลงกับโรงเรียนอย่างเป็นทางการในการร่วมมือกันพัฒนาครูประจำการเพื่อให้ทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยงของนิสิตนักศึกษา สำหรับเป้าหมายในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการที่มุ่งให้ครูจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้เป็นสิ่งที่จะช่วยให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาที่จะเป็นครูวิทยาศาสตร์ประจำการต่อไป

2) ด้านผู้พัฒนาครู

อาจารย์ในสถาบันผลิตครูซึ่งทำหน้าที่อาจารย์นิเทศก์ต้องเกี่ยวข้องกับครูประจำการที่ทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยงให้แก่ นิสิต เพื่อให้การศึกษาแก่นิสิตเป็นไปในทางเดียวกัน ได้แลกเปลี่ยนทรรศนะเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งถือว่าเป็นการเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ในการสอนซึ่งต้องการเวลาและความต่อเนื่องในการพัฒนาจากการทำหน้าที่ผู้พัฒนาในโครงการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการ ได้เรียนรู้ว่าการพัฒนาจะประสบความสำเร็จเมื่อผู้พัฒนาเข้าใจเหตุผลและที่มาของปัญหาในการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ของครู ร่วมมือกับครูในการแก้ปัญหา นิสิตนักศึกษาอย่างใกล้ชิด ในขณะที่เดียวกันก็ได้มี โอกาสพัฒนาครูประจำการ ไปพร้อมกับการพัฒนานิสิตนักศึกษาครู อันจะก่อให้เกิดเครือข่ายความร่วมมือในการทำงานระหว่างสถาบันผลิตครูและหน่วยงานที่ใช้ครูต่อไป

3) ด้านวิธีการพัฒนาและกระบวนการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการ

3.1 เพื่อสนองความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูทั้งในเรื่องความรู้ความเข้าใจ ด้านเนื้อหาวิทยาศาสตร์ ทรรศนะที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ภูมิหลังและพื้นฐานการศึกษาและประสบการณ์การสอนของครู ในขณะที่เดียวกันก็เป็นการเตรียมอาจารย์ พี่เลี้ยงสำหรับสถาบันผลิตครู จึงต้องใช้วิธีการที่หลากหลายที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในสถาบันผลิตครู โดยมีเป้าหมายให้ครูประจำการสามารถทำหน้าที่อาจารย์พี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การวิเคราะห์ปัญหาการสอนจากวิดิทัศน์การสอนของตนเอง การเขียนบันทึกการเรียนรู้สะท้อนความคิดเกี่ยวกับการสอนของตนเอง การทำงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเพื่อนครู การนิเทศติดตามและให้ข้อมูลย้อนกลับจากอาจารย์ในสถาบันผลิตครู

และการวิจัยในชั้นเรียน นอกจากนี้มีความจำเป็นต้องพิจารณาเนื้อหาในการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวทางปฏิรูปการเรียนรู้ในวิธีการดังกล่าวไปพร้อมกัน

3.2 กระบวนการพัฒนาครูต้องเริ่มจากการตรวจสอบความรู้ ทรรศนะของครูและประสบการณ์เดิมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน และความต้องการของครูในการพัฒนา ซึ่งจะ เป็นข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับครูในการวางแผนพัฒนาครูที่เหมาะสม โดยใช้วิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความต้องการและพื้นฐานเดิมของครู โดยมีวัตถุประสงค์ของการพัฒนาครูจัดการเรียน การสอนวิทยาศาสตร์ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้เป็นเป้าหมายของการพัฒนา

3.3 เพื่อให้การพัฒนาครูสนับสนุนการผลิตครูของสถาบันผลิตครู ตามแนวปฏิรูปการ เรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อปรับปรุงการสอน ซึ่งนิสิตนักศึกษาครูจะต้องฝึกการวิจัยในชั้นเรียน ควบคู่กับการฝึกสอน การพัฒนาครูที่ดำเนินการ โดยใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนจึงมีเป้าหมายให้ครู สามารถดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนได้และสามารถให้คำแนะนำและทำงานร่วมกับนิสิต ได้อย่างมั่นใจ

3.4 วิธีการและกระบวนการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ เป็นกระบวนการที่ทำอย่างต่อเนื่อง ทั้งสถาบันผลิตครูและสถาบันที่ใช้ครูเนื่องจากผลการประเมินการพัฒนาครูดังกล่าวจะนำไปสู่แนว ทางการส่งเสริมและการพัฒนาครูในระยะต่อไป เนื่องจากครูมีความต้องการได้รับการพัฒนาตลอดช่วง การประกอบอาชีพครู

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันผลิตครู

1.1 ด้านการจัดหลักสูตรการผลิตครูวิทยาศาสตร์

1) สถาบันผลิตครูควรจัดให้มีคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร ที่มีหน้าที่ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ได้แก่ คณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ และอื่น ๆ โดยมีการประชุมร่วมกันเพื่อทำความเข้าใจเป้าหมายของการผลิตบัณฑิตที่จะเป็นครูวิทยาศาสตร์ให้ชัดเจน และมีการทบทวนเป้าหมายการผลิตหลักสูตรให้สอดคล้องกับการสอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี

2) สถาบันผลิตครูควรพิจารณาเกณฑ์การคัดเลือกผู้เข้าศึกษาในสถาบันผลิตครูให้ได้คนดีคนเก่ง และมีจิตสำนึกและศรัทธาที่จะเป็นครู และต้องประสานงานกับหน่วยที่ใช้ครู เพื่อทราบความต้องการใช้ครู ผลิตให้ได้จำนวนสอดคล้องกับความต้องการใช้ครู

3) สถาบันผลิตครูควรจัดหลักสูตรให้ชัดเจนในรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบดังนี้ จุดมุ่งหมายของหลักสูตร โครงสร้างหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล และการจัดปัจจัยป้อนและสิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ สถาบันผลิตครูควรมีการประชุมร่วมกัน เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการนำหลักสูตร ไปใช้

4) สถาบันผลิตครูควรมีการระบุดัชนีชี้วัดคุณภาพครูวิทยาศาสตร์ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านเนื้อหา และธรรมชาติของวิทยาศาสตร์ ด้านทักษะการสอนวิทยาศาสตร์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านหลักสูตร ด้านการวัดประเมินผลการวิจัย ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้และสารสนเทศ ด้านความเข้าใจในบริบทวิทยาศาสตร์และบริบทของสังคม ด้านการพัฒนาสู่วิชาชีพ และด้านคุณธรรม จรรยาบรรณครู ให้ผู้เรียนและผู้สอนทราบร่วมกันเพื่อผู้เรียนได้ตรวจสอบตนเองและผู้สอนใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา สมรรถภาพแก่ผู้เรียน และมีการประเมินผลสมรรถภาพก่อนจบหลักสูตร

5) สถาบันผลิตครูควรจัดให้มีสิ่งแวดล้อมการเรียนรู้ที่เหมาะสมเพียงพอกับจำนวนนิสิต นักศึกษาและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อพัฒนาให้นิสิตนักศึกษาเกิดสมรรถภาพครบทุกด้าน

6) อาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรผลิตครูควรมีการปรับปรุงรายวิชาให้ทันสมัยอยู่เสมอ ๆ และจัดทำคำอธิบายรายวิชาเผยแพร่ไว้ใน โสมเพจของสถาบันเพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้สนใจทราบ

1.2 ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรการผลิตครูวิทยาศาสตร์

สถาบันผลิตครูมีการจัดการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยป้อน ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์และควรมีการดำเนินการสัมพันธ์กันทั้งระบบเมื่อได้ข้อมูลย้อนกลับสามารถนำมาปรับปรุง หลักสูตรต่อไป สถาบันผลิตครูต้องมีการประเมินหลักสูตรเป็นระยะ ๆ และใช้วิธีการการประเมินหลาย ๆ วิธี สถาบันผลิตครูต้องมีการปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจังในสถาบันผลิตครู โดยจัดให้มีการ ประเมินการสอน แล้วนำข้อมูลมาปรับปรุงการเรียนการสอน และสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญให้เกิดขึ้นในสถาบัน

1.3 ด้านการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์

รูปแบบการจัดประสบการณ์วิชาชีพครู ประกอบด้วยระบบ 2 ระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตามแนวทางการปฏิบัติ จำเป็นต้องพัฒนาระบบการบริหารจัดการและระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ให้มีประสิทธิภาพภายในและประสานซึ่งกันและกันเพื่อสร้างเอกภาพการผลิต ดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

1) ระบบการบริหารจัดการของสถาบันผลิตครู

สถาบันผลิตครู ควรจัดวางโครงสร้างระบบการบริหารจัดการงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ให้มีความชัดเจนสามารถบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งเป็นการประกันคุณภาพของการผลิต บัณฑิตครูที่สำคัญยิ่ง หน้าที่สำคัญมีดังนี้

1.1) สถาบันผลิตครู โดยคณะกรรมการบริหารคณะศึกษาศาสตร์ คุรุศาสตร์ กำหนด นโยบายการผลิตบัณฑิตครูให้สนองปณิธานแห่งศาสตร์ของการผลิตครู สอดคล้องกับปณิธานของสถาบัน ผลิตครู จัดโครงสร้างการบริหารจัดการด้านการจัดประสบการณ์วิชาชีพครูเป็น โครงการหรือศูนย์ หรือ สำนัก ให้มีการดำเนินงานที่มีระบบ คณะกรรมการบริหารคณะศึกษาศาสตร์/คุรุศาสตร์กำกับ ติดตามการ ดำเนินงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพเพื่อให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินงานฝึกประสบการณ์ วิชาชีพอยู่ในรูปคณะกรรมการ

1.2) กำหนดบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงาน ที่สำคัญมี 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง หน้าที่บริหารงานวิชาการ รับผิดชอบการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวิชาการ การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ติดตามกำกับกำกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและบรรลุเป้าหมายตามที่ สถาบันผลิตครูกำหนดไว้ พัฒนาระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้สอดคล้องกับหลักสูตรของสถาบัน ผลิตครูให้บังเกิดผลต่อการพัฒนาคุณภาพของบัณฑิตครูตามเจตนารมณ์ของสถาบัน

ส่วนที่สอง หน้าที่อำนวยความสะดวกแก่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ เป็นงานธุรการที่ สนับสนุนงานวิชาการให้เกิดความสะดวกและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาการ เรียนรู้งานเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการบริการ

1.3) สถาบันผลิตครูเลือกอาจารย์นิเทศก์โดยมอบหมายให้กับสาขาวิชาที่ตรงกับวิชาเอก ของนิสิตนักศึกษา

1.4) คัดเลือกโรงเรียนที่มีความพร้อม แล้วสร้างความเข้าใจกับโรงเรียนในกระบวนการ ฝึกนิสิตนักศึกษาและให้แนวทางปฏิบัติการฝึกนิสิตนักศึกษา การทำงานของสถาบันผลิตครูและโรงเรียน ควรอยู่ในแนวคิดของหุ้นส่วนความสำเร็จ

1.5) ส่งเสริมโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้มีความพร้อมที่จะเป็นแหล่งเรียนรู้ของ นิสิตนักศึกษา

2) ระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

อาจารย์นิเทศก์ อาจารย์พี่เลี้ยง และนิสิตนักศึกษามีปฏิสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เป็นการ ทำงานร่วมกันเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายสูงสุด คือ พัฒนานิสิตนักศึกษาให้เป็นครูในอนาคต หลักวิชาการ ฝึกแนวการปฏิบัติ เป็นองค์ความรู้ที่สถาบันผลิตครูได้สั่งสม และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่เข้าใจ แล้วว่า อาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง มีบทบาทหน้าที่ในระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพอย่างมาก และ จิตสำนึกของการเป็นแบบอย่างที่อาจารย์พี่เลี้ยงและอาจารย์นิเทศก์แสดงอย่างจริงใจและเต็มภาคภูมิ เป็น การถ่ายทอดจิตวิญญาณความเป็นครู นอกจากนี้กระบวนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นในระบบการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพยังเป็นแหล่งของการพัฒนาความรู้ที่บูรณาการความเป็นจริงในสังคมโรงเรียนจากการทำวิจัย ปฏิบัติการ เป็นแนวทางสร้างอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญการฝึกนิสิตให้เป็นครูคุณภาพ

1.4 ด้านการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการ

รูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการนี้ใช้ในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ ประจำการทั้งที่เป็นครูพี่เลี้ยงและไม่ใช่ครูพี่เลี้ยง ดังนี้

1) การนำรูปแบบการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ประจำการไปใช้

1.1) เป็นรูปแบบที่มีความมุ่งหมายเพื่อการปรับทัศนคติของครูในการจัดการเรียนการ สอนวิทยาศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูปการเรียนรู้ก่อนที่จะพัฒนาครูให้สามารถพัฒนาการ

จัดการเรียนการสอนของตนเองพร้อมกับการพัฒนาความก้าวหน้าวิชาชีพครูด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนและเป็นรูปแบบที่ใช้ในการพัฒนาครูที่มีความรู้และประสบการณ์เดิมแตกต่างกัน

1.2) เป็นรูปแบบที่มีระยะเวลาต่อเนื่องตลอดปีการศึกษา โดยแบ่งการพัฒนาเป็น 2 ระยะ ภาคเรียนแรกคือ การปรับทัศนคติการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ให้เป็นไปตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยการวิเคราะห์ตนเอง การประชุมปฏิบัติการ การติดตามนิเทศ การให้ข้อมูลย้อนกลับ การบันทึกการเรียนรู้ของครู และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนครูในโรงเรียน และในกลุ่มครูที่มาเข้าโครงการภาคเรียนที่ 2 ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน โดยครูวางแผนการสอนและโครงการวิจัยในชั้นเรียน ดำเนินการวิจัย เขียนรายงานการวิจัย และนำเสนอผลการวิจัย ภายใต้การให้คำปรึกษาและการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู โดยผู้พัฒนา

2) การจัด โครงการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์

การจัด โครงการในการพัฒนาครูให้ตอบสนองต่อความต้องการในการพัฒนาของครู แสวงหาทุนที่จะนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และจัดแผนการดำเนินงานให้ชัดเจน ทั้งนี้ เนื่องจากภาระงานต้องเกี่ยวข้องกับภาระงานของผู้พัฒนาและภาระงานของครูที่มาเข้าร่วม โครงการฯ มีเจตคติที่ดีต่อการดำเนินงานในการพัฒนาครู เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ใช้เวลาและความตั้งใจที่ต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปพร้อมกับการกิจอื่นๆ

สถาบันผลิตครูควรให้การสนับสนุนอาจารย์ในสถาบันผลิตครูที่จะทำงานเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาครู โดยถือเป็นภาระงาน และถือเป็นนโยบายสำคัญในการผลิตและพัฒนาครูประจำการ ไปพร้อมกัน ให้การสนับสนุนในด้านทุนในการดำเนินงานเพราะการพัฒนาครูประจำการจะเป็นวิธีการพัฒนาครูที่เลี้ยง ที่มีความสามารถในการผลิตครูต่อไป ถือเป็นภาระงานของสถาบันผลิตครูร่วมกับสถาบันที่ใช้ครูที่ต้อง ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด

2. ข้อเสนอแนะต่อโรงเรียนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

2.1 จัดการเรียนการสอนในโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อให้เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นสถานที่ฝึกสอนให้กับนิสิตนักศึกษา และจัดระบบการบริหารจัดการภายในโรงเรียนที่ส่งเสริม ความก้าวหน้าทางวิชาการให้กับอาจารย์เพื่อทำหน้าที่เป็นอาจารย์ที่เลี้ยงให้กับนิสิตนักศึกษาฝึกสอน โดยจัด ภาระงานที่เหมาะสม พร้อมส่งเสริมให้อาจารย์ทำผลงานวิจัยในชั้นเรียนที่สอดคล้องกับภาระงาน

2.2 ควรกำหนดเป็นนโยบายที่สำคัญที่ให้ครูทุกระดับประสบการณ์ได้รับการพัฒนาตลอดจน การให้ทุนและปัจจัยสนับสนุน และร่วมมือกับสถาบันผลิตครู ในการพัฒนาครูประจำการ เพื่อส่งเสริมให้ ครูประจำการมีความสามารถในการเป็นอาจารย์ที่เลี้ยงให้กับนิสิตนักศึกษาครูที่จะมาฝึกประสบการณ์ วิชาชีพใน โรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะต่อผู้กำหนดนโยบายระดับชาติ

องค์กรของรัฐที่บริหารกำกับการทำงานของสถาบันผลิตครูและจัดสรรงบประมาณระดับชาติควรจัดทำวาระแห่งชาติว่าด้วยการพัฒนาศาสตร์สร้างครู ดังนี้

3.1 สนับสนุนให้โรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นส่วนการผลิตครู ผลพลอยได้เกิดคุณค่าในสังคมหลายด้าน อาทิ สถาบันผลิตครูได้เครือข่ายโรงเรียนร่วมสร้างครู โรงเรียนที่มีคุณภาพเป็นแหล่งเรียนรู้การเป็นครูในชุมชน อาจารย์ที่มีลักษณะครูที่พึงประสงค์ มีทักษะและรักในอาชีพได้รับการยกย่องเป็นอาจารย์ พี่เลี้ยงเป็นผู้ฝึกครู

3.2 สร้างระบบให้เอื้อจำเป็นที่รัฐต้องเข้ามาให้การสนับสนุนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งด้านนโยบาย ด้านการจัดการ และด้านงบประมาณ ให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่สร้างเอกภาพของการผลิตครู

3.3 สนับสนุนให้เกิดการวิจัยแบบองค์รวม เพื่อวางแผนระดับชาติ ที่ให้องค์ความรู้เพียงพอแก่การปฏิรูประบบการผลิตและพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ให้เป็นครูที่ดำรงชีพอย่างมั่นคงและภาคภูมิใจ ให้มีส่วนสำคัญในการผลิตเยาวชนที่มีคุณภาพพร้อมสร้างคุณภาพของความเข้มแข็งทางวิทยาศาสตร์พื้นฐานและเทคโนโลยีของประเทศ

4. ข้อเสนอแนะต่อสถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

4.1 ควรมีนโยบายและส่งเสริมการพัฒนาครุร่วมกับสถาบันผลิตครูอย่างต่อเนื่อง

4.2 จัดสรรทุนในการพัฒนาครูวิทยาศาสตร์เพื่อให้ทำวิจัยและได้องค์ความรู้ที่สามารถนำมาพัฒนาครูวิทยาศาสตร์ได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงแนวทางการสอนวิทยาศาสตร์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). คู่มือการจัดการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- คณะกรรมการการปฏิรูปการเรียนรู้. (2543). ปฏิรูปการเรียนรู้: ผู้เรียนสำคัญที่สุด. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จินภัทร ภูมิรัตน์. (2544). การนำเสนอสาระสำคัญของรายงานการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายการปฏิรูป
วิทยาศาสตร์ศึกษาของไทยและกรอบนโยบายการปฏิรูปวิทยาศาสตร์ศึกษาของไทย
ในสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2544. รายงานการสัมมนา
เรื่อง นโยบายการปฏิรูปวิทยาศาสตร์ศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท เซเว่น พรินต์ติ้ง
กรุ๊ป จำกัด.
- นฤมล ยุตาคม และ พรทิพย์ ไชยโส. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนาครูวิทยาศาสตร์
ประจำการเพื่อการจัดการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ. (2548). เอกสารประกอบการบรรยายในการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง
การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้แก่ครูในโครงการ. กรุงเทพฯ:
โครงการผลิตนักวิจัยพัฒนาด้านการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์. คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรรณทิพา รอดแรงคำ และ ภาวิณี ศรีสุขวัฒนานันท์. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบ
การจัดประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุนันท์ สังข์อ่อง. (2550). รายงานการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักสูตรการผลิตครู
วิทยาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (มปป). รายงานการวิจัย เรื่อง การพัฒนาการศึกษา
วิทยาศาสตร์ระดับโรงเรียนในประเทศไทยและผลกระทบที่เกิดขึ้น. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริม
การสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). ข้อเสนอเชิงนโยบาย: การปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช ตำราอยุธยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). การปฏิรูปครูวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์: การสรรหา
การฝึกอบรมและการดูแลครูที่ดีให้คงอยู่ในวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด
บางกอก บ็อก-ออฟเซตการพิมพ์.

48 รวมเล่มรายงานการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

----- (2544 ก). รายงานการสัมมนา เรื่อง การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ตามพระราชบัญญัติ พ.ศ.2542: ข้อคิดกรณีศึกษาของต่างประเทศ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544 ข). รายงานการสัมมนา เรื่อง นโยบายการปฏิรูปวิทยาศาสตร์ศึกษาของไทย. กรุงเทพฯ: บริษัท เซเว่น พรินติ้ง กรุ๊ป จำกัด.

----- (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานศักยภาพของคนไทยกับขีดความสามารถในการแข่งขัน ปี 2547. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด

National Research Council. (1996). *National Science Education Standards*. Washington, DC: National Academy Press.

การพัฒนาความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*

สุรัชย์ จิวเจริญสกุล**

ความสำคัญและความเป็นมาของการวิจัย

สังคมไทยในปัจจุบันเต็มไปด้วยการแข่งขันและยึดติดวัตถุสิ่งของด้วยความหลง จนทำให้สังคมเต็มไปด้วยปัญหามากมาย ส่งผลทำให้เยาวชนปัจจุบันเกิดความสับสนและเกิดผลเสียตามมา ดังที่ปรากฏจากเสียงสะท้อนของรายการหลุมดำทางสถานีโทรทัศน์ช่อง 9 ทำให้เห็นว่าบ้านเมืองไทยเรากำลังประสบกับปัญหาครอบครัวแตกแยก หญิงสาวยอมลดศักดิ์ศรีเพื่อแลกกับโทรศัพท์มือถือ หรือกระเป๋าราคาแพง และรวมถึงพฤติกรรมการเล่นการพนันของเยาวชน ที่มีสาเหตุสำคัญเกิดจากเยาวชนขาดที่พึ่งทางใจและขาดหลักในการดำเนินชีวิต สอดคล้องกับข้อมูลวิจัยการเฝ้าระวังสถานการณ์เด็กไทย (Child Watch) ของอมรวิรัช นาคทรพรพ สถาบันรามจิตติ ได้สรุปภาพรวมของสังคมไทยที่เกี่ยวกับเยาวชน 2 มิติ คือ ทางบวก พบว่าเยาวชนไทยมีสุขภาพดีและการศึกษาสูงขึ้น โดยเฉพาะในต่างจังหวัด แต่ในทางลบ ยืนยันสถานการณ์ของเยาวชนไทยน่าเป็นห่วงอย่างยิ่งหลายด้าน เช่น สภาพครอบครัวอ่อนแอ เด็กที่ขี้กกลางคืน ดื่มสุรา สูบบุหรี่ และมีเพศสัมพันธ์ก่อนวันอันควร การตั้งครรภ์นอกสมรส การใช้ความรุนแรง การถูกทำร้าย และอุบัติเหตุ ที่มีสถิติสูงขึ้นอย่างน่าตกใจ ทั้งนี้ จรรยาพร ธรรมินทร์ (2548) ได้กล่าวถึง รายงานพิเศษ “ข้อเสนอเชิงนโยบายการแก้ปัญหาเยาวชนไทย : นำศีลธรรมกลับคืนสู่สถานศึกษา” ที่ส่วนการศึกษาวิจัยของเขตตรวจราชการที่ 4 ในภาคกลางของกระทรวงศึกษาธิการ (ศธ.) ที่ได้ติดตามประเมินผลการดำเนินโครงการ “ครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน” จำนวน 4,000 รูป ในปี พ.ศ. 2548 พบว่า นักเรียนสนใจน้อยส่วนใหญ่ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ในวันสำคัญทางศาสนา การเรียนการสอนเน้นพิธีกรรม ทำให้เด็กไม่สามารถเข้าถึงแก่นธรรมที่แท้จริง ครูพระมีเทคนิคการสอนน้อย ไม่เข้าถึงจิตวิทยาการสอน จำเป็นต้องปรับการเรียน เปลี่ยนการสอน ถวายนความรู้แก่ครูพระ เพื่อให้เด็กเข้าถึงเทคนิคและฝึกปฏิบัติธรรมอย่างเร่งด่วน ปัญหาที่เกิดขึ้นสะท้อนให้เห็นความสำคัญของนิสิตนักศึกษาที่เรียนคณะศึกษาศาสตร์ ที่อาจจะต้องไปประกอบวิชาชีพครูจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่ได้เรียนรู้และสั่งสมคุณธรรมที่จะไปเป็นต้นแบบการเรียนรู้

ที่มา * หนังสือการประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 12 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร

(Role model) ดังนั้น การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะเตรียมความพร้อมนิสิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เพื่อการเป็นครูที่ดีในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. จัดทำกิจกรรมโครงการ “ธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส” ให้นิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการฝึกวินัย ฝึกความรับผิดชอบ การปฏิบัติสมาธิ และกระตุ้นเกิดความตระหนักถึงคุณค่าของคุณธรรมจริยธรรม ชีวิตผ่านหลักธรรมและแนวการสอนทางพระพุทธศาสนา
2. ส่งเสริมให้นิสิตศึกษาศาสตร์ทำกิจกรรมร่วมกัน และให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะเน้นการส่งเสริมรุ่นพี่ให้สามารถทำกิจกรรมให้กับรุ่นน้องได้

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงทดลองและการสำรวจ โดยการจัดกิจกรรมโครงการ “ธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส” ให้นิสิตเข้าร่วม สังเกตความสนใจ และสอบถามนิสิตด้วยเครื่องมือที่สร้างขึ้น

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นนิสิตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่เข้าร่วมโครงการธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส 3 ปี คือ ปีการศึกษา 2547 ปีการศึกษา 2548 และปีการศึกษา 2549

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น เป็นข้อมูลพื้นฐานของนิสิตศึกษาศาสตร์ที่เข้าร่วมโครงการธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส
ตัวแปรตาม เป็นความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมของนิสิตศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) เครื่องมือที่เป็นกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิตในโครงการธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส ได้แก่ การฝึกการกราบ การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ การกินแบบมีสติ การเข้าร่วมกิจกรรมตรงเวลา และการฟังธรรม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับการสำรวจตนเองและความคาดหวังที่เข้ามาเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการเข้าร่วมกิจกรรมโครงการธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส

กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิต

ด้วยเป็นกิจกรรมโครงการใหม่ ผู้วิจัยในฐานะที่ปรึกษาโครงการพัฒนานิสิต ที่ดำเนินกิจกรรมโดยคณะกรรมการสโมสรนิสิตศึกษาศาสตร์ กิจกรรมธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส จึงปรับเปลี่ยนทั้ง 3 ครั้ง ที่แตกต่างกัน คือ กิจกรรมในปีการศึกษา 2547 จัดที่สำนักปฏิบัติธรรมบ้านสว่างใจ ตำบลหมูสี อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา และปีการศึกษา 2548 จัดที่วัดอ่าวน้อย อำเภอเมือง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นกิจกรรมการใช้ชีวิตในสำนักปฏิบัติธรรม การปฏิบัติธรรม การฝึกสมาธิ การกินอย่างมีสติ การอดอาหารมื้อเย็น เพื่อสร้างเสริมวินัย ความรับผิดชอบและอดทนให้กับนิสิตในปีการศึกษา 2548 นิสิตเข้าร่วมน้อยมาก จึงได้เปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายเป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 ดำเนินการในลักษณะชุดกิจกรรมของนิสิตเข้าใหม่ ในปีการศึกษา 2549 ปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรม โดยการบรรจุใน โครงการค่ายปลูกจิตสำนึกศึกษาศาสตร์ ที่นิสิตชั้นปีที่ 1 ทุกคนต้องเข้าร่วม

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือส่วนที่เป็นกิจกรรม ได้ขอให้วิทยากรผู้บรรยายเป็นผู้ดำเนินการ และกิจกรรมการฝึกวินัยได้ใช้กิจกรรมระหว่างใช้ชีวิตในสำนักปฏิบัติธรรมกำหนดเป็นกิจกรรมให้นิสิตได้ทำโดยใช้การระงับรู้ตัวแบบมีสติและมีสมาธิที่กำหนด การสร้างแบบสอบถาม ได้ศึกษาหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับระเบียบ วินัย คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ของเยาวชน แล้วใช้แนวคิดไปจัดลำดับเป็น โครงสร้างเนื้อหาความรู้ เพื่อทำเป็นแบบสอบถาม ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความเที่ยงตรงเฉพาะหน้า (Face Validity) (Courtney, 1982) แล้วนำไปใช้ในการศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส และเป็นวิทยากรในบางหัวข้อ จึงเก็บข้อมูลคาบแรกเกี่ยวกับการสำรวจตนเอง และความคาดหวังที่เข้ามาเรียนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากนั้น นิสิตที่เข้าร่วมกิจกรรมโครงการจะเข้าสู่กิจกรรมการวาดรูปตามจินตนาการ การฝึกการกราบ การสวดมนต์ การนั่งสมาธิ การกินแบบมีสติ การเข้าร่วมกิจกรรมตรงเวลาและการฟังธรรม ผู้วิจัยบันทึกข้อมูลจากการสังเกตแบบมีส่วนร่วม และแบบไม่มีส่วนร่วม ติดตามสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Non-structured interview) และสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับ นิสิตรุ่นพี่ที่เป็นกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการทำโครงการในแต่ละครั้ง การดำเนินโครงการมีผู้เข้าร่วม

คือ ปีการศึกษา 2547 มีผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน 64 คน ปีการศึกษา 2548 มีผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน 8 คน และปีการศึกษา 2549 มีนิสิตชั้นปีที่ 1 เข้าร่วม โครงการจำนวน 150 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้วิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ปีการศึกษา 2547 มีผู้เข้าร่วม โครงการจำนวน 64 คน เป็นหญิง 45 คน และเป็นชาย 19 คน ประกอบด้วยนิสิตชั้นปีที่ 1 จำนวน 19 คน นิสิตชั้นปีที่ 2 จำนวน 10 คน นิสิตชั้นปีที่ 3 จำนวน 21 คน นิสิตชั้นปีที่ 4 จำนวน 4 คน และเป็นบุคคลภายนอกจำนวน 10 คน จากการประเมินผลการดำเนินโครงการจากผู้เข้าร่วมโครงการที่ไม่ใช่กรรมการดำเนินการจำนวน 50 คน พบว่า ผู้เข้าร่วม โครงการธรรมชาติสำหรับครูวัยใสสามารถเข้าใจหลักการปฏิบัติสมาธิในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 78 มีความตระหนักถึงคุณค่าของหลักธรรมและการปฏิบัติสมาธิในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 90 คิดว่าหลักธรรมะที่ได้เรียนรู้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 92 สามารถพัฒนาความพร้อมเพรียง/ความสามัคคีในหมู่คณะในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 70 เป็นกิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตมีจิตสำนึกรักษ์ธรรมชาติในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 เป็นกิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตเห็นความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 60 สถานที่จัดโครงการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 92 ระยะเวลาในการจัดโครงการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 84 วิทยากรเหมาะสมกับโครงการในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 98 โดยภาพรวมแล้วโครงการมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 92 คน และโครงการเหมาะสมที่จะจัดในครั้งต่อไปในระดับมากที่สุดถึงมากที่สุดจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 96 นอกจากนี้ร้อยละ 44 บอกว่าสามารถช่วยพัฒนาการเรียนได้ ร้อยละ 36 เข้าร่วมโครงการเพราะต้องการเต็มสะสมชั่วโมงกิจกรรม ร้อยละ 28 เข้าร่วมโครงการเพราะต้องการไปพักผ่อนต่างจังหวัด และร้อยละ 28 มาตามเพื่อน ปัญหาของการจัดทำโครงการครั้งนี้ พบว่า ตารางจัดกิจกรรมในขณะซ้อนทับกันทำให้นิสิตบางสาขาไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และนิสิตที่สมัครแล้วแต่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมทำให้สูญเสียค่าใช้จ่าย

ปีการศึกษา 2548 มีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนเพียง 8 คน เป็นหญิงทั้งหมด ปัญหาของการจัดทำโครงการครั้งนี้ พบว่า เป็นปัญหาเดิมที่พบในปีก่อน คือ ตารางจัดกิจกรรมในขณะซ้อนทับกันทำให้นิสิตบางสาขาไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ และนิสิตที่สมัครแล้วแต่ไม่เข้าร่วมกิจกรรมและไม่แจ้งล่วงหน้าทำให้สูญเสียค่าใช้จ่าย จึงต้องปรับเปลี่ยนยานพาหนะเป็นรถตู้ขนาด 13 ที่นั่งแทนผู้เข้าร่วมโครงการธรรมดาสำหรับผู้ช่วยสปีการศึกษาศึกษา 2548 สามารถเข้าใจหลักการปฏิบัติสมาธิ ตระหนักถึงคุณค่าของการปฏิบัติธรรมและการปฏิบัติสมาธิ คิดว่าหลักธรรมที่ได้เรียนรู้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ และเห็นว่าวิทยากรมีความเหมาะสม คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าโดยภาพรวมแล้วโครงการมีความเหมาะสม ช่วยพัฒนาความพร้อมเพียง/สามัคคีในหมู่คณะ และโครงการเหมาะสมที่จะจัดในครั้งต่อไป คิดเป็นร้อยละ 87.5 ผู้เข้าร่วมโครงการเห็นว่าสถานที่จัดโครงการมีความเหมาะสม กิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตมีจิตสำนึกรักษ์ธรรมชาติ และกิจกรรมส่งเสริมให้นิสิตเห็นความสำคัญด้านสิ่งแวดล้อมคิดเป็นร้อยละ 75

ปีการศึกษา 2549 ได้วิเคราะห์ปัญหาและแนวทางแก้ไขในกรณีผู้เข้าร่วมโครงการน้อย จึงได้กำหนดกลุ่มนิสิตเป้าหมายเป็นนิสิตชั้นปีที่ 1 และนิสิตรุ่นพี่ที่ต้องเข้าร่วมกิจกรรมคณะศึกษาศาสตร์ โดยทำกิจกรรมร่วมกับโครงการค่ายปลูกจิตสำนึกศึกษาศาสตร์ ทำให้มีผู้เข้าร่วมโครงการมากขึ้นถึงจำนวน 150 คน เป็นหญิงจำนวน 89 คน และเป็นชายจำนวน 61 คน นิสิตที่เข้าร่วมโครงการมีอายุเฉลี่ย 18.65 ปี มีอายุต่ำสุด 17 ปี และมีอายุสูงสุด 22 ปี เป็นนิสิตที่นับถือศาสนาพุทธจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 96.7 นับถือศาสนาคริสต์จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 นิสิตสังกัดภาควิชาพลศึกษาร้อยละ 49.3 สังกัดภาควิชาการศึกษาร้อยละ 36.0 และสังกัดภาควิชาอาชีวศึกษาร้อยละ 14.0 ทั้งนี้เป็นนิสิตที่มาจากทุกสาขาวิชา คือ สาขาวิชาพลศึกษาร้อยละ 38.7 สาขาวิชาการสอนคณิตศาสตร์ร้อยละ 18.0 สาขาวิชาการสอนวิทยาศาสตร์ร้อยละ 16.7 สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ศึกษาร้อยละ 13.3 สาขาวิชาสุขศึกษาร้อยละ 10.0 ธุรกิจศึกษาร้อยละ 2.0 การที่นิสิตได้เลือกสอบเข้าเรียนในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ในอันดับต่าง ๆ ในสัดส่วนไม่แตกต่างกันมาก คือ อันดับที่ 1 ร้อยละ 28.0 อันดับที่ 2 ร้อยละ 22.7 อันดับที่ 3 ร้อยละ 20.0 อันดับที่ 4 ร้อยละ 19.3 และเข้ามาเรียนด้วยโครงการโควต้าร้อยละ 10.0 นิสิตที่เข้าร่วมโครงการระบุว่าตั้งใจเรียนให้สำเร็จการศึกษาตามเวลาที่กำหนดในระดับมากที่สุดร้อยละ 98.6 นิสิตต้องการประกอบวิชาชีพครูในระดับมากที่สุดร้อยละ 75.3

ข้อมูลต้นทุนทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พบว่า นิสิตกล่าวคำขอบุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือในระดับมากร้อยละ 97.4 นิสิตต้องการทดแทน ผู้มีพระคุณในระดับมากร้อยละ 97.2 นิสิตภูมิใจในเครื่องแบบนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในระดับมากร้อยละ 96.6 นิสิตกล่าวคำขอโทษเมื่อผิดพลาดในระดับมากร้อยละ 94.0 เป็นคนมีน้ำใจในระดับมากร้อยละ 93.3 สงสารผู้อื่นเมื่อเขาทุกข์ในระดับมากร้อยละ 92.6 อยากเป็นคนเก่งในระดับมากร้อยละ 91.3 นิสิตขอให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไว้ใจอาจารย์ที่ปรึกษาหากมีปัญหา และซื่อสัตย์ในการสอบในระดับมากร้อยละ 90.0 นิสิตขอความซื่อสัตย์ในทุกเรื่องในระดับมากร้อยละ 89.3 นิสิตมีความอ่อนน้อมต่อมคนมีระดับมากร้อยละ 88.0 ให้อภัยเมื่อผู้อื่นผิดพลาดในระดับมากร้อยละ 85.3 ชอบทำงานกลุ่มในระดับมากร้อยละ 82.0 มีระเบียบในการแต่งกายในระดับมากร้อยละ 80.6 นิสิตมีความรับผิดชอบในระดับมากร้อยละ 78.7 กล่าวพูดกล้าทำในสิ่งที่ถูกในระดับมากร้อยละ 78.6 เป็นคนตรงต่อเวลาในระดับมากร้อยละ 78.0 ทำงานส่งทุกชิ้นตามเวลาที่กำหนดในระดับมากร้อยละ 76.6 ชอบเรียนวิชาที่มีการปฏิบัติ และประหยัดสมบัติส่วนรวม (น้ำ-ไฟ) ในระดับมากร้อยละ 76.0 กล้าจะหักทนายผู้อื่นก่อนเสมอในระดับมากร้อยละ 73.3 ประหยัดทรัพย์สินของตนเองในระดับมากร้อยละ 70.6 ชอบทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมากร้อยละ 70.0 เป็นคนตัดสินใจรวดเร็วในระดับมากร้อยละ 65.3 คิดเร็ว (ไม่ย่ำคิดย่ำทำ) ในระดับมากร้อยละ 63.3 ชอบทำงานเดี่ยวในระดับมากร้อยละ 58.0 ต้องการเป็นผู้นำในกิจการนิสิตในระดับมากร้อยละ 54.0 เป็นคนดีเพื่อในระดับมากร้อยละ 53.3 ชอบตอบคำถามที่อาจารย์ถามในระดับมากร้อยละ 51.3 ชอบแสดงความคิดเห็น และชอบเป็นผู้นำในกลุ่มในระดับมากร้อยละ 50.6 และชอบอาจารย์สั่งงานมากเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร้อยละ 48.6

ผลการดำเนินการจัดทำกิจกรรมธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส ปีการศึกษา 2549 นิสิตคิดว่าสามารถนำหลักธรรมที่ได้เรียนรู้ไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 85.6 ความเหมาะสมของโครงการในภาพรวมในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 81.3 นิสิตได้รับข้อคิดที่ดีจากการปฏิบัติตลอดทั้งโครงการในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 80.6 นิสิตตระหนักถึงคุณค่าของการฟังธรรมในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 79.8 ความเหมาะสมของโครงการที่จะจัดในครั้งต่อไปในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 79.2 เหมาะสมของสถานที่จัดโครงการในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 63.3 และความเหมาะสมของรูปแบบของโครงการในระดับมากถึงมากที่สุดร้อยละ 66.2 และจากผลดำเนินการจัดกิจกรรมธรรมะนำรู้สำหรับครูวัยใส อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ต้นทุนทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมของนิสิตศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่มีค่าเกินกว่าร้อยละ 90 พบว่า นิสิตกล่าวคำขอบคุณเมื่อได้รับความช่วยเหลือ นิสิตต้องการทดแทนผู้มีพระคุณ ภูมิใจในเครื่องแบบนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กล่าวคำขอโทษเมื่อผิดพลาดเป็นคนมีน้ำใจ สงสารผู้อื่นเมื่อเขาทุกข์ อยากเป็นคนเก่ง ชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ไว้ใจอาจารย์ที่ปรึกษา หากมีปัญหาและข้อสงสัยในการสอบ อาจจะเป็นเพราะว่านิสิตกลุ่มนี้มีความตั้งใจสอบเข้ามาเรียนวิชาชีพที่จะไปเป็นครูและอาจจะมีค่าสำคัญต่อวิชาชีพที่ดี

2. ข้อมูลบางประเด็นค้ำกันบ้าง เช่น นิสิตอยากเป็นคนเก่งในระดับมากร้อยละ 91.3 ชอบเรียนวิชาที่มีการปฏิบัติ ในระดับมากร้อยละ 76.0 ชอบทำกิจกรรมที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับมากร้อยละ 70.0 แต่นิสิตกลับชอบอาจารย์สั่งงานมากเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เพียง 48.6 อาจจะเป็นเพราะว่าอาจารย์ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ของเยาวชนที่มีรูปแบบหลากหลายกว่าการสั่งงาน

3. ประเด็นของเยาวชนไทยมากกว่าครึ่งเป็นคนคิดเพื่อน และชอบทำงานเดี่ยว ยังเป็นคุณลักษณะคนไทยที่อาจจะต้องหาทางปรับเพื่อการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมที่แข็งแกร่งต่อไป

4. ประเด็นของเยาวชนไทยเพียงประมาณครึ่งเดียวที่ต้องการเป็นผู้นำ ชอบตอบคำถามที่อาจารย์ถาม และชอบแสดงความคิดเห็น อาจจะเป็นเพราะว่าเยาวชนไม่กล้าแสดงออก จึงมีความสำคัญที่อาจารย์ผู้สอนต้องปรับกระบวนการสอนให้สามารถพัฒนาการคิดและการแสดงออกเชิงความรู้ และความคิดให้มากเพื่อลดการเก็บไว้หรือเก็บกดที่มีอยู่ในเยาวชน

การจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวินัย ความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรม ของเยาวชนมีความสำคัญช่วยส่งเสริมการคิด และความสำคัญที่ดีให้กับเยาวชน แต่กิจกรรมดังกล่าวนี้มีความยากที่การจัดสรรเวลาของกิจกรรมให้ตรงกับเวลาที่นิสิตว่าง จากการศึกษา พบว่า หากให้เยาวชนเป็นผู้เลือก ก็อาจจะพลาดโอกาสและจะไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว เพราะเยาวชนมักจะให้ความสำคัญในการเข้าร่วมกิจกรรมลักษณะนี้น้อย ดังนั้นการจัดทำกิจกรรมนี้ในลักษณะภาคบังคับให้เยาวชนได้รับรู้และได้เรียนรู้ ซึ่งพบว่า เมื่อเยาวชนได้เข้าร่วมโครงการ กลับยอมรับกิจกรรมดังกล่าวและเห็นความสำคัญว่าดีและมีประโยชน์ในระดับสูง

ผลที่ได้เรียนรู้จากการทำวิจัย

กลุ่มเยาวชนเป้าหมายที่ทำการศึกษานิสิตศึกษาศาสตร์หลักสูตร 5 ปี ที่รู้และตั้งใจจะไปประกอบวิชาชีพครูในอนาคต จึงอาจจะแสดงออกของการเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีตามข้อมูลที่พบ

การจัดกิจกรรมเสริมให้เยาวชนมีวินัย ความรับผิดชอบ คุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับเยาวชน เพราะนอกจากจะช่วยส่งเสริมทักษะชีวิตให้กับเยาวชนแล้ว ยังพบว่า มีส่วนช่วยกระตุ้นสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อเยาวชนที่อาจจะส่งผลดีเพื่อลดความรุนแรงในสังคม และยังเป็นการสืบสานวัฒนธรรมการเอื้อเพื่อเอื้ออาทร และกระตุ้นให้เยาวชนสำนึกดีต่อการทดแทนบุญคุณคน

การจัดกิจกรรมลักษณะนี้ไม่ควรให้โอกาสเยาวชนในการเลือกเข้าร่วม เพราะพบว่า เยาวชนจะมีข้ออ้างมากมาย แต่ควรจัดเป็นกิจกรรมสถาบันที่เยาวชนต้องเข้าร่วม และควรสร้างแรงเสริมและแรงจูงใจให้เป็นกิจกรรมที่ทุกคนอยากมีส่วนร่วม เพราะจากการศึกษาต่อเนื่อง 3 ปี พบว่า ผู้เข้าร่วมโครงการส่วนใหญ่มีความเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่าเป็นโครงการที่ดี มีประโยชน์ทำให้คิดดีและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

การตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาความตระหนักด้านคุณธรรม ผู้การนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในเยาวชนไทย เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับความเป็นชาติที่ดำรงวัฒนธรรมไว้ให้คงอยู่ ซึ่งกิจกรรมโครงการเพื่อการส่งเสริมวินัย ความรับผิดชอบ และการตระหนักถึงคุณธรรมและจริยธรรมในเยาวชน เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง และควรเป็นกิจกรรมที่สามารถดึงดูดความสนใจ และสามารถทำให้เยาวชนยอมรับการเข้าร่วมกิจกรรมอย่างเต็มใจที่จะเรียนรู้ ทั้งนี้ กิจกรรมอาจจะจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนไปตามยุคและการเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. การศึกษาวิจัยที่จะสร้างวินัย นิสสัยที่ดี ความรับผิดชอบและความสำนึกตระหนักต่อคุณธรรม จริยธรรมของเยาวชน จะเป็นสิ่งจรรโลงวัฒนธรรมที่ละเอียดอ่อนของชาติไทย ทั้งนี้ การศึกษาแบบย้อนรอยโดยศึกษาพฤติกรรมของผู้ใหญ่ที่พึงประสงค์ เพื่อให้ทราบตัวชี้วัดและกระบวนการพัฒนาระบบวิธีคิดและวิธีการปฏิบัติสังคมนั้นจะเป็นผู้ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยการไม่โกงเงิน การมีชีวิตอยู่ที่ดี ที่สังคม ครอบครัว สังคมชุมชนยอมรับ และเจ้าของชีวิตมีความสุขในการดำเนินชีวิตในทุกมิติ

2. ควรศึกษาวิจัยติดตามผลพฤติกรรมของนิสิตกลุ่มที่ได้เข้าร่วมโครงการในปีการศึกษา 2549 ที่เป็นปี 1 ในหลักสูตร 5 ปี เพื่อหาข้อยืนยันว่า การกำหนดหลักสูตร 5 ปีของการเรียนศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ที่เยาวชนเป็นผู้เลือกเรียน อาจจะได้เยาวชนที่มีจิตสำนึกทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมสูงตามกรอบของวิชาชีพครู

ปัจจัยเชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตน ในการเป็นครุณักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูในยุคปฏิรูปการศึกษา*

วรรณะ บรรจง**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแบบจำลองโครงสร้างเชิงเส้นความสัมพันธ์ของเอกลักษณ์และพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูที่กำลังเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 5 แห่ง จำนวน 945 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือวัด 13 ฉบับ มีความเชื่อมั่นตั้งแต่ .66-.93 และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows Version 11.5 เพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและการแจกแจงของตัวแปร ส่วนในการตรวจสอบแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลของเอกลักษณ์ที่มีต่อพฤติกรรมครุ นักวิจัยใช้โปรแกรม LISREL 8.72 ผลการวิจัยพบว่า แบบจำลองพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาจากทฤษฎีเอกลักษณ์ของบุคคลของสไตรเกอร์ (Stryker's identity theory) สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยมีค่าสถิติดังนี้ $\chi^2 = 99.86$, $df = 41$, $p\text{-value} = 0.00$, $RMSEA = .039$; $SRMR = 0.021$; $GFI = .98$; $AGFI = .96$; $CN = 584.79$ โดยตัวแปรสาเหตุมีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรผล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) พฤติกรรมครุณักวิจัยได้รับอิทธิพลจากตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษาครู ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท การรับรู้ความสามารถของการเป็นครุณักวิจัย การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู โรงเรียนและครอบครัว ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครุณักวิจัยได้ร้อยละ 66 2) เอกลักษณ์นักศึกษาครูได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัย ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู และการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันทำนายเอกลักษณ์นักศึกษาครูได้ร้อยละ 65 3) ความยึดมั่นผูกพันในบทบาทได้รับอิทธิพลทางตรงจากการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัวเพียงตัวแปรเดียว โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 51 และ 4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นครุณักวิจัยนั้นได้รับอิทธิพลจากตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูเพียงตัวเดียว และทำนายได้น้อยเพียงร้อยละ 6 สำหรับผลการศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลสาเหตุของพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครูที่เรียนชั้นปีต่างกัน มีลักษณะโครงสร้างเป็นแบบเดียวกันและมีค่าพารามิเตอร์ของเมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายในและภายนอกบางตัวไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : เอกลักษณ์นักศึกษาครู การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครุณักวิจัย พฤติกรรมครุณักวิจัย

ที่มา * วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 กันยายน 2551

** อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, 2551. ปรินูญานิพนธ์ วิทยาศาสตร์คุณภักดิ์บัณฑิต (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการปฏิรูปการศึกษานั้น ได้มีจุดมุ่งหมายส่วนหนึ่งที่ต้องการพัฒนาครูให้เป็นครุนักวิจัย โดยกำหนดไว้อย่างชัดเจนในหมวด 4 มาตรา 24 และ 30 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้นำครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน หรือการสอนที่ชี้ให้ผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรพัฒนาครูให้ทำการสอนโดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นเครื่องมือ ซึ่งจะยิ่งช่วยพัฒนาให้เด็กสามารถเรียนรู้ด้วยตัวเอง เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ ฝึกทักษะในการคิด การจัดการ นิสัยใฝ่รู้ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้เรียนมีความสมดุลทั้งด้านความรู้ ความคิด ความสามารถ ความดีงาม ความรับผิดชอบ และสามารถสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง ตลอดจนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545: 4 - 15, 17) และยังส่งผลต่อการพัฒนาครุนักวิจัยให้มีสติปัญญา พฤติกรรมการสอนที่ดี ตลอดจนมีพฤติกรรมแสวงหาความรู้ในการพัฒนาตนเองและระบบการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (Loughran ; Mitchell ; & Mitchell, 2002: 107) นั้นแสดงว่าครูถูกคาดหวังให้มีบทบาทในฐานะครุนักวิจัยที่ต้องทำการสอนควบคู่ไปกับการใช้กระบวนการวิจัยในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนหรือกล่าวได้ว่าเป็นครูที่มีลักษณะสองด้านของการสอน (Two sides of teaching) โดยมีกระบวนการสร้างความรู้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การสอนและการวิจัยดำเนินควบคู่กันไปได้ (Freeman, 1998: 105) และถือว่าเป็นบทบาทอันสำคัญของครูที่สอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษาทั่วโลก จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาทั้งครูประจำการและนักศึกษาครูที่จะออกไปประกอบอาชีพครูในอนาคต (พุทธ ศิริบรรณพิทักษ์, 2546: 17 -21)

การมีสมรรถนะของการเป็นครุนักวิจัยของนักศึกษาต้องได้รับการพัฒนาในหลักสูตรของการศึกษาคณะครุศาสตร์นั้น ยังคงเป็นปัญหาในเชิงระบบของการจัดหลักสูตรการเรียนการสอน หลักสูตรในช่วงระยะที่ผ่านมาได้กำหนดให้มีการเรียนรายวิชาที่เกี่ยวกับการวิจัยทางการศึกษาเพียงวิชาเดียว จึงไม่สามารถพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถภาพการเป็นครุนักวิจัยได้ (สุวิมล ว่องวานิช, 2546) และจากการศึกษาของสุธาสนี บุญญาพิทักษ์ (2545) เกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรครุนักวิจัยในชั้นเรียนสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครูที่เน้นการสร้างสมรรถภาพการเป็นครุนักวิจัย พบว่า สถานภาพของหลักสูตรผลิตครูไม่เอื้อต่อการเป็นครุนักวิจัย สภาวะดังกล่าวไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น หลักสูตรการผลิตครูในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตร 5 ปี) ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะผลิตบัณฑิตครูให้เป็นครุนักวิจัยที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเอง (สำนักงานสถาบันราชภัฏ, 2546: 3)

การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนานักศึกษาให้เป็นครุนักวิจัย (Teacher as researcher) จึงเป็นอีกมิติหนึ่งที่ควรได้รับการพัฒนาในวิชาชีพครู เพราะจะนำมาซึ่งความเชี่ยวชาญ และสอดคล้องกับ

องค์ความรู้ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคม การแสวงหาความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานทฤษฎีข้อมูลสนับสนุนอย่างเชื่อถือได้ จะทำให้ครูเกิดคุณลักษณะในการแสวงหาความรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน การวิเคราะห์ปัญหา สร้างกิจกรรม การประเมิน และแก้ไข พัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ และพัฒนาความใฝ่รู้ในการวิจัยเพิ่มขึ้น (Zellermayer, & Taback, 2006: 33 - 49 ; Orland-Barak, & Tillema. 2006: 1-3) นอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นครุนักวิจัยให้เด่นชัดยิ่งขึ้น ทำให้นักศึกษาสามารถเชื่อมโยงความรู้เชิงทฤษฎี วิธีการแสวงหาความรู้เพื่อให้ตนเองสามารถคิดวิเคราะห์ การเลือกแหล่งการเรียนรู้ การรับข้อมูลที่เหมาะสมและนำเอาเอกลักษณ์ความเป็นวิชาชีพครูที่ได้หล่อหลอมในสถาบันฝึกหัดครูมาใช้ให้สอดคล้องกับบริบทใหม่ เพื่อให้ตนเองมีความพร้อมในการเป็นครุนักวิจัย (Kovacic, 2005: 95-97) ทำให้นักศึกษามีการรับรู้บทบาท ความผูกพันในวิชาชีพครูที่จะแสดงบทบาทในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพอย่างสมบูรณ์ (Etheridge, 2005: Abstract)

ในการที่จะพัฒนานักศึกษาให้เป็นครุนักวิจัยได้นั้น ต้องมีความเข้าใจอย่างแท้จริง ในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพครูทั้งที่เป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้อง เพื่อช่วยให้การพัฒนาความเป็นวิชาชีพครูที่ดีเหมาะสมแก่นักศึกษาอย่างถูกต้องและเต็มศักยภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด มีความรู้สึกรู้จักคิดที่จะเรียนรู้บทบาทของตนในสังคมในทางที่ดี อันเป็นการสร้างให้นักศึกษามีเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพครู ตามนโยบายการศึกษาของชาติที่ต้องทันกับความสลับซับซ้อนของสังคม การเมือง เศรษฐกิจ พื้นฐานความคิด ค่านิยม อุดมการณ์ ซึ่งมีผลต่อปรัชญาความเชื่อของครูที่จะนำไปสู่การกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานของตน (Barty, 2004: 1) เอกลักษณ์ของนักศึกษาครูเป็นส่วนหนึ่งของโครงสร้างบุคลิกภาพของคนที่จะเป็นครู ซึ่งมีการพัฒนาจากการบูรณาการของเอกลักษณ์เดิมของบุคคลเมื่อเป็นนักศึกษา (Previous self identity) ทำให้บุคคลมีการเรียนรู้บทบาทของตนในวิชาชีพ (Cohen, 1981: 22-23) ซึ่งบุคคลที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนแล้วก็ยากที่จะเปลี่ยนแปลงและมีความมั่นคงแม้ว่าเวลาจะผ่านไป (Stryker ; & Serpe, 1982 : 201 - 202) เอกลักษณ์ของบุคคลจึงเป็นความสัมพันธ์กับการแสดงบทบาทเฉพาะกับความรู้สึกรู้จักคิดของบุคคลทำให้บุคคลนั้นรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีหน้าที่ต้องทำอะไรอย่างไร ถึงแม้ว่าจะไปอยู่ในสถานการณ์อื่นที่แตกต่างกัน การที่นักศึกษามีเอกลักษณ์วิชาชีพครูด้านการวิจัย จะช่วยให้นักศึกษาเป็นครูด้วยจิตวิญญาณที่สามารถสะท้อนให้เห็นจากการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้เรียนได้อย่างผสมกลมกลืนอย่างลึกซึ้งตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Palmer. 2002: 3-4)

ตามแนวคิดทฤษฎีของสไตรเกอร์ (Stryker, 1968: 83-94) ได้อธิบายเกี่ยวกับการทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่สามารถศึกษาผลสะท้อนจากความเด่นของเอกลักษณ์ และความเด่นของเอกลักษณ์นั้น มาจากความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และความยึดมั่นผูกพันในบทบาทเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในเครือข่ายทางสังคม โดยที่เบอร์คและไรซ์ (Burke ; & Reitzes, 1981: 88) ได้กล่าวว่า การมี

ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในเครือข่ายทางสังคมนั้นจะส่งผลต่อจิตใจและการพัฒนาเอกลักษณ์ของบุคคลอย่างเป็นระบบ อันจะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามตำแหน่งที่บุคคลครอบครองอยู่ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (Stryker; & Serpe, 1994: 2 ; Serpe, 1987: 45-46) ซึ่งในการศึกษาเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของนักศึกษาคณะนั้น พบว่า มีองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทั้งที่เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลและปัจจัยภายนอก (Barty, 2004: 2-4 ; citing Miller Marsh. 2002 ; Danielawicz, 2001) ที่จะหล่อหลอมเอกลักษณ์เฉพาะความเป็นวิชาชีพครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยผ่านกระบวนการของการถ่ายทอดทางสังคมทั้งจากครอบครัว สถานศึกษา ที่ได้พัฒนาให้เกิดเอกลักษณ์เชิงวิชาชีพของตนเพื่อเป็นพื้นฐานในการเรียน และปฏิบัติตนที่เหมาะสมในขณะที่กำลังศึกษาในสถาบันฝึกหัดครู และเป็นรากฐานอันมั่นคงในบัณฑิตวิชาชีพครูเป็นบุคคลที่สามารถปฏิบัติงานในวิชาชีพครูได้อย่างมีคุณภาพ สม่่าเสมอ (Miller Marsh. 2005: Abstract)

อย่างไรก็ตามการทำนายพฤติกรรมตามบทบาทนั้น สไตรเกอร์ และเบอร์ค (Stryker ; & Burke, 2000: 202) สเตทส์และเบอร์ค (Stets ; & Burke, 2000: 224) เบอร์คและไรซ์ (Burke; & Reitzes, 1991: 239) ได้เสนอแนะว่าควรนำตัวแปรทางจิตวิทยามาศึกษาร่วมกับเอกลักษณ์ในสถานการณ์นั้น ๆ จะช่วยให้ทำนายพฤติกรรมได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะการรับรู้ความสามารถของตนในการสังเคราะห์งานวิจัยของมัลทัน บราวน์ และเลนท์ (ปรีดา เบ็ญการ. 2548: 2 ; อ้างอิงจาก Multon ; Brown ; & Lent, 1991: 30) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานในด้านการวิจัย ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของปรีดา เบ็ญการ (2548) ที่พบผลเช่นเดียวกันว่า ครูที่มีการรับรู้ความสามารถของตนในลารวิจัยสูงเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมการวิจัยในชั้นเรียนสูง ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงได้นำตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนมาศึกษาร่วมกับเอกลักษณ์นักศึกษาคณะตามแนวคิดดังกล่าวเพิ่มเติมด้วย ซึ่งถ้าผลเป็นไปตามข้อเสนอของนักวิชาการก็จะช่วยให้มีสารสนเทศใหม่ในการอธิบายพฤติกรรมบทบาทนักศึกษา ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

จากการประมวลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากเอกลักษณ์ของบุคคล รวมทั้งรับรู้ความสามารถของตนในด้านนั้น ๆ และเอกลักษณ์ของบุคคลเกิดจากผลของการถ่ายทอดทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันในบทบาทที่จะนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับลักษณะดังกล่าว ดังนั้นการศึกษาเพื่อหาสาเหตุสำคัญของเอกลักษณ์ของนักศึกษาคณะจะทำให้ทราบว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความเกี่ยวข้องกับเอกลักษณ์ของนักศึกษาคณะ รวมทั้งการศึกษาผลของเอกลักษณ์และการรับรู้ความสามารถของตน ของนักศึกษาคณะว่ามีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นครู นักวิจัยของนักศึกษาคณะอย่างไร ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการที่จะพัฒนาหลักสูตรการกำหนดนโยบายด้วยกลยุทธ์ที่หลากหลาย เพื่อให้บัณฑิตศึกษามีเอกลักษณ์แห่งวิชาชีพอย่างแท้จริง

อันจะเป็นรากฐานแก่บัณฑิตวิชาชีพครูให้สามารถปฏิบัติงานด้านการสอนเพื่อการวิจัยและการวิจัยเพื่อการเรียนการสอน รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครูให้มีความมั่นคงในวิชาชีพของตนเพื่อสรรค์สร้างสังคมให้เจริญก้าวหน้าสืบไป

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบจำลองความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุของเอกลักษณ์ และพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาคู โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว โรงเรียน และสถาบันฝึกหัดครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในบทบาท เอกลักษณ์นักศึกษาคู และพฤติกรรมครูนักวิจัย
2. เพื่อศึกษาความยึดมั่นผูกพันในบทบาทที่มีต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคู และผลของเอกลักษณ์นักศึกษาคูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาคู
3. เพื่อศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคูและพฤติกรรมครูนักวิจัย
4. เพื่อศึกษาความไม่แปรเปลี่ยนของโมเดลเชิงสาเหตุของเอกลักษณ์นักศึกษาคู และพฤติกรรมครูนักวิจัย ในนักศึกษาที่เรียนชั้นปีต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นนักศึกษาคูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตร 5 ปี) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ จำนวนทั้งสิ้น 3,844 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นนักศึกษาคูการศึกษาขั้นพื้นฐาน (หลักสูตร 5 ปี) ที่เข้าเรียนระหว่างปีการศึกษา 2547 ถึง 2549 ในมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคใต้ 5 แห่ง จำนวน 945 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ซึ่งใช้ชั้นปีเป็นตัวแบ่งชั้น ได้นักศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นปีที่ 2 จำนวน 320 คน ชั้นปีที่ 3 จำนวน 308 คน ชั้นปีที่ 4 จำนวน 317 คน จากมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา และมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 14 ชุด ประกอบด้วย ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะชีวิตสังคมและภูมิหลัง ชุดที่ 2-14 เป็นแบบวัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษา คือ แบบวัดการอบรมเลี้ยงดูแบบใช้เหตุผล แบบวัดการเป็นแบบอย่างจากบิดา มารดา แบบวัดการถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียน แบบวัดการสอนที่เน้นการเรียนรู้ด้วยตนเอง แบบวัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู แบบวัดความยึดมั่นผูกพันเชิงปฏิสัมพันธ์ แบบวัดความยึดมั่นผูกพันเชิงอารมณ์ แบบวัดความเด่นของเอกลักษณ์ แบบวัดความภาคภูมิใจในบทบาท แบบวัดความสำคัญของเอกลักษณ์ แบบวัดการรับรู้

ความสามารถของคนในการเป็นครุณักวิจัย แบบวัดพฤติกรรมการวิจัย และแบบวัดความตั้งใจในการสอน โดยใช้กระบวนการวิจัย แบบวัดที่ใช้มีความเชื่อมั่น (Reliability) ระหว่าง .66 - .93

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมด้วยตนเองและผู้ช่วยนักวิจัยที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับการวิจัยมาแล้ว โดยการประสานงานขอให้บัณฑิตวิทยาลัยออกหนังสือนำถึงมหาวิทยาลัยราชภัฏที่ต้องการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยได้มีการประสานงานด้วยตนเองล่วงหน้าก่อนที่จะเก็บข้อมูลจริงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏแต่ละแห่ง

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน กล่าวคือ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows version 11.5 เพื่อหาค่าความถี่ ร้อยละ สำหรับอธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง และค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation : S.D.) ค่าความเบ้ (Skewness : SK) ค่าความโด่ง (Kurtosis : KU) ของตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้ในการพัฒนาแบบจำลองเพื่อทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปร การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานการวิเคราะห์แบบจำลองเชิงสาเหตุของเอกลักษณ์และพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครุ ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลองเชิงสาเหตุของเอกลักษณ์และพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครุโดยภาพรวมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และคำนวณขนาดอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเอกลักษณ์และพฤติกรรมครุณักวิจัยของนักศึกษาครุ ด้วยโปรแกรม LISREL version 8.72

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของนักศึกษาครุที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏจำนวนทั้งหมด 945 คน พบว่า นักศึกษาครุนั้นมีเพศหญิงมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ 80.70) เป็นนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยต่างๆ จำนวนใกล้เคียงกัน (สูงสุดร้อยละ 21 และต่ำสุดร้อยละ 18.70) เป็นนักศึกษาวิชาเอกสังคมศึกษามากที่สุด (ร้อยละ 23.90) มีเกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 - 3.00 มากที่สุด (ร้อยละ 37.46) และเกรดเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 - 4.00 น้อยที่สุด (ร้อยละ 8.36) เป็นนักศึกษาที่เรียนชั้นปีที่ 2 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 จำนวนใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 33.90, 32.60 และ 33.50 ตามลำดับ) เป็นนักศึกษาที่ยังไม่เรียนวิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู่มากที่สุด (ร้อยละ 37.40) และเรียนวิชาดังกล่าวเรียบร้อยแล้วน้อยที่สุด (ร้อยละ 17.90) เป็นนักศึกษาที่ได้รับทุนการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการจำนวน 102 คน (ร้อยละ 10.70) และไม่ได้รับทุน จำนวน 843 คน (ร้อยละ 89.30) อาชีพของบิดามารดาส่วนใหญ่ทำสวน (ร้อยละ 45.90 และ 43.90 ตามลำดับ) และนักศึกษาพักในหอพักมากที่สุด (ร้อยละ 61.41) และพักกับครอบครัว (ร้อยละ 13.90)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปร ในการตรวจสอบการแจกแจงของตัวแปรนั้น ผู้วิจัยต้องการตรวจสอบว่าตัวแปรที่ศึกษามีการแจกแจงเป็นปกติหรือไม่ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ และความโด่ง โดยพบว่า ความภาคภูมิใจในบทบาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.71) และความยึดมั่นผูกพันเชิงอารมณ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (3.70) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ มีค่าไม่เกิน 1 กล่าวคือ มีค่าตั้งแต่ .77 ถึง .78 แสดงว่าข้อมูลที่ได้มีการกระจายปานกลาง (บุญชม ศรีสะอาด, 2541: 94) และเมื่อพิจารณาค่าความเบ้และความโด่งพบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีค่าความเบ้ไม่เกิน 2 (ค่าสูงสุดที่ได้เท่ากับ -1.17) ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Kline, 2005: 50) ผู้วิจัยยังได้ตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตที่ศึกษา มีค่าความสัมพันธ์กันเชิงบวก มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง .004 ถึง .008 โดยที่ความยึดมั่นผูกพันเชิงปฏิสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันเชิงอารมณ์มากที่สุด ($r = .008$, $p < .001$) รองลงมาคือการถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนกับการศึกษาวิชาชีพครู ($r = .733$, $p < .001$) ส่วนการรับรู้ความสามารถของคนในการเป็นครูนักวิจัยมีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ น้อยที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงถือว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย

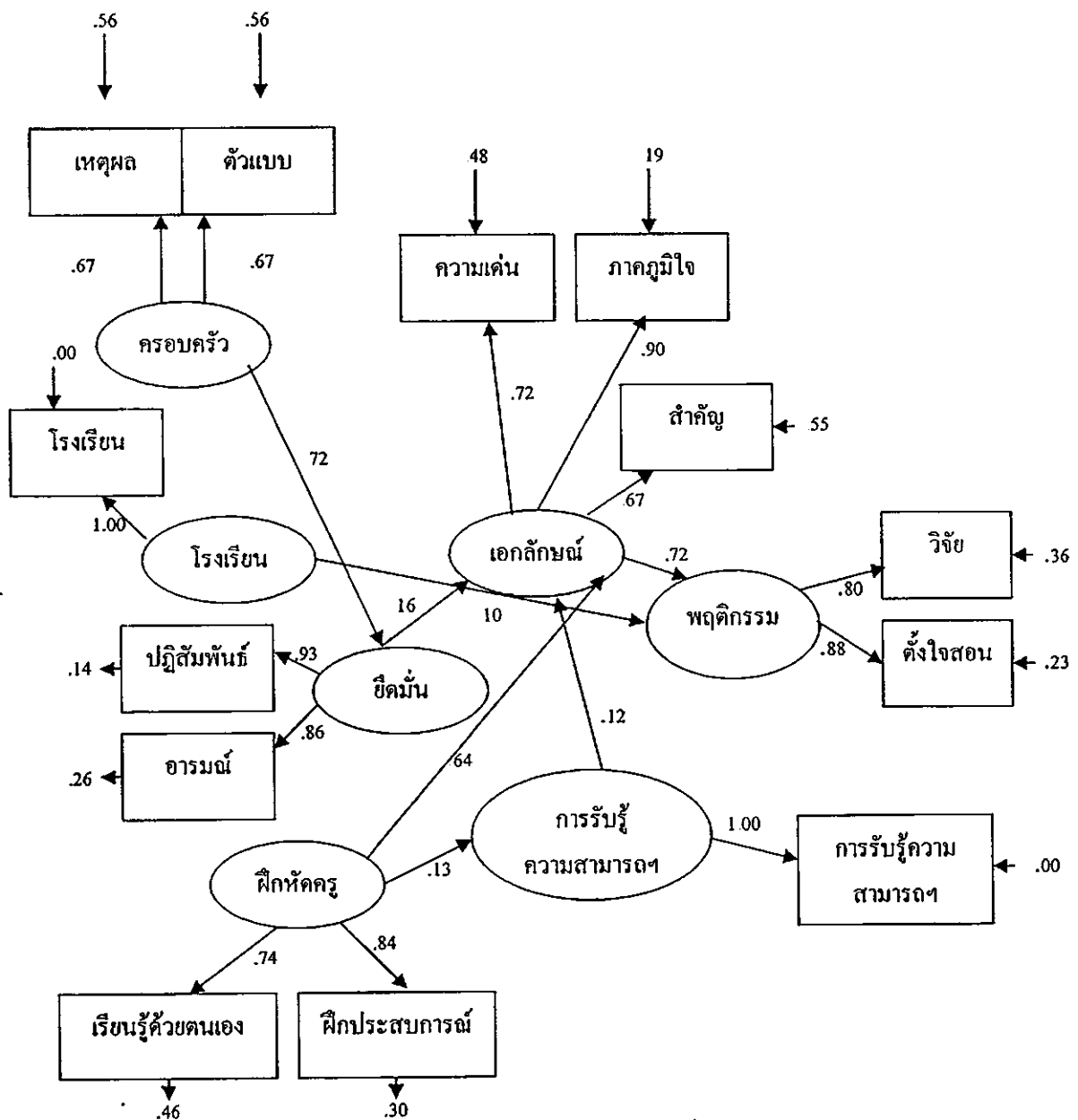
3.1 การทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเอกลักษณ์และพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครู เพื่อตอบจุดมุ่งหมายข้อที่ 1 – 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล (Linear Structural Relationship Model : LISREL) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรในแบบจำลอง โดยการหาขนาดอิทธิพลที่ปรากฏในความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงสาเหตุและทดสอบว่าแบบจำลองที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ ผลการทดสอบความสอดคล้องของแบบจำลองโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเอกลักษณ์และพฤติกรรมการวิจัยหลังจากได้ปรับแบบจำลองแล้วนั้น แบบจำลองสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเส้นอิทธิพลมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกตัวแปร รวมทั้งค่าการทดสอบความสอดคล้องอยู่ในเกณฑ์ยอมรับได้ทุกค่า กล่าวคือ ค่าไค - สแควร์ (χ^2) มีค่า 99.86 ; $df = 41$; $p\text{-value} = .00$; $RMSEA = .039$; $SRMR = 0.021$; $GFI = .98$; $AGFI = .96$; $CN = 584.79$ (ดูภาพประกอบ 1)

เมื่อพิจารณาถึงอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมตามทฤษฎีเอกลักษณ์ของสไตรเกอร์ พบว่า ตัวแปรเอกลักษณ์นักศึกษาครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .72 ตัวแปรความยึดมั่นผูกพันในบทบาทเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างเอกลักษณ์นักศึกษาครูกับ

กลุ่มการถ่ายทอดทางสังคมนั้นพบว่า มีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .16 และความยึดมั่นผูกพันในบทบาทยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านเอกลักษณ์นักศึกษาครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11

ตัวแปรทางจิตวิทยา คือ การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .12 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย โดยผ่านเอกลักษณ์นักศึกษาครู มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .09



ภาพประกอบ 1 ผลการประมาณค่าโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเอกลักษณ์นักศึกษาครูและพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครูในกลุ่มรวม จำนวน 945 คน

ตัวแปรในกลุ่มการถ่ายทอดทางสังคมนั้น การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครูและการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .64 และ .24 ตามลำดับ และการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครูโดยผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .03 และยังมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านเอกลักษณ์นักศึกษาครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .48

ในขณะที่ตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .13 สำหรับการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว มีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในบทบาท โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .72 นอกจากนี้การถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครูผ่านความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และเอกลักษณ์นักศึกษาครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .11 และ .08 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการทำนาย และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ ยกกำลังสองระหว่างตัวแปรสาเหตุและตัวแปรผล พบว่า อิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยมากที่สุด คือ เอกลักษณ์นักศึกษาครู โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .72 ($\beta = .72$, $t = 14.65$) รองลงมาได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ .48 ($\beta = .48$; $t = 10.61$) การถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียน ($\beta = .13$; $t = 3.59$) ความยึดมั่นผูกพันในบทบาท ($\beta = .11$; $t = 3.75$) การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย ($\beta = .09$; $t = 4.73$) การถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว ($\beta = .08$; $t = 3.73$) ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันทำนายพฤติกรรมครูนักวิจัยได้ร้อยละ 66

อิทธิพลที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครูมากที่สุดคือ การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .67 ($\beta = .48$; $t = 13.21$) รองลงมาได้แก่ ความยึดมั่นผูกพันในบทบาทสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .16 ($\beta = .11$; $t = 3.78$) การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย ($\beta = .12$; $t = 4.67$) การถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว ($\beta = .11$; $t = 3.76$) ตัวแปรเหล่านี้ร่วมกันสามารถทำนายเอกลักษณ์นักศึกษาครูได้ร้อยละ 65

ความยึดมั่นผูกพันในบทบาทนั้น พบว่า ได้รับอิทธิพลจากการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัวเพียงตัวแปรเดียว โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .72 ($\beta = .72$; $t = 18.10$) และสามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในบทบาทได้ร้อยละ 51

การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูเพียงตัวแปรเดียวมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลรวมเท่ากับ .12 ($\beta = .12$; $t = 6.99$) และสามารถทำนายการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยได้เพียงร้อยละ 6

3.2 ผลการเปรียบเทียบรูปแบบและค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลของโมเดลเอกลักษณ์ นักศึกษาคู และพฤติกรรมครูนักวิจัยระหว่างนักศึกษาชั้นปีที่ 4, 3 และ 2 เพื่อตอบจุดมุ่งหมายข้อที่ 4

การทดสอบความไม่แปรเปลี่ยนของสัมประสิทธิ์ของการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู การรับรู้ความสามารถของตน และความยึดมั่นผูกพันในบทบาทที่มีต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคู และเอกลักษณ์นักศึกษาคูกับพฤติกรรมครูนักวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบรูปแบบโครงสร้างการถ่ายทอดทางสังคมระหว่างนักศึกษาชั้นปีที่ 4 ชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 2 ค่าไคว์สแควร์มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาค่าดัชนีความกลมกลืนในแต่ละกลุ่มย่อย พบว่า ทั้งสามชั้นปีโมเดลมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นอย่างดี คือมีค่า GFI สูงกว่า .90 และมีค่า SRMR ต่ำกว่า .08 ทุกกลุ่ม แสดงว่าสมการความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของเอกลักษณ์และพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาทั้งสามชั้นปีมีรูปแบบความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งหมายความว่ารูปแบบความสัมพันธ์ที่เสนอไว้สามารถอธิบายเอกลักษณ์นักศึกษาคูและพฤติกรรมครูนักวิจัยได้ทั้งสามกลุ่ม สำหรับการเปรียบเทียบสัมประสิทธิ์อิทธิพลของการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย และความยึดมั่นผูกพันในบทบาทที่มีต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคู ระหว่างนักศึกษาทั้งสามชั้นปีคือปี 4 ปี 3 และปี 2 พบว่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลจากการถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครู การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย และยึดมั่นผูกพันในบทบาทที่มีต่อเอกลักษณ์ และสัมประสิทธิ์อิทธิพลจากเอกลักษณ์นักศึกษาคูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยไม่แตกต่างกันในทุกชั้นปี นั่นแสดงว่าเอกลักษณ์ของนักศึกษาคูของนักศึกษาทุกชั้นปีไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะได้รับการเลี้ยงดูจากสิ่งใด ในขณะที่เดียวกัน พฤติกรรมครูนักวิจัยก็ไม่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากสัมประสิทธิ์อิทธิพลของเอกลักษณ์นักศึกษาคู

การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 1 ต้องการศึกษาผลของการถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัว โรงเรียน และสถาบันฝึกหัดครูที่มีต่อความยึดมั่นผูกพันในบทบาท เอกลักษณ์นักศึกษาคู และพฤติกรรมครูนักวิจัย การวิจัยพบผล ดังนี้

1.1 การถ่ายทอดทางสังคมจากครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงต่อความยึดมั่นผูกพันในบทบาท และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคู และพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านความยึดมั่นผูกพันในบทบาท

จากผลการวิจัยนี้ ซึ่งให้เห็นว่าครอบครัวซึ่งเป็นหน่วยแรกทางสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ด้วยในฐานะสมาชิกของสังคมทำให้บุคคลมีการเรียนรู้ ก่อให้เกิดพัฒนาการด้านบุคลิกภาพ ด้านแนวความคิด และสิ่งที่ตามมาของประสบการณ์ ซึ่งสิ่งเหล่านั้นมีศูนย์กลางมาจากการถ่ายทอดทางสังคมครอบครัว ผ่านตัวแทนทางสังคม คือ บิดามารดา (Sullivan, 2004 : 78) ที่ช่วยในการสืบทอดสิ่งต่าง ๆ อย่างเป็นปึกแผ่นให้แก่บุตรได้ประพฤติปฏิบัติต่อกันตามวิถีการดำเนินชีวิต (Torres, 2004 : 313 citing Marin, 2000: 184 ; Ceja, 2006: 100 - 102) การเป็นแบบอย่างของผู้ใหญ่ที่ประพฤติปฏิบัติต่อกันทั้งที่เป็นเชิงบวก เชิงลบ การตัดสินใจ และท่าทีของผู้ใหญ่ที่มีต่อกัน การชี้แนะพฤติกรรมที่เหมาะสมให้นำไปปฏิบัติที่นำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ดีถูกต้องตามแบบของครอบครัว และเป็นแรงจูงใจที่จะก้าวต่อไปเพื่อแสวงหาและพัฒนาเอกลักษณ์ของตน พร้อมทั้งจะเรียนรู้กับผู้อื่นในสังคม (Koivers, & et. al. , 2005: 596) ดังนั้นการที่ทำให้บุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะบุตรหลานนั้น ครอบครัวต้องมีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ รวมทั้งการถ่ายทอดความรู้ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก อย่างสมเหตุสมผลรวมทั้งการเป็นวิถีในการปฏิบัติที่เหมาะสม จะช่วยให้เด็กนั้นเชื่อมั่นในครอบครัวของตน และนำมาสู่การยอมรับบทบาทของครอบครัวที่มีต่อการดำเนินชีวิตและบทบาทของตนเอง มีความแน่นแฟ้นภายในครอบครัวนำไปสู่การแสดงบทบาทที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยในการพัฒนาเอกลักษณ์ของตนต่อไป

1.2 การถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย ผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ งามตา วนิทานนท์ และอุษา ศรีจินดารัตน์ ที่พบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาที่อยู่ในสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนกับเพื่อน และกับครูจากโรงเรียนนั้นมีพฤติกรรมเรียนอย่างรับผิดชอบ โดยที่มีการเตรียมความพร้อมของคนในการเรียน ตั้งใจ สนใจเรียนในห้องเรียนและทำงานที่มอบหมายตามที่กำหนดทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าการพัฒนานักเรียนของครูในระดับมัธยมศึกษาได้มุ่งพัฒนาพฤติกรรมของผู้เรียนและเป็นแบบอย่างในเชิงพฤติกรรมแก่ผู้เรียนเพื่อให้ นักเรียนแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสม และเห็นผลทันทีในด้านพฤติกรรมที่พึงปรารถนา ซึ่งมาร์คและจอห์น (Marks & Jones, 2004: 307-319) ได้สรุปแนวคิดจากการศึกษากับ นักศึกษาคู ว่านักเรียนครูที่ได้มีโอกาสเรียนรู้วิชาการและข้อมูลในการศึกษาจากครู ครูแนะแนวในโรงเรียนนั้นจะส่งผลให้นักเรียนนำมาเป็นข้อมูลมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนของตนเอง เกิด ภาพพจน์ในใจของผู้เรียนในการตัดสินใจเลือกเรียนรู้ในระดับอุดมศึกษาต่อไป ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาของไบลน์ และจอห์นตัน (Blinne, & Johnton, 1998: 569-576) นั้น แสดงให้เห็นว่า การที่ครูและบุคคลที่เกี่ยวข้องในระดับมัธยมศึกษา มีอิทธิพลต่อนักเรียนในการกระทำพฤติกรรม ทำให้นักเรียนเหล่านั้นนำไปเป็นแนวปฏิบัติเพื่อการตัดสินใจในการเลือกเรียน และวิธีการเรียนของตนในระดับอุดมศึกษา

1.3 การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครู และการรับรู้ความสามารถของคนในการเป็นครูนักวิจัย และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครู และพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านการรับรู้ความสามารถของคนในการเป็นครูนักวิจัย

จากผลการวิจัยที่พบนั้น มีผลงานและแนวคิดที่สอดคล้องซึ่งชี้ให้เห็นว่าเอกลักษณ์ของนักศึกษาครูนั้นมีการก่อรูป สร้างขึ้น และปรับเปลี่ยนด้วยการสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มีความเกี่ยวข้องกันในการพัฒนา (Smagorinsky, et.al. , 2004: 12 -13 ; Mockler, Nornanhurst, & Sachs. 2002: 8) แล้วค่อยเข้าสู่กระบวนการพัฒนาอย่างเป็นระบบในสถาบันฝึกหัดครู โดยมีหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน การทำกิจกรรม การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ การเรียนรู้การทำงานร่วมกับชุมชน การปรับตัวและแนวคิดอย่างเป็นระบบเกี่ยวกับความเป็นครู รวมทั้งการประเมินสถานการณ์ ประสบการณ์ การแสวงหาข้อมูล การแลกเปลี่ยนความคิดรวมทั้งการนำเสนอแนวคิดของตนจะช่วยพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นครูของนักศึกษาที่จะช่วยให้นักศึกษาสามารถพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่มีความแตกต่างจากวิชาชีพอื่น เกิดเป็นเอกลักษณ์ที่เด่นชัดทำให้บุคคลมีความรัก ศรัทธาและมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพครูของตน (Entwistle , & Peterson, 2004: 48) และนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์

นั้นแสดงให้เห็นว่า การที่นักศึกษาได้มีโอกาสได้เรียนรู้ด้วยตนเอง มีการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูการได้รับคำชี้แนะจากอาจารย์ผู้สอนในด้านการสอน การเรียน ความเป็นครู การให้ได้รับประสบการณ์ตรงจากกิจกรรมทำให้นักศึกษารับรู้ความสามารถของตนเกี่ยวกับการวิจัย จะช่วยพัฒนาเอกลักษณ์ของตนในฐานะนักศึกษาครูที่ต้องเรียนรู้เกี่ยวกับการวิจัย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนานักเรียนต่อไป

2. จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 2 คือการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในบทบาทที่มีต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครู และผลของเอกลักษณ์นักศึกษาครูที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาครู ผลการวิจัย พบว่าความยึดมั่นผูกพันในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านเอกลักษณ์นักศึกษาครูและเอกลักษณ์นักศึกษาครูมีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย

ผลการวิจัยนี้เป็นไปตามทฤษฎีเอกลักษณ์ของสไตรเกอร์ ที่อธิบายถึงพฤติกรรมตามบทบาทของบุคคล (Role performance) ที่เป็นผลมาจากโครงสร้างทางสังคม (Society) ที่เป็นระดับมหภาค โดยมีความยึดมั่นผูกพันในบทบาท (Commitment) เป็นตัวเชื่อมระหว่างเครือข่ายทางสังคม และในระดับจุลภาค คือตัวตน (Self) โดยมีเอกลักษณ์ (Identity) เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรมออกมาตามความเด่นของเอกลักษณ์โดยทฤษฎีมีหลักการว่า ความผูกพันในบทบาทจะส่งผลต่อเอกลักษณ์ และความเด่นของเอกลักษณ์จะส่งผลต่อพฤติกรรมตามบทบาท (Stryker, 2000: 27; Burke, 2006: 81 - 82, 93) โดยขึ้นอยู่กับทำให้ความสำคัญกับความเด่นของเอกลักษณ์ (Stryker, 1987: 97, 2000: 27) และการมี

เอกลักษณ์ที่มั่นคงจากการพัฒนาจากแหล่งที่หลากหลายที่ทำให้บุคคลคงดำรงรักษาเอกลักษณ์เอาไว้และนำไปสู่การแสดงผลการกระทำที่เหมาะสมได้ (Burke, 2006: 81-94) สำหรับเอกลักษณ์ของนักศึกษาคือเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลจริยธรรมของวิชาชีพและบริบททางสังคม ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความเป็นตัวของตัวเอง ประกอบกับสังคมมีการเคลื่อนไหวที่บุคคลต้องติดต่อกันสัมพันธ์กัน โดยอาศัยบรรทัดฐานทางสังคมการที่ครูจะออกไปรับใช้สังคมต้องผ่านกระบวนการพัฒนาให้มีเอกลักษณ์ภายใต้บริบทของสังคม และสอดคล้องกับความเป็นตัวของตนเอง โดยที่นักศึกษาต้องได้มีโอกาสพัฒนาความเป็นตัวของตัวเองมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยใช้บรรทัดฐานของสังคม ทำให้นักศึกษาซึมซับสิ่งเหล่านี้เข้าไปเป็นแนวคิดและนำไปสู่เป้าหมายสำหรับตนเอง ซึ่งการพัฒนานักศึกษาให้มีเอกลักษณ์ของความเป็นครู ต้องมีสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเมื่อบุคคลได้เลือกปฏิบัติและเป็นที่ยอมรับของสังคม ก็จะกลายเป็นบรรทัดฐานในการยึดถือปฏิบัติของเขาต่อไปจนกลายเป็นเอกลักษณ์ (Agee, 2004: 749 – 750 citing Dub, 1969)

นั้นแสดงให้เห็นว่าความยึดมั่นผูกพันในบทบาทมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย เป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นในทฤษฎีเอกลักษณ์ของบุคคลของสไตรเกอร์ให้มีความเด่นชัดในการศึกษาตามบริบทที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

3. จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 3 ต้องการศึกษารับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่ส่งผลต่อเอกลักษณ์และพฤติกรรมครูนักวิจัย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคู และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยผ่านเอกลักษณ์นักศึกษาคู ซึ่งตามแนวคิดของเบอร์คได้กล่าวว่าตัวแปรทางจิตวิทยาอาจจะมีลักษณะคาบเกี่ยว (Overlap) กัน ได้กับเอกลักษณ์และหรืออาจจะส่งผลซึ่งกันและกันก่อนที่จะส่งผลต่อพฤติกรรม (Burke, 1980, 2006) หรืออาจจะเป็นไปได้ที่อาจารย์ผู้สอนในสถาบันฝึกหัดครูไม่ได้เน้นย้ำให้นักศึกษาคิดและตัดสินใจได้ด้วยตนเองในทางวิชาการมากเท่าที่ควร ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะอาจารย์มุ่งเน้นที่ผลงานของนักศึกษามากกว่า มีการแก้ไขงานตามที่อาจารย์แนะนำมากกว่าที่จะเชื่อมั่นในเชิงวิชาการของตนในการวิจัย จึงทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามแนวคิดของเบนดูราซึ่งได้กล่าวไว้ว่าการตัดสินใจของบุคคลที่จะกระทำพฤติกรรมในสภาพการณ์ต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ กล่าวคือ (1) การรับรู้ความสามารถของตน และ(2) ความคาดหวังในผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น โดยมองว่าการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นตัวตัดสินความสามารถของการกระทำนั้นว่าจะก่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างไร ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนจะเป็นตัวกำหนดแบบแผน กระบวนการรู้คิด กระบวนการจูงใจ กระบวนการด้านความรู้สึก และกระบวนการเลือก เมื่อบุคคลอยู่ในสภาพการณ์ที่ต้องใช้ความพยายามสูงและบุคคลที่การรับรู้ความสามารถของตนสูงจะมองสถานการณ์ที่เกิดขึ้นว่าเป็นโอกาสที่จะจูงใจตนเอง มีสถานะอารมณ์ที่ดี และพร้อมจะเลือกกิจกรรมที่ทำทายเพื่อให้ตนเองไปสู่เป้าหมาย

4. จุดมุ่งหมายของการวิจัยข้อที่ 4 ต้องการเปรียบเทียบความแตกต่างของเอกลักษณ์ นักศึกษาครู การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย และพฤติกรรมครูนักวิจัยในนักศึกษา ที่เรียนชั้นปีต่างกัน พบว่าไม่มีความแตกต่างในการอธิบายเอกลักษณ์นักศึกษาครู การรับรู้ความสามารถ ของตนในการเป็นครูนักวิจัย และพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาที่เรียนชั้นปีต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา ผลตามแนวคิดทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม พบว่าการถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางตรง ต่อพฤติกรรมครูนักวิจัย ในขณะที่การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์ นักศึกษาครู และการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรม ครูนักวิจัย โดยที่การถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนนั้นมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงในชั้นปีที่ 2 และลดลง อย่างเด่นชัดในนักศึกษาชั้นปีที่ 4 (ชั้นปีที่ 2 =.18, ชั้นปีที่ 3 =.09 และชั้นปีที่ 4 =.10) ในขณะที่การถ่ายทอด ทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูมีอิทธิพลต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครูในแต่ละชั้นปีแตกต่างกัน (ชั้นปีที่ 2 = .72, ชั้นปีที่ 3 = .55 และชั้นปีที่ 4 =.61) และมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสามารถของตนใน การเป็นครูนักวิจัย แต่ละชั้นปี (ชั้นปีที่ 2 =.09, ชั้นปีที่ 3 =.21 และชั้นปีที่ 4 =.40) และมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อเอกลักษณ์นักศึกษาครูผ่านการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยแตกต่างกันในแต่ละชั้น ปี (ชั้นปีที่ 2 =.08, ชั้นปีที่ 3 =.09 และชั้นปีที่ 4 =.31) จากผลการวิจัย ดังกล่าวนั้นชี้ให้เห็นความเชื่อมโยง ของทฤษฎีที่นำมาศึกษาครั้งนี้ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกันในการอธิบายเอกลักษณ์นักศึกษาครู และพฤติกรรมครูนักวิจัย กล่าวคือ แนวทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม ทฤษฎีเอกลักษณ์ของบุคคล ของสไตรเกอร์และทฤษฎีการรู้คิดทางสังคมเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองแบนดูรา ซึ่งทฤษฎี การถ่ายทอดทางสังคมตามแนวคิดของ สเตตัน และฮันท์ (staton, & Hunt, 1992: 109-137) นั้นได้นำ ทฤษฎีและกรอบแนวคิดเกี่ยวกับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครูตามลำดับระยะเวลาการเข้าสู่บทบาทใน วิชาชีพครู ซึ่งมี 3 ระยะ กล่าวคือ (1) ระยะภูมิหลังก่อนเข้ารับการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครู (2) ระยะเวลาการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพครู ระหว่างการศึกษาก่อนการเป็นครูประจำการ และ (3) ระยะ การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ซึ่งใน ระยะแรกเด็กจะเกิดมโนทัศน์ (Concept) เกี่ยวกับวิชาชีพครูจากครูผู้สอนในระดับก่อนอุดมศึกษา ครอบครัว หรือสื่อต่าง ๆ ที่สร้างเจตคติ ค่านิยม อุดมการณ์เกี่ยวกับวิชาชีพครู ทำให้ต้องตัดสินใจเลือก เรียนวิชาชีพครู แต่นักเรียนเหล่านั้นผ่านการคัดเลือกเข้าเรียนในสถาบันฝึกหัดครู ลักษณะดังกล่าว จะถูกถอดถอน (Desocialization) จากสถานภาพการเป็นนักเรียนเข้าสู่การถ่ายทอดการเป็นวิชาชีพครู (Resocialization) อีกครั้งจากสถาบันฝึกหัดครู ทั้งการกระทำที่เป็นทางการ และไม่ใชทางการจาก อาจารย์ เพื่อนนักศึกษา การฝึกประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ด้วยตนเอง ทำให้นักศึกษามีการรู้คิด มีความตระหนักในตนเอง การพัฒนาเอกลักษณ์ความเป็นวิชาชีพครูของตน (Barty, 2004: 2-4) และมีการ แสดงพฤติกรรมตามบทบาทตามเอกลักษณ์ของตน ซึ่งแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมที่นักศึกษาได้รับ

จากโรงเรียนและสถาบันฝึกหัดครูนั้น ได้แสดงให้เห็นว่าสถาบันฝึกหัดครูที่ทำหน้าที่ในการผลิตครูนั้น ได้มีการจัดการศึกษา และได้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีเอกลักษณ์เฉพาะของความเป็นวิชาชีพครู และทำให้นักศึกษาแสดงบทบาทที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของตน โดยเฉพาะพฤติกรรมการเป็นครูนักวิจัยตามแนวปฏิรูปการศึกษา

จากผลการวิจัยพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากสถาบันฝึกหัดครูมีอิทธิพลทางตรงต่อเอกลักษณ์นักศึกษาคครู และการรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาชั้นที่ 4, 3 และ 2 แตกต่างกัน และยังพบว่า การถ่ายทอดทางสังคมจากโรงเรียนที่มีอิทธิพลทางตรงต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยแตกต่างกันในนักศึกษาที่เรียนชั้นปีต่างกันนั้น เป็นการเชื่อมโยงทฤษฎี 3 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีการถ่ายทอดทางสังคม ทฤษฎีเอกลักษณ์ของบุคคล และทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเข้าด้วยกันเพื่ออธิบายเอกลักษณ์ของนักศึกษาคครู การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัย และพฤติกรรมครูนักวิจัยของนักศึกษาได้เป็นอย่างดี ซึ่งสารสนเทศที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ช่วยในการทำนายลักษณะดังกล่าวให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของเอกลักษณ์การรับรู้ความสามารถของตนในการเป็นครูนักวิจัยที่มีต่อพฤติกรรมครูนักวิจัยในยุคลปฏิรูปการศึกษานั้น จากผลการวิจัยที่ศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

ตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคม ซึ่งจะทำให้โครงสร้างทางสังคมมีความเข้มแข็ง และช่วยให้เยาวชนมีความยึดมั่นผูกพันในบทบาทของตน นำไปสู่การมีเอกลักษณ์ที่มีความเข้มแข็ง และนำไปสู่การกระทำพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเอกลักษณ์ของตน ดังนั้นตัวแทนทางสังคม คือ ครอบครัวกับสถานศึกษาควรทำหน้าที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน โดยที่ครอบครัวซึ่งเป็นตัวแทนในการถ่ายทอดทางสังคมหน่วยแรกที่เยาวชนใกล้ชิดและมีผลต่อการประพฤติปฏิบัติตน สร้างความยึดมั่นผูกพันที่ดีแก่เด็กให้อยู่กับครอบครัว และพัฒนาเอกลักษณ์พื้นฐานที่จะนำไปสู่การมีเอกลักษณ์ทางวิชาชีพที่ดีต่อไป โดยตัวแทนที่รับช่วงต่อที่สำคัญคือสถานศึกษา โดยเฉพาะคณะครูศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ซึ่งทำหน้าที่ในการผลิตครูโดยตรงของสถาบันอุดมศึกษา ควรมีการพัฒนานักศึกษาให้มีคุณลักษณะของการเป็นครูนักวิจัยที่สอดคล้องกับแนวนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านหลักสูตร หลักสูตรเพื่อพัฒนานักศึกษามีคุณลักษณะความเป็นครูนักวิจัย เป็นมโนทัศน์ที่สำคัญที่ทำให้นักศึกษาเกิดกระบวนการเรียนรู้และนำไปใช้ในการสอนในสถานการณ์จริงภายใต้บริบทของผู้เรียน โดยควรมีหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้นักศึกษามีโอกาสในการเรียนรู้กระบวนการวิจัยอย่างต่อเนื่อง มีกรอบและทิศทางในการปฏิบัติการสอนเพื่อใช้การวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้อ เพื่อพัฒนานักศึกษาให้มี

ความมุ่งมั่น มีความภาคภูมิใจ และเห็นถึงความสำคัญว่าตนเองจะต้องมีบทบาทในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้มีความรู้มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีความรวดเร็ว

เกี่ยวกับอาจารย์ผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรที่จะนำผลการวิจัยมาใช้ในการเรียนการสอน หรือการสอนที่ใช้การวิจัยเป็นฐาน โดยสามารถที่จะทำได้ใน 4 รูปแบบ (ไพฑูริย์ สินลรัตน์. 2547 : 3-4) กล่าวคือ 1) การสอนที่อาจารย์ผู้สอนนำการวิจัยมาใช้ประกอบการเรียนการสอน 2) การสอนที่มุ่งให้นักศึกษาแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับผลการวิจัยมาใช้ประกอบการเรียนการสอน 3) ผู้สอนมีบทบาทให้ผู้เรียนฝึกปฏิบัติการวิจัย และหรือให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการทำวิจัยกับอาจารย์ผู้สอน และ 4) การสอนที่ให้นักศึกษาทำวิจัยด้วยตนเองในทุกชั้นตอน โดยอาจารย์เป็นผู้ให้คำปรึกษาช่วยเหลือในทุกชั้นตอน เพื่อให้ศึกษามีโอกาสในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองในทุกชั้นตอน นอกจากนี้ให้ความช่วยเหลือในด้านความรู้แล้ว ควรที่จะกระตุ้นให้กำลังใจ สร้างความมุ่งมั่น ความภาคภูมิใจ ในความสามารถของตนเอง และเห็นถึงความสำคัญในการใช้การวิจัย และกระบวนการวิจัยในการพัฒนาการเรียนรู้ของตนเองและการพัฒนาผู้เรียนในอนาคต

สถาบันฝึกหัดครู ควรมีกลไกคัดเลือกนักศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งนักศึกษาที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับการเป็นครูในอนาคต ในการทดสอบทางวิชาการ และคุณลักษณะที่เหมาะสมของความเป็นครู โดยการทำแบบทดสอบวัดแววการเป็นครู เกี่ยวกับความภาคภูมิใจในบทบาทของความเป็นนักศึกษาคู เห็นความสำคัญของการเป็นครู เป็นผู้พร้อมที่จะมีการเรียนรู้ วางแผน และแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

สำหรับนักศึกษา ควรมีความพร้อมและตระหนักในบทบาทของตนในฐานะนักศึกษาคู นอกจากมีการพัฒนาความรู้ในเชิงวิชาการ และในวิชาชีพที่ทางสถาบันจัดให้แล้ว ควรที่จะพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการวางแผนการเรียน การแสวงหาความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ ด้วยตนเอง ตระหนักในบทบาทของตนเอง และมีความภาคภูมิใจในบทบาทของตน เห็นความสำคัญของตนเองในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพครู ส่วนหนึ่งที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม ให้สามารถเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยมาสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้วยตนเอง

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เนื่องจากการวิจัยนี้ได้นำผลจากแนวการปฏิรูปการศึกษามาศึกษาในด้านการผลิตครูที่มีความเกี่ยวข้องถึงคุณภาพครูมากที่สุดนั้น ควรมีนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนานักศึกษา การรับรองมาตรฐานของหลักสูตร ควรมีการตรวจสอบอย่างถี่ถ้วน ทั้งโครงสร้างของหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนานักศึกษา และกิจกรรมการพัฒนาความเป็นวิชาชีพครู มีการกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน ดังที่บูท (Boote, 2006: 461) ได้กล่าวไว้ว่าการกำหนดเป็นนโยบายจะเป็นแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติที่ดี อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครูอย่างลุ่มลึก และสร้างความเป็นเอกภาพในการผลิตครูให้มีคุณภาพและปรับตัวได้กับความหลากหลายของสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเชิงทดลองหรือสร้างหลักสูตรการวิจัยและพัฒนาที่มีคุณภาพสูง เพื่อพัฒนานักศึกษาด้านการวิจัยในฐานะที่จะเป็นผู้นำความรู้นี้ไปพัฒนาผู้เรียนให้มีการเรียนรู้โดยการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รวดเร็ว โดยการสร้างชุดพัฒนากิจกรรม ความรู้ และกระบวนการวิจัย อาจใช้ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่สำคัญในการวิจัยนี้พัฒนาควบคู่ไปด้วย เพราะผลการวิจัยได้ชี้ให้เห็นว่าการที่นักศึกษาจะมีพฤติกรรมของครุณักวิจัยนั้นมีผลมาจากความยึดมั่นผูกพันในบทบาท มีความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นความสำคัญในการวิจัย ซึ่งการใช้ตัวแปรเหล่านี้พัฒนาคุณลักษณะร่วมกับการวิจัยของนักศึกษาจะช่วยให้พฤติกรรมของบุคคลมีความคงทนมากขึ้น

2. ควรทำการประมวลเอกสารเพิ่มเติมเพื่อศึกษาตัวแปรทางจิตวิทยาที่สำคัญอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของความเป็นครู เช่น เจตคติ แรงจูงใจ ความพึงพอใจ เข้าร่วมร่วมศึกษา ร่วมกับเอกลักษณ์เพื่อทำนายพฤติกรรม เพราะตามแนวคิดของเบอร์ค (Burke, 2006: 81-89) และแนวคิดของสมิธ โลวิน (Smith-Lovin, 2007: 111-112) ได้เสนอแนะไว้ว่า ตัวแปรทางจิตวิทยาเหล่านี้จะร่วมกันในการทำนายพฤติกรรมของบุคคลได้ดี หากนำมาศึกษาร่วมกับเอกลักษณ์ของบุคคล และช่วยให้เป็นแนวทางในการศึกษาพฤติกรรมบุคคลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรปรับปรุงแบบวัดตัวแปรการรับรู้ความสามารถของตนในการวิจัยในฐานะตัวแปรทางจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับสถานการณ์ที่สำคัญในการวิจัยนี้เพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้นกว่าที่ใช้ในการวิจัยนี้

3. เพื่อให้ทราบถึงพัฒนาการของเอกลักษณ์วิชาชีพครูอาจทำการวิจัยเพื่อศึกษาการพัฒนาของนักศึกษา ควรมีการศึกษาระยะยาว (Longitudinal study) กับนักศึกษาคูที่เข้าเรียนตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 จนกระทั่งจบหลักสูตร ด้วยเครื่องมือเดิม เพื่อดูพัฒนาการของนักศึกษา หรือดูว่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมีความแปรเปลี่ยนหรือมีความคงที่ในการวัดแต่ละครั้งหรือไม่

บรรณานุกรม

- งามตา วนิันทานนท์. (2545). *การถ่ายทอดทางสังคมกับพัฒนาการของมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัย
พฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- งามตา วนิันทานนท์ และอุษา ศรีจินดารัตน์. (2551). *ปัจจัยเชิงสาเหตุด้านการจัดการศึกษาตามแนว
ปฏิรูปการเรียนรู้ และสภาพแวดล้อมทางสังคมที่มีต่อความสุขใจ และพฤติกรรมการเรียน
ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดา เบ็ญจการ. (2548). *การส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนในกระบวนการพัฒนาการวิจัย
ปฏิบัติการในชั้นเรียนของครู*. ปรินญาณีพันธ์ วท.ค. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2546). *รายงานการวิจัยเพื่อนโยบายและแผนปฏิรูปการผลิตและการพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
- สุธาสินี บุญญาพิทักษ์. (2545). *การพัฒนาหลักสูตรครุศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นสำหรับนักศึกษาวิชาชีพครู*.
ปรินญาณีพันธ์ กศ.ค. (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2546). *การวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*.
กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานสถาบันราชภัฏ. (2546). *หลักสูตรการผลิตครู 5 ปี*. กรุงเทพฯ: สำนักงานสถาบันราชภัฏ.
- Agee, J. (2004, April) Negotiating a Teaching Identity : An African American Teacher's Struggle to
Teach in Test – Driven Contexts. *Teachers College Record*, 106(4), 747-774.
- Barty, L. (2004, spring). Embracing Ambiguity in the Artifacts of the Past : Teacher Identity and
Pedagogy. *Canadian Social Student*, 38(3), 1-22.
- Boote,D.N. (2006, August). Teachers' Professional Discretion and Curricula. *Teachers and Teaching :
Theory and Practice*, 12(4), 461-478.
- Blinne, W.R., & Johnston, J.A. (1998, November/December). Assessing the Relationships between
Vocational Identity, Academic Achievement, and Persistence in College. *Journal of
College Student Development*, 39(6), 569-576.

- Boyd, V.S., Hunt, P.F., Kandell, J.J., & Lucas, M.S. (2003, March/April). Relationship Between Identity Processing Style and Academic Success in Undergraduate Students. *Journal of College Student Development*. 44(2), 155-167.
- Burke, P.J. (2006). Identity Change. *Social Psychology Quarterly*. 69(1), 81-96.
- Burke, P.J., & Reitzes, D.C. (1981). The Link between Identity and Role Performance. *Social Psychology Quarterly*. 44(2), 83-92.
- (1991). An Identity Theory Approach to Commitment. *Social Psychology Quarterly*, 54(3) : 239-251.
- Burke, P.J., Stetes, J., & Cerven, C. (2007). Gender, Legitimizing, and Identity Verification in Groups. *Social Psychology Quarterly*. 70(1), 27-42.
- Etheridge, N.J., & Peterson, E.R. (2005). Conceptions of Learning and Knowledge in Higher Education : Relationships with Study Behavior and Influences of Learning Environment, *International Journal of Education Research*, 41, 407-428.
- Ethridge, J. (2005). *Memories and Reflection as Sources for Understanding Teacher Identity*. MA. Concordia University (Canada)
- Freedman, D.M., Bullock, P.L., & Duque, G.S. (2005, December). Teacher Educations' Reflections on Moments in Secondary Teacher Education Course : Thinking Forward by Challenging our Teaching Practices. *Teachers and Teaching : Theory and Practice*. 11(6), 591-602.
- Hayden, J. (1995). Professional Socialization and Health Education Preparation. *Journal of Health Education*. 26(5), 271-276.
- Kline, R.B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. 2 nd ed. New York : Guilford.
- Komives, S.R., & et.al. (2005, November/December). Developing a Leadership Identity : A Grounded Theory. *Journal of College Student Development*. 46(6), 593-611.
- Kovacic, G. (2005, May). Voice Education in Teacher Training : An Investigation into the Knowledge about the Voice and Voice Care in Teacher-Training Students. *Journal of Education for Teaching*. 31(2): 87-97.
- Loughran, J., Mitchell, I., & Mitchell, J. (2002). *Learning from Teacher Research*. New York : College Press.

- Miller Marsh, M. (2005). *Discourse, Genre and Teacher Identities*. Ph.D. The University of Wisconsin-Madison.
- Orland-Barak, L., & Tillema, H. (2006, February). The 'Dark Side of the Moon' : A Critical Look at Teacher Knowledge Construction in Collaborative Settings. *Teachers and Teaching : Theory and Practice*. 12 (1), 1-12.
- Serpe, R.T. (1987). Stability and Change in Self : A Structural Symbolic Integrationist Explanation. *Social Psychology Quarterly*. 50(1), 44-55.
- Smagorinsky, P., & et. al. (2004, January/February). Tension in Learning to Teach Accommodation and The Development of a Teaching Identity. *Journal of Teacher Education*. 55(1), 8-24.
- Stryker, S. (1968). Identity Saliency and Role Performance. *Journal of Marriage and the Family*. 4: 558-564.
- (1987b). Identity Theory: Developments and Extension. in K. Yardley and T. Honess. (Eds.), *Self and Identity*. New York: John Wiley & Sons.
- (2000). Identity Competition: Key to Differential Social Movement Involvement. In S. Stryker, T. Owens, & R. White Minneapolis (Eds.), *Identity, Self, and Social Movements*. (pp.21-40) : University of Minnesota Press.
- Stryker, S., & Burke, P.J. (2000). The Past, Present, and Future of an Identity Theory. *Social Psychology Quarterly*, 63(4), 284-297. -
- Stryker, S., & Serpe, R.T. (1982). Commitment, Identity Saliency, and Role Behavior : A Theory and Research Example. In W. Ickes & E.S. Knowles. (Eds.), *Personality, Roles, and Social Behavior* (pp. 199-218). New York : Springer-Verlag.
- (1994). Identity Saliency and Psychological Centrality : Equivalent, Overlapping or Complimentary Concepts?. *Social Psychology Quarterly*. 57(1), 16-35.
- Sullivan, T.J. (2004). *Sociology : Concepts in a Diverse world*. 6 th. ed. Boston : Pearson Education.
- Torres, V. (2004, July/August). Familial Influences on the Identity Development of Latino First-Year Student. *Journal of College Student Development*, 45(4), 313-332.
- Zellermayer, M., & Tabak, E. (2006< February). Knowledge construction in a teachers' community of Enquiry : A possible road map, *Teachers and Teaching : Theory and Practice*. 12(1), 33-49.

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาครู

การพัฒนาครูรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

เชน หมั่นเขตรกิจ**
ฉันทนา จันทร์บรรจง***
วิทยา จันทร์ศิลา****
และสำราญ มีแจ้ง*****

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาฉบับนี้มีความมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาครูรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่ 2) การสร้างรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) การทดลองและประเมินรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาปัจจุบันตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่ พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาในระดับน้อยถึงปานกลางเกี่ยวกับวัตถุประสงค์การนำครูเข้าสู่งาน หลักการสำคัญของการนำครูใหม่เข้าสู่งานและองค์ประกอบการนำครูเข้าสู่งานทั้ง 4 ด้านและพบอีกว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมากเกี่ยวกับการกำหนดวัตถุประสงค์และหลักการสำคัญของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน และองค์ประกอบการนำครูเข้าสู่งานทั้ง 4 ด้าน

2. รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษามีส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วนคือ 1) วัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่เข้าสู่งานควรเป็นไปเพื่อการเตรียมความพร้อมครูใหม่ให้การพัฒนาครูประจำการที่ควรมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดเน้นที่การสนับสนุนช่วยเหลือเทียบเท่ากับการประเมินครูใหม่ โดยการมีส่วนร่วมพัฒนา 3) องค์ประกอบหลักการนำครูใหม่เข้าสู่งาน มี 4 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูใหม่ เป็นการวางแผนพัฒนาครูใหม่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางโครงสร้างงานและบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครูใหม่ ตลอดระยะเวลา 2 ปี (2) องค์ประกอบ

* ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ฉบับพิเศษ โครงการเผยแพร่งานวิจัย นิตยระดับการศึกษาคุณวุฒิ บัณฑิต ประจำปี 2551

** นิตยระดับคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

*** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

**** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

***** รองศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถและเจตคติในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน (2) แนวคิดและหลักการการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ควรมีมุมมองครูใหม่อยู่ในฐานะผู้เริ่มเป็นครูเป็นขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องกับการพัฒนาครูประจำการ ที่ควรมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดเน้นที่การสนับสนุนช่วยเหลือเทียบเท่ากับการประเมินครูใหม่ โดยการมีส่วนร่วมพัฒนา (3) องค์กรประกอบหลักการนำครูใหม่เข้าสู่งาน มี 4 องค์กรประกอบ คือ (1) องค์กรประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูใหม่เป็นการวางแผนพัฒนาครูใหม่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายและการวางโครงสร้างงานและบทบาทหน้าที่ในการพัฒนา ครูใหม่ ตลอดระยะเวลา 2 ปี (2) องค์กรประกอบด้านการส่งเสริมและการพัฒนาครูใหม่ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูใหม่โดยการจัดปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษา และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูใหม่ (3) องค์กรประกอบด้านการติดตามและประเมินครูใหม่ เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และเงื่อนไขของการประเมินการปฏิบัติงานครูใหม่ รวมทั้งการใช้แฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เป็นหลักฐานประกอบการประเมินและ (4) องค์กรประกอบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากเครือข่ายภายนอก เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ เขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา

3. หลังจากสถานศึกษาทดลองใช้คู่มือ/รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้ว พบว่า สถานศึกษาสามารถวางแผนและดำเนินการนำครูใหม่เข้าสู่งานทุกรายการ เป็นไปตามเป้าหมาย โดยบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจในระดับมากต่อกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งานและต่อตัวครูใหม่ โดยเห็นร่วมกันว่า มีความเป็นไปได้มากถึงมากที่สุดในการใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน สำหรับผลการประเมินรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ทุกฝ่ายยืนยันผลการทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา และเห็นตรงกันว่าคู่มือ/รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเป็นประโยชน์ มีความเหมาะสมกับสภาพหรือบริบทของสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับความเป็นจริงของสถานศึกษาต่อการใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและสามารถนำประยุกต์ใช้ในวงกว้าง โดยเห็นว่ามีความเป็นไปได้มากที่หน่วยงานภายนอก ได้แก่ ชุมชนและเขตพื้นที่การศึกษาจะมีส่วนร่วมพัฒนาครูใหม่ ตามที่ระบุไว้ในรูปแบบ

ที่มาและความสำคัญ

ฐานสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในปัจจุบัน คือ สถานศึกษา ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นกลไกสำคัญที่ก่อให้เกิดความสำเร็จของการจัดการศึกษา (สุรัตน์ ศรีคาเดช และคณะ, 2549: อนุชา กอนพ่วง, 2549: อนุสรณ์ ยกให้และคณะ, 2549: จิตราภรณ์ ไชยศิลป์ และคณะ, 2550) ในบุคคลทั้งสองกลุ่มนั้น ครูก็เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการขับเคลื่อนความสำเร็จ และความล้มเหลวของการปฏิรูปการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน โดยผ่านสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษานั้นเอง โดยมีแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีความเชื่อและได้รับการพิสูจน์แล้วว่าครูเป็น

ผู้ที่สามารถทำให้เกิดความแตกต่างอย่างลึกซึ้งในการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยครูที่มีทักษะขั้นสูงจะสามารถเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนได้ แต่ในปัจจุบันกล่าวได้ว่ากระบวนการพัฒนาครูที่ผ่านมาในอดีตนั้นกล่าวได้ว่า ยังไม่ประสบผลสำเร็จโดยบังชี้จากคุณภาพของผู้เรียนที่ไม่เป็นตามเป้าประสงค์

หากพิจารณาถึงสาเหตุของปัญหา อาจกล่าวได้ว่า เกิดจาก 2 สาเหตุใหญ่ คือ 1) เกิดจากความรู้ ความสามารถ และจิตสำนึกของครูเอง และ 2) เกิดจากระบบหรือกระบวนการพัฒนาโดยระบบการพัฒนาครูในช่วงที่ผ่านการสรรหาและเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ครูประจำการนั้น สามารถแบ่งช่วงระยะของการเป็นครูประจำการนับตั้งแต่บรรจุเข้ารับราชการ จนถึงเกษียณอายุได้เป็น 3 ระยะ คือ 1) ช่วงทดลองปฏิบัติราชการ 2) ช่วงเป็นครูประจำการที่มีความรู้ ทักษะความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพปานกลางและ 3) ช่วงเป็นครูประจำการที่มีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพสูง (ครูมืออาชีพ) (Fuller, 1969) โดยหากครูใหม่ที่กำลังทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการมีคุณภาพ ก็จะเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาให้มีความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้นในระยะต่อไป

จากการศึกษาการพัฒนาครูใหม่ในระยะเริ่มต้น พบว่า มีงานวิจัยจากต่างประเทศจำนวนมาก ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาครูใหม่ในระยะเริ่มต้นนี้ โดยนานาประเทศใช้คำในภาษาอังกฤษว่า Induction (McDonald,1980:Adelman,1991:Feiman-Nemser,2003:ฉันทนา จันทร์บรรจง,2548,2549) โดยในที่นี้จะใช้คำในภาษาไทยแทน ด้วยคำว่า “การนำครูเข้าสู่งาน” และเมื่อย้อนกลับมาพิจารณากระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งานในประเทศไทย พบว่า กระบวนการนำครูเข้าสู่งานในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา มีพัฒนาการเปลี่ยนแปลงไปไม่มากนัก ทั้งในเรื่องของหน่วยงานที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ บทบาทของสถานศึกษา ครูใหม่ ครูที่รับผิดชอบในการเป็นที่เลี้ยงหรือให้คำปรึกษา และกรวัดประเมินผล โดยในปัจจุบันการพัฒนาครูใหม่มีการดำเนินการตามกรอบของหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มของครูผู้ช่วย ปี 2548 ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้กำหนดเกณฑ์ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา,2548)

ประเด็นน่าสนใจของกระบวนการนำครูเข้าสู่งานตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ใช้เป็นกรอบความคิดหลักที่ตรงกัน คือ การเน้นให้ความสำคัญของการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่/ครูผู้ช่วยในเรื่องของการประเมินอย่างเด่นชัด ทั้งการประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา (formative evaluation) และการประเมินสรุปผล (summative evaluation) ส่วนกระบวนการอื่น ๆ ที่จะช่วยสนับสนุนช่วยเหลือ หรือ พัฒนาครูใหม่นั้นยังไม่ปรากฏชัดเจนมากนัก จากการติดตาม สืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม พบว่า หน่วยงานดังกล่าวไม่ได้มีรูปแบบใดใดเพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่ส่วนกลางกำหนดมากนัก จะมีเพียงแต่การปฐมนิเทศครูใหม่จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเท่านั้น

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาทุกฝ่าย ควรให้ความสนใจ กระบวนการพัฒนาระบบการนำครูเข้าสู่งานในช่วงแรกของวิถีชีวิตครูอย่างจริงจัง เพราะนอกจากจะเป็น การสร้างพื้นฐานที่แข็งแกร่งต่อการพัฒนาครูประจำการแล้ว ยังช่วยสร้างความมั่นใจได้ว่า ระบบ การศึกษาของไทยจะมีระบบการพัฒนาครูใหม่ที่มีความพร้อมในการรองรับครูใหม่ให้สามารถเตรียม ความพร้อมให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เป็นคุณสมบัติพื้นฐานที่สร้างเสริมกระบวนการพัฒนาครูเหล่านั้น ให้มีความเป็นมืออาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้มีจุดมุ่งหมายทั่วไปเพื่อพัฒนารูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ในปัจจุบันตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโสและครูใหม่
2. เพื่อสร้างรูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อทดลองใช้และประเมินรูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การพัฒนารูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการ วิจัยโดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ที่มีอยู่ใน ปัจจุบัน ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่ วิธีดำเนินการที่สำคัญของขั้นตอน นี้เริ่มต้นจากการกำหนดประชากร ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั่วประเทศ จำนวน 71,872 แห่ง และกำหนด ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 แห่ง ซึ่งได้มาจากการเปิดตารางของ Krejcie and Morgan สถานศึกษา ขั้นพื้นฐานใน 17 จังหวัดของภาคเหนือ ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยตาราง ของ Krejcie and Morgan สำหรับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมายแต่ละแห่งได้มาจากการสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (multi-state random sampling) แล้วให้บุคลากรในสถานศึกษาแต่ละแห่งที่เกี่ยวข้องเป็นผู้ให้ข้อมูล 3 ฝ่าย ฝ่ายละ 1 คน คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษา 2) ครูอาวุโส และ 3) ครูใหม่ รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 1,200 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา การนำครูใหม่เข้าสู่งานพัฒนาการการนำครูใหม่เข้าสู่งานของประเทศไทย และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำไปใช้ สร้างเป็นข้อคำถามและร่างข้อคำถาม และยกร่างเป็นแบบสอบถามปัญหาและความต้องการการนำครูใหม่ เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต่อจากนั้นจึงนำไปตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรง (validity) จากผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้และตรวจสอบความเที่ยง (reliability) ต่อจากนั้นจึงนำแบบสอบถาม ส่งไปยังเขตพื้นที่การศึกษาที่กำหนดเพื่อให้ช่วยประสานงานเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการโดยนำข้อมูลการสังเคราะห์ รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศในบทที่ 2 มาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลสรุปของการศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามทฤษฎนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่ ในขั้นตอนที่ 1 แล้วทำการสังเคราะห์และขกร่างรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้ง 3 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน 2) แนวคิดและหลักการการนำครูใหม่เข้าสู่งาน 3) องค์ประกอบของรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ต่อจากนั้นจึงนำไปตรวจสอบความสอดคล้องและความเหมาะสม โดยกระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญจากผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน หลังจากนั้นจึงทำการปรับปรุงรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองและประเมินรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเริ่มดำเนินการโดยร่างคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่านตรวจสอบความเหมาะสม ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานศึกษาทดลองใช้คู่มือเป็นระยะเวลา 2 เดือน ตั้งแต่วันที่ 2 มกราคม ถึง 29 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551 โดยเลือกเจาะจงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานีจำนวน 4 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนวังหินวิทยาคม จัดการสอนช่วงชั้นที่ 3-4 อยู่พื้นราบ 2) โรงเรียนอนุบาลบ้านไร่ จัดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 พื้นราบ อยู่ใกล้ตัวอำเภอบ้านไร่ 3) โรงเรียนอิมมาดอิทราย จัดการสอนช่วงชั้นที่ 1-3 (ขยายโอกาสทางการศึกษา) เป็นโรงเรียนประจำเด็กนักเรียนเป็นเด็กชายเขา และ 4) โรงเรียนบ้านคลองแห้งวิทยา จัดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 นักเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนชายเขา ทั้งนี้โรงเรียนทั้ง 4 แห่งมีจุดร่วมที่เหมือนกัน คือ มีครูผู้ช่วยบรรจุใหม่ในช่วงปลายเดือนธันวาคม 2550 ไปปฏิบัติงานที่โรงเรียนเหล่านั้น โดยผู้วิจัยเข้าไปร่วมประชุมชี้แจงแนวทาง การใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและแนวทางการจัดทำเอกสารหลักฐาน และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้วิจัยกับบุคลากรที่เกี่ยวข้องในโรงเรียนทั้ง 4 แห่ง ในช่วงวันที่ 25-26 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2551 ซึ่งมีผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) บุคลากรใน โรงเรียน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนอนุบาลบ้านไร่ โรงเรียนบ้านคลองแห้งวิทยา โรงเรียนอิมมาดอิทราย และ โรงเรียนวังหินวิทยาคม โดยผู้ที่ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูพี่เลี้ยง ครูใหม่ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และนักเรียนที่เรียนกับครูใหม่ และ 2) บุคลากรที่เกี่ยวข้องในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธยานี หัวหน้ากลุ่มบริหารงานบุคคลและศึกษานิเทศก์

หลังจากผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลผลการทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จากบุคคลที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการนัดหมายบุคคลที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา จำนวน 25 คน โดยเชิญบุคคลเหล่านี้มาร่วมสัมมนา เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับการทดลองใช้และการประเมินคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยจัดสัมมนาขึ้นในวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2551 ณ ห้องประชุมสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุทัยธานี

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีอยู่ในปัจจุบัน ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโสและครูใหม่

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่มีปัญหาในภาพรวมระดับน้อยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่ และองค์ประกอบของการนำเข้าสู่งานด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูใหม่ และมีปัญหาในภาพรวมระดับปานกลางเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการการนำครูใหม่เข้าสู่งานและองค์ประกอบของการนำครูใหม่เข้าสู่งานด้านการวางแผนพัฒนาครูใหม่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่มีความต้องการในภาพรวมระดับมากเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่ แนวคิดและหลักการการนำครูใหม่เข้าสู่งาน และองค์ประกอบของการนำเข้าสู่งานด้านการวางแผนพัฒนาครูใหม่ ด้านการส่งเสริมและพัฒนาครูใหม่ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ และด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่

2. ผลการสร้างรูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษามีส่วนประกอบสำคัญ 3 ส่วน คือ 1) วัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ควรเป็นไปเพื่อการเตรียมความพร้อมครูใหม่ให้สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเจตคติในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน 2) แนวคิดและหลักการการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ควรมีมุมมองครูใหม่อยู่ในฐานะผู้เริ่มเป็นครู เป็นขั้นตอนที่มีความต่อเนื่องกับการพัฒนาครูประจำการ ที่ควรมีการวางแผนการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีจุดเน้นที่การสนับสนุนช่วยเหลือเทียบเท่ากับการประเมินครูใหม่ โดยการมีส่วนร่วมพัฒนา 3) องค์ประกอบหลักการนำครูใหม่เข้าสู่งานมี 4 องค์ประกอบ คือ (1) องค์ประกอบด้านการวางแผนพัฒนาครูใหม่เป็นการวางแผนพัฒนาครูใหม่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย และการวางโครงสร้างงานและบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาครูใหม่ ตลอดระยะเวลา 2 ปี (2) องค์ประกอบด้านการส่งเสริมและการพัฒนาครูใหม่ เป็นการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือครูใหม่โดยการจัดปฐมนิเทศ การให้คำปรึกษา และความก้าวหน้าทางวิชาชีพครูใหม่ (3) องค์ประกอบด้านการติดตามและประเมินครูใหม่

เกี่ยวข้องกับกฎเกณฑ์และเงื่อนไขของการประเมินการปฏิบัติงานครูใหม่ รวมทั้งการใช้เพิ่มสะสมงาน (Portfolio) เป็นหลักฐานประกอบการประเมินและ (4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากเครือข่ายภายนอก เป็นการแสดงบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ เขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา

3. ผลการทดลองใช้และประเมินรูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผลการทดลองใช้คู่มือ/รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า

1) ด้านกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งาน โรงเรียนทั้ง 4 แห่งที่ทำการทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งาน มีสภาพการวางแผนและดำเนินการนำครูใหม่เข้าสู่งานทุกรายการ เป็นไปตามเป้าหมายโดยสูงกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้ คือ ดำเนินการกิจจำนวนตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป โดยทุกภารกิจมีองค์ประกอบครบคลุม ครบถ้วน ชัดเจน ถูกต้อง 2) ด้านผลการดำเนินงานการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา โรงเรียนทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจระดับมากต่อกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา โรงเรียนทั้ง 4 แห่ง มีความพึงพอใจระดับมากต่อกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งานหลังจากทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา และการดำเนินกิจกรรมตามปฏิทินการดำเนินการการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาที่เหลือตลอดจนครบ 2 ปี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน

3.2 ผลการประเมินรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า 1) ผู้เข้าร่วมสัมมนาที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนที่ทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ยินยอมและเห็นด้วยกับผลการประเมิน ด้านกระบวนการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ด้านผลการดำเนินงานการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา 2) ความเป็นประโยชน์ของคู่มือ/รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นที่ตรงกันว่าคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรของสถานศึกษา ทำให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมเด่นชัดมากขึ้น 3) ความเหมาะสมของคู่มือ/รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาแสดงความคิดเห็นที่ตรงกันว่า คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมาก 4) ความเป็นไปได้ของบทบาทของหน่วยงานภายนอกในการมีส่วนร่วมพัฒนาครูใหม่ที่ระบุไว้ในรูปแบบ พบว่า 4.1) มีความเป็นไปได้อย่างมากเกี่ยวกับบทบาทของชุมชนและองค์กรภายนอกในการมีส่วนร่วมพัฒนาครูใหม่ตามที่ระบุไว้ในรูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกเว้นเรื่องกิจกรรมการเชิญชวนชุมชน/องค์กรภายนอก การเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครูใหม่ 4.2) มีความต้องการให้เขตพื้นที่การศึกษามีส่วนร่วมพัฒนาครูใหม่ตามที่ระบุไว้ในรูปแบบการนำครูเข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในขณะที่บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเขตพื้นที่การศึกษาต่างให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่สามารถดำเนินการแต่ก็มีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณและทรัพยากรที่สนับสนุนโรงเรียนและตัวครูใหม่ 4.3) ผู้ร่วมสัมมนานั้นเห็นด้วยอย่างยิ่งกับบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่ แต่การปฏิบัติจริงมีความเป็นไปได้น้อยที่สถาบันอุดมศึกษาจะมีส่วน

ร่วมพัฒนาครูใหม่ในทุก ๆ เรื่องที่เสนอ เนื่องจากในบริบทของการจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษามีธรรมชาติการปฏิบัติงานที่ต่างกันและค่อนข้างไม่เกี่ยวข้อง โดยสายงาน แต่หากมีความเป็นไปได้ต้องมีการดำเนินการในลักษณะการดำเนินการร่วมกันแบบภาคีเครือข่าย ทั้งเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและสถาบันอุดมศึกษาในการส่งเสริมและพัฒนาครูใหม่ในลักษณะของการฝึกอบรมระยะสั้น หรือการทำโครงการวิจัยร่วมกัน

3.3 การใช้รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษานั้นจะเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเต็มที่ก็ต่อเมื่อการถึงพร้อมด้วยปัจจัยหลักที่สำคัญ คือ ระบบการสรรหาและคัดเลือกครูใหม่ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรอื่น ๆ ต้องดำเนินการตามคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานอย่างจริงจัง การสรรหาและคัดเลือกครูพี่เลี้ยงที่มีคุณสมบัติเหมาะสม การส่งเสริม พัฒนาและการจูงใจในการปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมพัฒนาครูใหม่จากทุกฝ่าย

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลศึกษาปัญหาและความต้องการ การนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตาม ทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโส และครูใหม่

การที่ระดับปัญหาของการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง นั้น สอดคล้องกับการศึกษาของอนุชาติ เพ็งกลิ่น (2539) พบว่า ครูใหม่มีปัญหาในเรื่องการสอนและการ ไม่ได้รับการสนับสนุน มีปัญหาเกี่ยวกับปรับตัวให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน นอกจากนี้ เมื่อพิจารณา ระดับความต้องการที่เกี่ยวข้องกับการนำครูใหม่เข้าสู่งาน กลับพบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการระดับมาก ในประเด็นต่าง ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของ วิไล ตั้งสมจิตร และคณะ (2547) ที่ศึกษาการปฏิบัติงาน ของครูใหม่ และนิสิตฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยพบว่า ครูใหม่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ครูต้องการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสวัสดิการต่าง ๆ เฉกเช่นเดียวกับครูประจำการ ในขณะที่นิสิตฝึก ประสบการณ์ ต้องการให้สถานศึกษา/มหาวิทยาลัย สนับสนุน เรื่องวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มผู้ให้ข้อมูล โดยเฉพาะครูอาวุโสและครูใหม่มีความต้องการระดับมากในการนำครู ใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษานั้น ทั้ง ๆ ที่ตนเอง เห็นว่า มีปัญหาในระดับน้อยถึงปานกลางสะท้อนถึงความคิดว่า ระบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาในปัจจุบันที่กำลังดำเนินการอยู่ในลักษณะการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มที่ทุกคนรับรู้ เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการตามกฎหมาย แต่เมื่อเปลี่ยนข้อคำถาม เป็นแสดงความต้องการหลาย ๆ ประเด็นซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่เคยเกิดขึ้นในอดีตของการทดลองปฏิบัติหน้า ที่ราชการและการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้ม โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และหลักการที่มีมุมมอง ต่อครูใหม่ที่แตกต่างจากครูประจำการ การให้ความสำคัญของการวางแผนพัฒนาครูใหม่ของโรงเรียน อย่างเป็นระบบและก่อให้เกิดประโยชน์กับครูพี่เลี้ยงและครูใหม่ โดยเฉพาะการสนับสนุน ส่งเสริม ครู ใหม่ในด้าน ต่าง ๆ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากหน่วยงานภายนอกต่างเป็นสิ่งที่ยังไม่เคยเกิดขึ้นเลย กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ครูอาวุโส และครูใหม่จึงแสดงความต้องการออกมาในระดับมาก

2. ผลการสร้างรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา ทั้งในประเทศและต่างประเทศ กล่าวได้ว่า ในประเทศไทยมีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เรื่องนี้อยู่ในวงจำกัดซึ่งมักเป็นรูปแบบที่เกิดจากการกำหนดจากหน่วยงานส่วนกลางให้สถานศึกษาปฏิบัติต่างกับในต่างประเทศที่มีการศึกษาวิจัยกันอย่างแพร่หลายทั้งระดับของนักวิจัยหรือนักวิชาการและระดับหน่วยงานต่าง ๆ โดยมีการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง ความแตกต่างนี้เองจึงช่วย “เติมเต็ม” ในส่วนที่ดีที่เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ก่อเกิดประโยชน์อย่างกว้างขวาง ในการขยายกรอบความคิดอันหลากหลายอันนำมาสู่การกำหนดกรอบความคิดที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ได้เป็นอย่างดี โดยรูปแบบที่สร้างขึ้นเกิดจากการสังเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ และผลการศึกษาปัญหา และความต้องการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษา ครูอาวุโสและครูใหม่ ซึ่งผ่านการทดสอบความสอดคล้องและความเหมาะสมโดยใช้กระบวนการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) ต่อจากนั้นจึงสร้างคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษา ซึ่งก็ผ่านการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญเช่นกัน ดังนั้น กล่าวได้ว่า รูปแบบ/คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานผ่านกระบวนการสร้างที่น่าเชื่อถือ ถูกต้องตามหลักวิชา และมีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้นับว่าเป็นจุดเด่นของรูปแบบ/คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษา เพราะจะทำให้รูปแบบ/คู่มือดังกล่าว มีกรอบแนวคิดหลักที่มีความเหมาะสมกว้างขวาง ครอบคลุม และสอดคล้องกับแนวดำเนินการ การนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นรูปแบบที่ตอบสนองต่อปัญหา และความต้องการของผู้ปฏิบัติจริงจึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ได้

3. ผลการทดลองใช้และการประเมินรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากผลการวิจัยพบประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปราย 3 ประเด็น

3.1 การออกแบบการทดลอง

หลังจากการดำเนินการสร้างรูปแบบ/คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านการตรวจสอบความสอดคล้องและเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว ผู้วิจัยจึงนำคู่มือดังกล่าวไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยในการทดลองใช้คู่มือกับสถานศึกษา 4 แห่ง เป็นกลุ่มทดลอง เนื่องจากมีสภาพบริบทของระดับการจัดการศึกษา และมีสภาพแวดล้อมด้านที่ตั้งแตกต่างกันซึ่งเป็นการสร้างจุดแข็ง(Strength) ให้กับการวิจัยได้เป็นอย่างดี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้กลุ่มทดลองหลายกลุ่มที่มีการทดสอบหลังทดลอง (Multiple-groups Posttest Design) โดยไม่มีการวัดผลในช่วงการทดลอง โดยปกตินั้น การเตรียมความพร้อมและการพัฒนาอย่างเข้มจำเป็นต้องดำเนินการตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด 2 ปี แต่ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทดลองใช้รูปแบบด้วยการปฏิบัติตามคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานนั้นสามารถดำเนินการในระยะเวลาที่พอเพียงกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หลังการทดลองใช้คู่มือ ซึ่งการทดลองใช้คู่มือในระยะเวลา 2 เดือน ก็ควรจะเพียงพอที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้ โดยการดำเนินการใช้

คู่มือกับสถานศึกษามีจุดเริ่มต้นที่ตรงกัน กล่าวคือ เป็นสถานศึกษาที่เพิ่งมีครูผู้ช่วยบรรจุใหม่เข้าไปปฏิบัติราชการ ซึ่งจะทำให้เกิดความมั่นใจได้ว่า สิ่งที่เปลี่ยนแปลงหลังจากทดลองใช้คู่มือ เกิดจากอิทธิพลของการปฏิบัติตามแนวคำเนิการของคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งาน

3.2 การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษากลุ่มทดลอง หลังการใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งาน

ผลการทดลองใช้ที่เกิดขึ้นจากการทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานของสถานศึกษากลุ่มทดลองในช่วงระยะเวลาเพียง 2 เดือนแต่เกิดผลการดำเนินการในระดับมาก คำตอบนี้สามารถอธิบายได้ว่า มีความเป็นไปได้ เนื่องจากเมื่อพิจารณาผลการศึกษความเป็นไปได้ในการใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาตลอดระยะเวลา 2 ปี จากกลุ่มบุคลากรของสถานศึกษาผู้ทดลองใช้คู่มือ รวมทั้งกลุ่มบุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเห็นว่ามีความเป็นไปได้ระดับมากถึงมากที่สุดที่จะทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์การนำครูใหม่เข้าสู่งาน หากมีการทดลองใช้คู่มือจนครบระยะเวลา 2 ปี ผลการศึกษาดังกล่าวทำให้เกิดการสรุปอ้างอิงย้อนกลับมาได้ว่า แม้ว่าผู้ที่เกี่ยวข้องจะทดลองใช้คู่มือเพียง 2 เดือน แต่ก็มี ความมั่นใจถึงความเป็นไปได้ในระดับมากถึงมากที่สุด ในสิ่งที่ยังไม่ได้ทดลองใช้อีก 1 ปี 10 เดือน เนื่องจากผลการทดลองใช้คู่มือเพียง 2 เดือน ทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่ระบุไว้ตามคู่มือเป็นอย่างดี ส่งผลให้ทุกคนทุกฝ่ายเกิดความพึงพอใจในระดับมาก นอกจากนี้ผลการสัมมนากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องกับการใช้คู่มือก็ยังพบว่า ผู้ร่วมสนทนากลุ่มยืนยันผลการทดลองใช้ในด้านกระบวนการ ผลการดำเนินการ และความเป็นไปได้ในการใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานด้วยฉันทามติของกลุ่ม โดยสอดคล้องการศึกษาคการใช้โปรแกรมการนำครูเข้าสู่งานในต่างประเทศที่เน้นการแบ่งเบาภาระงานของครูที่ปรึกษาและครูใหม่ให้ลดน้อยลง การให้คำปรึกษาการใช้เพิ่มเติมสะสมงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการประเมินผล การปฏิบัติงาน ซึ่งพบว่า โปรแกรมการนำครูใหม่เข้าสู่งานดังกล่าวช่วยสร้างศักยภาพของภาวะผู้นำของครูใหม่ ให้มีความชำนาญในงานและตระหนักถึงความต้องการของผู้เรียน สามารถยกระดับการประเมินความก้าวหน้า การประเมินผลสรุป และการประเมินตนเอง (Formative Sumative, Self assessment) อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนยิ่งขึ้น (Riggs&Sandin,2000;Carol, McCart, Sang K.,2001; Gilles&Wilson,2004)

3.3 ผลการประเมินรูปแบบ/คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มของผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งมีบุคลากรของสถานศึกษาที่ทดลองใช้คู่มือ ผู้บริหาร และบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี รวมทั้งบุคคลภายนอก ได้แก่ ผู้แทนชุมชนและผู้แทนผู้บริหารสถานศึกษาที่ไม่ได้ทดลองใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานจำนวน 25 คน ต่างให้การยืนยันผลการทดลองใช้คู่มือทั้งในด้านกระบวนการ ด้านผลการดำเนินการ และด้านความเป็นไปได้ในการใช้คู่มือให้เกิดบรรลุวัตถุประสงค์จนครบระยะเวลา 2 ปี โดยการที่ผู้เกี่ยวข้องประเมินผลคู่มือออกมาในเชิงบวกนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะบุคลากรของสถานศึกษากลุ่มทดลองได้ทดลองปฏิบัติจริง และปรากฏผลในเชิงประจักษ์ อีกส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะองค์ประกอบของคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ได้มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมและเดิมเต็ม

หลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อม และการพัฒนาอย่างเข้ม ที่กำหนดโดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะวัตถุประสงค์และแนวคิด และหลักการ การนำครูใหม่เข้าสู่งานที่มีต่อตัวครูใหม่ในฐานะผู้เริ่มต้นเป็นครู (Beginning Teacher) อันเป็นช่วงเวลาพื้นฐานที่จำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาให้มีความพร้อมที่จะเป็นครูประจำการที่มีคุณภาพ และเป็นมืออาชีพในอนาคต ซึ่งช่วยเติมเต็มกับจุดเน้นของการประเมินการปฏิบัติงานครูใหม่ได้อย่างสมดุล อย่างไรก็ตาม พบข้อจำกัดเกี่ยวกับการไม่สามารถทดลองใช้องค์ประกอบของรูปแบบด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่จากหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะบทบาทของเขตพื้นที่การศึกษาและสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นหน่วยงานต่างสังกัดที่เกินวิสัยของผู้วิจัยที่จะควบคุมได้ แต่ผู้วิจัยก็นำองค์ประกอบดังกล่าวมาประเมินความเป็นไปได้ในการปฏิบัติจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้รูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในขั้นตอนการประเมินรูปแบบ ซึ่งทำให้ได้สารสนเทศเบื้องต้นที่อาจพอทำนายการนำไปใช้ปฏิบัติจริงได้ในระดับหนึ่ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ควรปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและการพัฒนาของครูผู้ช่วย โดยใช้วิธีการจากผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการดำเนินการและควรปรับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานครูใหม่ จากเดิมที่มี 2 ระดับ คือ ปรับปรุงและพอใช้เป็นระดับพอใช้และดีแทน และควรนำหลักเกณฑ์และวิธีการดังกล่าวนี้ไปใช้กับสถานศึกษาในวงกว้าง

2. เขตพื้นที่การศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของครูใหม่ ควรปรับปรุงบทบาทการพัฒนาครูใหม่ตามที่กำหนดไว้ในรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานที่เป็นไปตามผลการวิจัยนี้ แล้วจัดทำเป็นคู่มือการพัฒนาครูใหม่ของเขตพื้นที่การศึกษา และสนับสนุน ส่งเสริมให้สถานศึกษาใช้คู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งานเป็นแนวทางในการพัฒนาครูใหม่

3. สถานศึกษาที่มีครูใหม่เข้าสู่ตำแหน่งควรนำรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานที่ได้จากการวิจัยนี้ไปใช้ให้สมบูรณ์ และครอบคลุมทั้ง 4 องค์ประกอบ ตามคู่มือการนำครูใหม่เข้าสู่งาน ทั้งส่วนที่เป็นบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องและกิจกรรมที่ดำเนินการตามปฏิทินการปฏิบัติงาน ตลอดระยะเวลา 2 ปี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อ

1. ควรมีการศึกษาในอนาคตถึงรูปแบบการนำครูใหม่เข้าสู่งานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีลักษณะพิเศษ โดยเฉพาะสถานศึกษาที่มีความขาดแคลนด้านความพร้อม

2. ควรมีการศึกษาและพัฒนาารูปแบบการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่หรือบุคลากรประจำการอื่น ๆ ในลักษณะภาคีเครือข่ายคล้ายกับในต่างประเทศ

3. ควรมีการศึกษาและพัฒนาารูปแบบหรือแนวดำเนินการสร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพสำหรับครูใหม่ในรูปแบบต่าง ๆ

4. ควรมีการศึกษาถึงบทบาทของสถาบันอุดมศึกษาที่เหมาะสมในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาครูใหม่

5. ควรมีการศึกษาและพัฒนารูปแบบการนำบุคลากรใหม่อื่นๆ เข้าสู่งาน เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา คณาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ให้กว้างขวางและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

จิตราภรณ์ ไยศิลป์และคณะ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารกลยุทธ์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 3(2): 9-137.

ฉันทนา จันทบรรจง. (2548). เทคนิคการจูงใจครูใหม่เข้าสู่วิชาชีพครู. *วารสารศึกษาศาสตร์*

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 7(11): 91-105.

----- (2549). *การบริหารทรัพยากรบุคคลทางการศึกษา (Human Resource*

Management In Education). ตำราเรียนรายวิชา 364562 การบริหารทรัพยากรบุคคล

ทางการศึกษา หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา

(หลักสูตรปรับปรุง) พ.ศ.2545.

วิไล ตั้งจิตสมคิด และคณะ. (2547). *การศึกษารูปแบบการบริหารโรงเรียนร่วมพัฒนาวิชาชีพครูสังกัด*

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการประชุมวิชาการการวิจัยทางการศึกษา ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.

สุรัตน์ ศรีดาเดช และคณะ. (2549). การนำเสนอรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. 8(3): 45-57.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2548). *หลักเกณฑ์และวิธีการการ*

เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม (ส่งพร้อมหนังสือสำนักงาน ก.ค.ศ. ที่ ศร 0206.2/ว 20 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2548). (อัครสำเนา).

อนุชา กอนพ่วง. (2539). การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็น

ผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์*. (ฉบับพิเศษ): 95-106.

อนุชาติ เพ็งกลั่น. (2539). *การศึกษาการปฏิบัติงานของครูบรรจุใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัด*

สระบุรี ในสรุปผลการวิจัย ด้านการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู พ.ศ.2538-2541 (เล่มที่ 1). กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา.

- อนุสารณ์ ยกให้และคณะ. (2549). การนำเสนอรูปแบบการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร*.
8(3): 73-89.
- Adelman, N.E. (1991). *Preservice training and continuing professional development of teachers*.
Washington. DC:Policy Studies Associates.
- Garol, C.G, McCart, M.C.&Sang, H. (2001). *Beginning Teacher perception of Concerns:A Longitudinal
Look at Teacher Development*. Action in teacher Education, v 23, n 3, pp. 92-98.
- Feiman – Nemser, S. (2003). *What New Teacher Need to Learn. “in Keeping Good” *Teacher
Education Research Journal*. 6 (2): 171-179.
- Gilles, C. & Wilson,J. (2004). Receiving as well as giving:mentors’ perception of their development
in one teacher induction program. *Education Research and Evaluation*. Vol (12), No (1).
- McDonald, F. (1980). *The problems of beginning teachers:A crisis in training*. Study of induction
Programs for beginning teachers. Princeton. NJ: Educational Testing Service.
- Riggs, M. & Sandlin, R.A. (2000). Teaching Portfolios for Support of Teachers’Professional Growth.
NASSP Bulletin. 84 (618): 22-27.

การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู*

พลทรัพย์ นาคานาคา และคณะ**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยมุ่งศึกษาตัวแปรในด้านคุณลักษณะส่วนตัวและครอบครัว ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูและด้านสถานศึกษา 2. เพื่อสร้างสมการทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูจากความสัมพันธ์ของตัวแปรที่พบ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูแห่งชาติและครูต้นแบบ ซึ่งผ่านการคัดเลือกจากเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2544 จำนวนทั้งสิ้น 482 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู ($r = .62$) ภูมิหลังทางครอบครัว ($r = .59$) การทำวิจัยในชั้นเรียน ($r = .58$) การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($r = .52$) ความพร้อมในด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ($r = .45$) ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตน และวิชาชีพ ($r = .38$) การให้นักเรียนทำโครงการ ($r = .37$) การใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ($r = .35$) ภูมิหลังด้านการศึกษา ($r = .28$) การเป็นคณะกรรมการวิชาการ ($r = .27$) บรรยากาศทางวิชาการ ($r = .21$) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ($r = .20$) สภาพของเพื่อนร่วมงาน ($r = .17$) และความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ ($r = .16$) ตามลำดับ 2. สมการทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลและสามารถนำมาใช้ทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและการทำวิจัยในชั้นเรียน สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบ ซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ ร้อยละ 38.00 ได้แก่

$$\text{ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู} = 2\ 146 + 0.432 X_3 (\text{ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู}) + 0.124 X_8 (\text{ทำการวิจัยในชั้นเรียน})$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐานได้แก่

$$\text{ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู} = 0.457 Z_3 (\text{ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู}) + 0.145 Z_8 (\text{ทำการวิจัยในชั้นเรียน})$$

ที่มา * วารสารวิจัย มสค ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2551

** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บทนำ

ครูเป็นปัจจัยหลักอันสำคัญยิ่งในการให้การศึกษาแก่เยาวชนของชาติในทุกระดับและเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของกระบวนการจัดการศึกษา หากได้ครูที่มีความรู้ความสามารถ มีเทคนิควิธีการสอนที่ดี มีทักษะกระบวนการสอนที่ดีเยี่ยม และมีคุณลักษณะของ ปุชนิยบุคคลแล้ว จะทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพของประชาชนและประเทศเป็นสำคัญ (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2541 : 1) การฝึกหัดครูจึงเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของรัฐ ที่จะต้องเร่งสร้างมาตรฐานในการฝึกหัดครูให้ได้มาตรฐาน เพื่อสนองความต้องการของสังคม รวมทั้งเป็นกลไกในการขับเคลื่อนระบบการปฏิรูปการศึกษาให้บรรลุเป้าประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ ผลจากการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวกับครูชี้ชัดว่าสภาพการณ์ โดยทั่วไปในวิชาชีพครูยังคงมีปัญหาอยู่ จากการสังเคราะห์งานวิจัยในภาพรวมยังมีปัญหาในเรื่องครูขาดคุณภาพ ขาดความสามารถ มีวิธีการคัดเลือกครูที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งมีดัชนีบ่งชี้ว่า หลักสูตรการเรียนการสอนไม่สามารถทำให้นักศึกษามีศรัทธาในความเป็นครู จนทำให้มีผู้สำเร็จการศึกษา ส่วนหนึ่งออกไปประกอบอาชีพอื่น ในด้านสถาบันที่รับผิดชอบในการผลิตครู โดยตรงพบว่า วิธีการสอนของอาจารย์ส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการบรรยาย ไม่ทำให้นักศึกษามีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจนสามารถเกิดปัญญา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และคิดอย่างมีระบบ รวมทั้งเรื่องคุณธรรมจริยธรรมของผู้สำเร็จการศึกษา จากสถาบันฝึกหัดครูยังอยู่ในขั้นวิกฤตศรัทธา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2547 : 3)

ครูต้นแบบและครูแห่งชาติ คือ กลุ่มบุคลากรในสาขาวิชาชีพครูที่จัดได้ว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพเพราะบุคลากรดังกล่าวเป็นผู้ที่ผ่านการคัดกรองในเรื่องคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะครูมืออาชีพมาแล้ว ฉะนั้นทรรศนะและคุณลักษณะของครูต้นแบบและครูแห่งชาติจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจที่จะศึกษาวิจัยเพื่อค้นหาคำตอบในการที่จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการยกระดับคุณภาพของครูให้มีมาตรฐานตามที่สังคมคาดหวัง การศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูเป็นงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูต้นแบบและครูแห่งชาติทั่วประเทศ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับองค์กรทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ใช้ประโยชน์รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนากระบวนการผลิตและพัฒนาครูให้ได้มาตรฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยมุ่งศึกษาตัวแปรในปัจจัยด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้
 - 1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของครูและครอบครัว
 - 1.2 ด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพ
 - 1.3 ด้านสถานศึกษา
2. เพื่อสร้างสมการทำนายที่สามารถอธิบายความสำเร็จ ในการประกอบวิชาชีพครู จากความสัมพันธ์ของตัวแปรที่พบ

วิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่องตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู เป็นการศึกษาที่มุ่งหาคำตอบจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูแห่งชาติและครูต้นแบบซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ผลของการศึกษานี้มุ่งตอบคำถามการวิจัยหลักดังต่อไปนี้

1. ตัวแปรใดที่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู

2. ตัวแปรใดที่สามารถอธิบายและทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูได้ รายละเอียดของการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ครูแห่งชาติและครูต้นแบบที่ได้รับการคัดเลือกในระหว่างปี พ.ศ. 2541-2544 มีจำนวนทั้งสิ้น 612 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยกำหนดชั้นภูมิในการสุ่มจากประชากรรายจังหวัดทุกจังหวัดที่มีครูต้นแบบและครูแห่งชาติ ได้กลุ่มตัวอย่างรวม 489 คน รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาเพื่อวิเคราะห์ จำนวน 482 ฉบับ

2. ขั้นตอนการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีวิธีทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยมีกระบวนการวิจัยโดยรวมดังนี้

วิทยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย ครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้ด้วยโปรแกรม SPSS โดยการวิเคราะห์ค่าความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรย่อยปัจจัยด้านต่าง ๆ กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูของกลุ่มตัวอย่างและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรทีละตัว เพื่อสร้างสมการทำนายตัวแปรที่สำคัญที่สามารถอธิบายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู

วิทยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสนทนาลย่อย (Focus Group) โดยเชิญกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครู ในแต่ละสาขาวิชาและในแต่ละระดับการศึกษาที่สอน จำนวน 12 คน มาสนทนากลุ่มย่อยเพื่อยืนยันผลที่ได้จากการใช้วิทยวิธีเชิงปริมาณ ในการสนทนาจะใช้การอภิปรายภายใต้กรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัย ข้อมูลที่ได้ในส่วนวิทยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ 1) เพื่อยืนยันผลที่ได้จากข้อมูลเชิงปริมาณ 2) มุ่งหารายละเอียดเชิงคุณภาพของแต่ละตัวแปรที่สำคัญ จากกลุ่มตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในส่วนของวิทยวิธีเชิงปริมาณ คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดที่ได้สังเคราะห์ไว้ โดยเครื่องมือดังกล่าวมี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

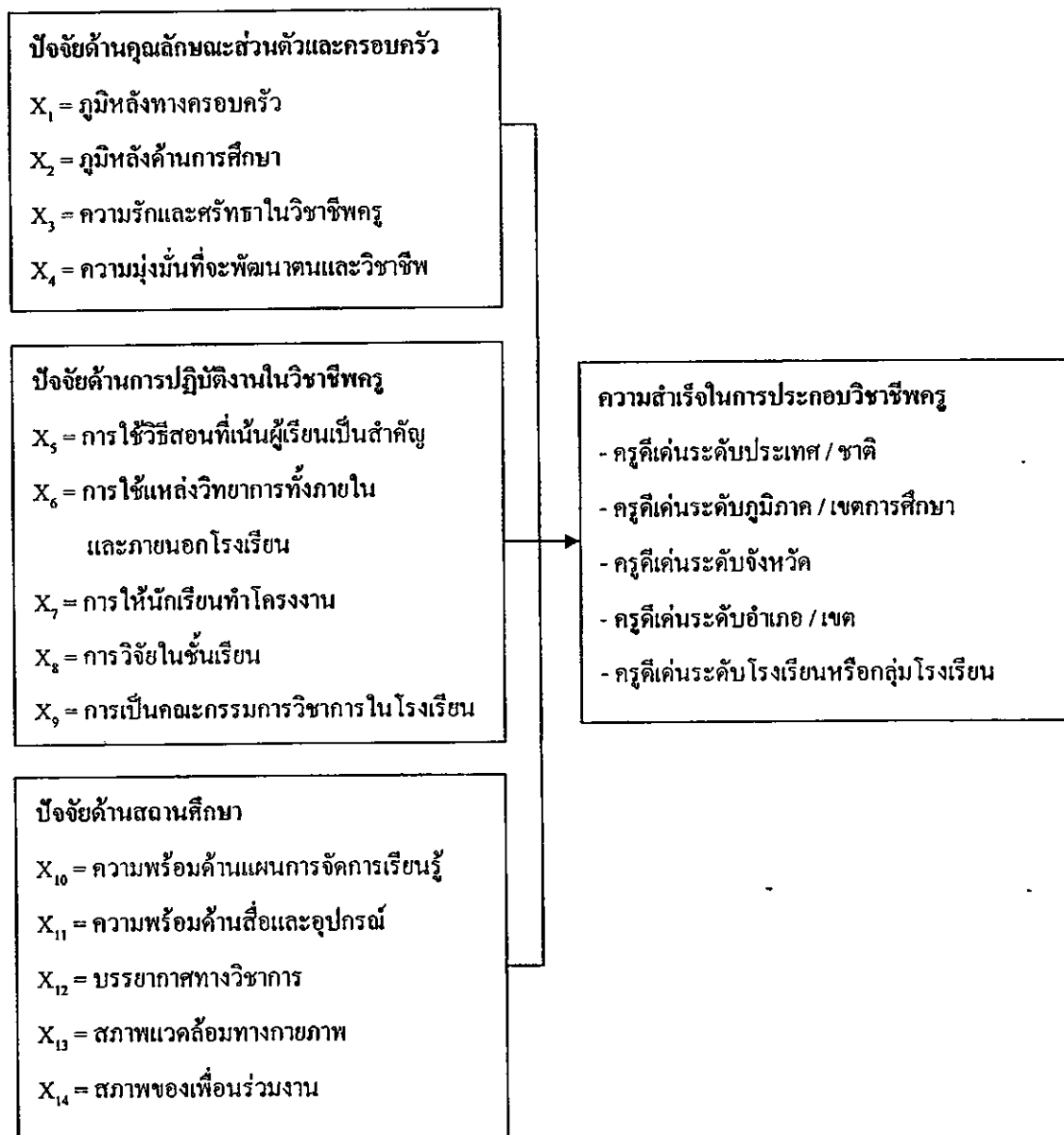
ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานในวิชาชีพครูและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบระบุข้อเท็จจริงในแต่ละประเด็น ทั้งปลายปิดและปลายเปิด คำถามในตอนที่ 1 มี 11 ข้อ และคำถามในตอนที่ 2 ประกอบด้วยข้อคำถาม 21 ข้อ รวม 32 ข้อ โครงสร้างของข้อกระทงคำถามในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครูแห่งชาติและครูต้นแบบซึ่งเป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวและครอบครัว ซึ่งจะประกอบด้วยตัวแปรย่อย 4 ตัวแปร คือ ภูมิหลังทางครอบครัว ภูมิหลังด้านการศึกษา ความรักความศรัทธาในวิชาชีพครู ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพ 2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ซึ่งจะประกอบด้วยตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร คือ การใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน การให้นักเรียนทำโครงการ การทำวิจัยในชั้นเรียน การเป็นคณะกรรมการวิชาการในโรงเรียน 3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรย่อย 5 ตัวแปร คือ ความพร้อมด้านแผนการจัดการเรียนรู้ ความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ บรรยากาศทางวิชาการ สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสภาพของเพื่อนร่วมงาน เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแบบสอบถามผ่านการหา

คุณภาพของเครื่องมือทั้งความตรง (validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิและการหาค่าความเที่ยง (reliability) โดยการนำไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ค่าความเที่ยงรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.8940 เมื่อจำแนกค่าความเที่ยงเป็นรายด้าน มีดังนี้ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวและครอบครัว ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 9 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.7963 ปัจจัยการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 13 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.8521 ปัจจัยด้านสถานศึกษาประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.8312

ส่วนวิทยวิธีเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบบันทึกการอภิปรายในกลุ่มย่อย เพื่อใช้ในการบันทึกการสรุปประเด็นของการอภิปรายกลุ่มย่อยในแต่ละประเด็นที่กลุ่มย่อยได้อภิปราย

4. กรอบแนวคิดในการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาวิจัยตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยได้ทบทวนวรรณกรรมในส่วนของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู รวมทั้งการศึกษาจากผลงานวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานในวิชาชีพครู จัดกลุ่มของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูได้กรอบแนวคิด ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัยตัวแปรที่ศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ การวิจัยครั้งนี้ในส่วนของวิธีเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรม SPSS โดยมีสถิติพื้นฐานและสถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ได้แก่ การวิเคราะห์ เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ตามกรอบแนวคิดกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู นอกจากนี้ได้วิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression ด้วยวิธีเพิ่มตัวแปรทีละตัว (Stepwise) เพื่อการสร้างสมการทำนาย

สำหรับในส่วนของวิทยวิธีเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มสนทนา (Focus Group) อภิปรายประเด็นต่าง ๆ ที่พบในการวิจัยจากวิทยวิธีเชิงปริมาณและสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มสนทนา เพื่อศึกษาธรรมชาติของกลุ่มสนทนาที่ประสบความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู นำเสนอข้อมูลในส่วนของวิทยวิธีเชิงคุณภาพประกอบกับข้อมูลที่ได้ในส่วนของการศึกษาด้วยวิทยวิธีเชิงปริมาณหลังจากที่กลุ่มสนทนาย่อยอภิปรายอย่างกว้างขวาง

6. เกณฑ์ในการแปลผลความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู หมายถึง ระดับความสำเร็จ ในการประกอบวิชาชีพครูที่ครูแต่ละคน ได้รับ จำแนกตามระดับความสำเร็จของรางวัลที่ครูได้รับ ใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ระดับความสำเร็จโดยจำแนกเป็นค่าระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ครูดีเด่นระดับชาติ / ประเทศ เป็นครูที่ได้รับรางวัลในระดับชาติ หรือระดับประเทศ

ระดับคะแนน 4 หมายถึง ครูดีเด่นระดับภูมิภาค / เขตการศึกษา เป็นครูที่ได้รับรางวัลในระดับภูมิภาคหรือระดับเขตการศึกษา

ระดับคะแนน 3 หมายถึง ครูดีเด่นระดับจังหวัด เป็นครูที่ได้รับรางวัลในระดับจังหวัด

ระดับคะแนน 2 หมายถึง ครูดีเด่นระดับอำเภอ / เขต เป็นครูที่ได้รับรางวัลในระดับอำเภอ / เขต

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ครูดีเด่นในระดับโรงเรียน / กลุ่มโรงเรียนเป็นครูที่ได้รับรางวัลในระดับโรงเรียน / กลุ่มโรงเรียน

การวัดความสำเร็จวัดจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยให้ครูระบุรางวัลที่ครูได้รับแล้วนำมาจัดกลุ่มตามระดับความสำเร็จตามระดับเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนเฉลี่ย แปลผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ประสบความสำเร็จในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ประสบความสำเร็จในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ประสบความสำเร็จในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ประสบความสำเร็จในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 1.50 หมายถึง ประสบความสำเร็จในระดับน้อยที่สุด

7. ขอบเขตระยะเวลาในการวิจัย รวม 1 ปี 7 เดือน เริ่มตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2549-31 พฤษภาคม 2551

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยจากวิทยวิธีเชิงปริมาณ

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวและครอบครัว กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนร้อยละ 83.40 อายุเฉลี่ยระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 29.15 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 69.09 มีสถานภาพครอบครัวสมรส ร้อยละ 85.89 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ครู 16-20 ปี ร้อยละ 28.46 มีความตั้งใจในการประกอบอาชีพครู ร้อยละ 88.38 มาจากครอบครัวที่มีสมาชิกประกอบวิชาชีพครู ร้อยละ 53.53 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน โดยมีเหตุผลน่าเชื่อถือมาก ร้อยละ 27.59

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู ครูแห่งชาติและครูต้นแบบมีระดับการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า การวิจัยในชั้นเรียนค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.09, SD = 0.59) รองลงมา ได้แก่ การให้นักเรียนทำโครงการ (\bar{X} = 3.82, SD = 0.95) การใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (\bar{X} = 3.65, SD = 1.09) การเป็นกรรมการวิชาการในโรงเรียน (\bar{X} = 3.57, SD = 1.35) และ การใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน (\bar{X} = 3.48, SD = 1.01) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา ครูแห่งชาติและครูต้นแบบมีปัจจัยด้านสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานอยู่ในแต่ละปัจจัยย่อย พบว่า บรรยากาศทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 3.82, SD = 0.81) รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (\bar{X} = 3.59, SD = 1.03) ความพร้อมด้านแผนการจัดการเรียนรู้ (\bar{X} = 3.58, SD = 1.10) สภาพของเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 2.91, SD = 1.09) และความพร้อมของสื่อและอุปกรณ์ (\bar{X} = 2.60, SD = 1.59) ตามลำดับ

4. ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู พบว่า ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.06, SD = 1.39)

5. ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยตัวแปรดังกล่าว มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูในระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับที่ .01 ได้แก่ ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู (r = .62) ภูมิหลังทางครอบครัว (r = .59) การทำวิจัยในชั้นเรียน (r = .58) การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (r = .52) ความพร้อมในด้านแผนการจัดการเรียนรู้ (r = .45) ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนและวิชาชีพครู (r = .38) การให้นักเรียนทำโครงการ (r = .37) การใช้แหล่งวิทยาการทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (r = .35) ภูมิหลังด้านการศึกษา (r = .28) การเป็นคณะกรรมการวิชาการ (r = .27) บรรยากาศทางวิชาการ (r = .21) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (r = .20) สภาพของเพื่อนร่วมงาน (r = .17) และความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ (r = .16) ตามลำดับ

6. สมการทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ตัวแปรสำคัญที่ส่งผลและสามารถนำมาใช้ทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และการทำวิจัยในชั้นเรียน สมการทำนายในรูปของคะแนนดิบซึ่งมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 38.00 ได้แก่

$$\text{ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู} = 2.146 + 0.432 X_3 (\text{ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู}) + 0.124 X_8 (\text{การทำวิจัยในชั้นเรียน})$$

สมการทำนายในรูปของคะแนนมาตรฐาน ได้แก่

$$\text{ความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู} = 0.457 Z_3 (\text{ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู}) + 0.145 Z_8 (\text{การทำวิจัยในชั้นเรียน})$$

ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

การจัดลำดับความสำคัญของตัวแปรย่อยในปัจจัยแต่ละด้านตามธรรมชาติของสมาชิกกลุ่มย่อย (Focus Group) ซึ่งเป็นครูดั้งเดิมและครูแห่งชาติซึ่งคัดเลือกจากครูที่ประสบความสำเร็จสูงสุดได้อภิปรายภายในกลุ่มย่อย โดยสมาชิกแต่ละคนได้จัดลำดับความสำคัญของตัวแปรย่อยในปัจจัยแต่ละด้านด้วยการให้คะแนนตามลำดับของความสำคัญ อันดับที่มีความสำคัญสูงสุดจะได้คะแนนมากที่สุดเรียงลำดับจนถึงอันดับสุดท้ายในแต่ละปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ได้ข้อสรุปดังนี้

1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวและครอบครัว สมาชิกในกลุ่มสนทนากลุ่มย่อย 12 คน ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรในปัจจัยนี้ พบว่า ตัวแปรย่อยความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (X_3) มีคะแนนรวมเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนและวิชาชีพ (X_4) ภูมิหลังทางการศึกษา (X_2) และภูมิหลังทางครอบครัว (X_1) ตามลำดับ

2. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู สมาชิกในกลุ่มสนทนากลุ่มย่อย 12 คน ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรในปัจจัยนี้ พบว่า ตัวแปรย่อยการใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X_5) มีคะแนนรวมเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ การทำวิจัยในชั้นเรียน (X_8) การให้นักเรียนทำโครงการ (X_7) การใช้แหล่งวิทยาการภายในและนอกโรงเรียน (X_6) และการเป็นคณะกรรมการวิชาการในโรงเรียน (X_9) ตามลำดับ

3. ปัจจัยด้านสถานศึกษา สมาชิกในกลุ่มสนทนากลุ่มย่อย 12 คน ได้จัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรในปัจจัยนี้ พบว่า ตัวแปรย่อยความพร้อมด้านแผนการจัดการเรียนรู้ (X_{10}) มีคะแนนรวมเป็นอันดับ 1 รองลงมาได้แก่ ความพร้อมในด้านสื่อและอุปกรณ์ (X_{11}) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (X_{13}) บรรยากาศทางวิชาการ (X_{12}) และสภาพของเพื่อนร่วมงาน (X_{14}) ตามลำดับ

การจัดเรียงลำดับความสำคัญของแต่ละตัวแปรย่อยในแต่ละปัจจัยได้ผลสรุปดังกล่าวมาแล้วข้างต้น กลุ่มสนทนาได้อภิปรายกันอย่างกว้างขวางในประเด็นของตัวแปรในปัจจัยแต่ละด้านที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูและจัดเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรย่อยในภาพรวมของทุกปัจจัย โดยคัดเลือกตัวแปรที่มีอันดับความสำคัญ 2 อันดับแรกในปัจจัยแต่ละด้านจากการเรียงลำดับในครั้งแรกแล้วนำมาจัดเรียงลำดับความสำคัญโดยให้ค่าน้ำหนักคะแนนใช้เกณฑ์เดิม คือ ตัวแปรที่มีลำดับความสำคัญสูงสุด จะได้ค่าน้ำหนักคะแนนมากที่สุด ผลการจัดอันดับตัวแปรย่อยในภาพรวมของทุกปัจจัยโดยเลือกมาปัจจัยละ 2 ตัวแปร รวม 6 ตัวแปร จัดเรียงอันดับใหม่โดยกลุ่มสนทนา พบว่า คะแนนจากการเรียงลำดับความสำคัญของตัวแปรที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยเรียงลำดับจากอันดับ 1-6 คือ ตัวแปรด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพ (X_3) รองลงมาได้แก่ การทำวิจัยในชั้นเรียน (X_9) การใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (X_5) ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (X_4) ความพร้อมในด้านแผนการเรียนรู้ (X_{10}) และความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ (X_{11}) ตามลำดับ

ข้อคิดเห็นที่กลุ่มสนทนาย่อยได้อภิปรายและลงข้อสรุปในตัวแปรย่อยที่กลุ่มได้ให้ความสำคัญมีรายละเอียดในแต่ละตัวแปรจากการอภิปรายในกลุ่มย่อย ดังนี้

1. ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู (Love and Faith in the Teacher Profession) เป็นพื้นฐานที่สำคัญ ในการนำสู่ความสำเร็จของการประกอบวิชาชีพครู กลุ่มตัวอย่างทุกคนให้ความเห็นตรงกันว่าโดยพื้นฐานความชอบในวิชาชีพแล้วทุกคนในกลุ่มสนทนาย่อยมีความชอบและมีความรักศรัทธาในวิชาชีพนี้ ข้อสรุปของตัวแปรนี้จากการสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group) ได้อภิปรายประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนี้ดังต่อไปนี้

1.1 ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นคุณสมบัติที่มีความจำเป็นและเป็นพื้นฐานที่สำคัญยิ่ง สำหรับการสร้างสรรค์ผลงานในวิชาชีพให้บรรลุเป้าประสงค์ เพราะเมื่อรักศรัทธาก็จะมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานในหน้าที่

1.2 ผลจากการที่มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครูจะทำให้ครูมีความเชื่อมั่นว่าทุกปัญหาที่ผ่านเข้ามาสามารถแก้ไขได้ กลุ่มสนทนาย่อยได้อภิปรายและให้ความเห็นตรงกันว่ามีความชอบอาชีพครู และมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์งานที่มีคุณภาพต่อไป

1.3 หากให้มีการเลือกอาชีพใหม่ กลุ่มสนทนาย่อยได้อภิปรายให้ความเห็นว่า จะยังไม่เปลี่ยนใจ ยังยึดอาชีพครูอยู่เหมือนเดิมเพราะมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพนี้ตั้งแต่เริ่มต้นของการประกอบวิชาชีพครู

1.4 ความศรัทธาในวิชาชีพนี้มีความเชื่อเป็นพื้นฐานที่เชื่อว่าหากเปรียบเทียบกับอาชีพแพทย์ ตำรวจ นักกฎหมาย ฯลฯ ในบรรดาอาชีพ (Profession) ทั้งหมดที่มีอยู่ในสังคมปัจจุบันนี้อาชีพครู นับเป็นอาชีพที่มีเกียรติและเป็นอาชีพที่ทำนายในมิติของการสร้างและพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากร ที่สำคัญ โดยให้เหตุผลว่า กลุ่มเป้าหมายที่เดินเข้ามาหาครู คือ ผู้ที่ต้องการเจริญงอกงาม นับเป็นงานสร้างคน ที่ได้บุญ ได้กุศล ทำให้ชีวิตเป็นสุขและทุกคนยังรักอาชีพการเป็นครู ข้อสรุปโดยรวมของคุณลักษณะการรักและศรัทธาในวิชาชีพครูจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการที่ก้าวสู่ความสำเร็จในการประกอบอาชีพดังกล่าว

2. การทำวิจัยในชั้นเรียน (Doing Classroom Research) กลุ่มสนทนาได้อภิปรายในประเด็นนี้ว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะเป็นครูที่ประสบความสำเร็จในยุคปัจจุบันเนื่องจากเป็นเงื่อนไขที่สำคัญตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดให้ครูต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียน เป็นวิธีการที่ทำให้ครูกิดเป็นและรู้จักวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ สามารถแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน ได้จริง วิธีการที่ทำวิจัยถ้าครูใส่ใจและมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานในวิชาชีพของตน ก็สามารถทำได้จากการเรียนรู้ด้วยตนเองหรือการเข้ารับการฝึกอบรม ครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพครูที่ได้รับการคัดเลือกเป็นครูแห่งชาติ ได้รับรางวัลระดับชาติเป็นครูผู้มีจำนวนผลงานวิจัยมากกว่า 2 เรื่อง ต่อปี

3. การใช้วิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-centered Teaching) ข้อสรุปของกลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ปัจจุบันครูทุกคนมีความรู้และความเข้าใจในนิยามของวิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การเรียนรู้โดยผ่านประสบการณ์จริงทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหา ทำให้บทเรียนมีความน่าสนใจและสร้างกระบวนการคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ให้กับผู้เรียน กิจกรรมในการจัดการเรียนการสอนที่กลุ่มสนทนาใช้ในการเรียนการสอนจะประกอบไปด้วยกิจกรรมหลากหลาย ครูทำหน้าที่เป็นเพียงผู้ช่วยเหลือสนับสนุน (Facilitator) เท่านั้น กลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่าในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องมีการเตรียมแผนการจัดการเรียนรู้มาอย่างดี จึงจะทำให้ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุเป้าประสงค์ตามแผนการเรียนรู้ที่ตั้งไว้

4. ความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองและวิชาชีพ (Commitment for Self and Profession Development) กลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่าในวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่ครูต้องมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาครูที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในวิชาชีพจะต้องไม่เป็นผู้หยุดนิ่งในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ วิธีการที่กลุ่มสนทนาขอใช้ในการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ ได้แก่ การเข้ารับการฝึกอบรมในหัวข้อที่ตนเอง

สนใจ การเข้ารับการฝึกอบรมตามความต้องการของสถานศึกษา และการศึกษาดูด้วยตนเองโดยผ่านสื่อต่าง ๆ การทำผลงานทางวิชาการเพื่อเลื่อนวิทยฐานะตนเอง เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาตนในวิชาชีพครู

5. ความพร้อมในด้านแผนการเรียนรู้ (School's Readiness on Learning Plans) กลุ่มสนทนาให้ความเห็นว่า ความพร้อมด้านแผนการเรียนรู้มีความสำคัญ หากครูมีการวางแผนอย่างมีคุณภาพล่วงหน้า คุณภาพการเรียนการสอนก็จะมีคุณภาพสูง ความเห็นที่กลุ่มสนทนาให้ในประเด็นดังกล่าวคือ การวางแผนล่วงหน้าทำให้ครูมีโอกาสทบทวนกิจกรรมก่อนการเรียนการสอนจริง ซึ่งจะทำให้การจัดกิจกรรมในชั้นเรียนมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น สถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับแผนการจัดการเรียนรู้ที่ครูทำเพื่อให้เกิดโอกาสของการควบคุมคุณภาพมีคุณภาพสูงสุด กลุ่มสนทนาให้ความเห็นตรงกันว่าบันทึกหลังการสอนเป็นสิ่งที่มิได้มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาชีพครู

6. ความพร้อมด้านสื่อและอุปกรณ์ (School's Readiness on Instructional Media and Teaching Aids) กลุ่มสนทนาได้อภิปรายประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรนี้ โดยให้ความเห็นว่า สื่อและอุปกรณ์เป็นตัวแปรที่มีความสำคัญในประเด็นของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ได้ผล และ สร้างความเข้าใจให้กับผู้เรียนส่วนใหญ่แล้วครูผู้สอนและเป็นผู้จัดหาและจัดทำอุปกรณ์ที่ใช้ในการเรียนการสอนของตนเอง ตัวแปรด้านสื่อและอุปกรณ์จะมีความสัมพันธ์กับแผนการจัดการเรียนรู้และเนื้อหาที่ใช้สอนกลุ่มสนทนาซึ่งได้ชื่อว่าเป็นตัวอย่างของครูที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพเพราะเป็นครูแห่งชาติทุกคนให้ความเห็นว่า ส่วนใหญ่ครูผู้สอนจะมีสื่อและอุปกรณ์ส่วนหนึ่งที่เป็นของตนเอง จะใช้สื่อและอุปกรณ์ของสถานศึกษาในกรณีที่เป็นสื่อทัศนูปกรณ์ และจะจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนเกือบทุกชั่วโมงและลักษณะของสื่อและอุปกรณ์จะมีหลากหลายลักษณะตามเนื้อหา การใช้สื่อและอุปกรณ์จะมีการพัฒนาและปรับปรุงทุกปีการศึกษาและในการจัดการเรียนการสอนจะใช้สื่ออุปกรณ์ประกอบการสอนทั้งที่ใช้วิธีสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและวิธีการสอนที่เน้นครูเป็นศูนย์กลาง

กล่าวโดยสรุปทั้งวิทยวิธีเชิงปริมาณและวิทยวิธีเชิงคุณภาพโดยการจัดสนทนาดูกลุ่มย่อย (Focus Group) ให้ผลการวิจัยสอดคล้องในประเด็นของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู โดยตัวแปรที่มีความสำคัญอันดับ 1 ทั้งวิทยวิธีวิจัยเชิงปริมาณและวิทยวิธีเชิงคุณภาพ ยังคงเป็นความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู (X_1) และการทำวิจัยในชั้นเรียน (X_2) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้าสู่การทำนายทั้ง 2 ตัวแปร

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประเด็นที่น่าสนใจ คือ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ที่ผ่านการคัดกรองในเรื่องความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู เพราะเป็นครูแห่งชาติและครูต้นแบบทั้งสิ้น ฉะนั้น ทัศนคติและมุมมองจากกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นที่น่าสนใจ ผลการวิจัยสะท้อนข้อเท็จจริงในแต่ละปัจจัยมีรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ (1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนตัวและครอบครัว พบว่า ตัวแปรย่อย ความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จ ในการประกอบวิชาชีพครู โดยมีค่าความสัมพันธ์ ($r = .62$) เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาได้แก่ ตัวแปรภูมิหลังทางครอบครัว ($r = .59$) ผลการวิจัยดังกล่าว สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอัญชลี แซ่ตระกูล (2549 : 150) ซึ่งพบว่าความผูกพันในวิชาชีพครู ได้รับอิทธิพลทางตรงในทิศทางตรงและมีอิทธิพลรวมสูงสุดจากปัจจัยด้านครอบครัวและตัวแปรดังกล่าวยังส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ความสอดคล้องดังกล่าวนี้เป็นข้อสรุปยืนยันผลการวิจัยในความสัมพันธ์ของตัวแปรด้านความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และตัวแปรภูมิหลังด้านครอบครัวที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (2) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปรการทำวิจัยในชั้นเรียนมีค่าความสัมพันธ์สูงสุดในปัจจัยด้านนี้กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ($r = .58$) ผลการวิจัยสะท้อนข้อเท็จจริงในชั้นเรียนที่ใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพราะเหตุผลที่แท้จริงการทำวิจัยในชั้นเรียนนั้นมุ่งพัฒนาผู้เรียน แนวคิดดังกล่าวนี้สอดคล้องกับแนวคิดของกินเชโร ซึ่งได้เสนอแนวคิดว่าครูต้องทำหน้าที่นักวิจัย บทบาทที่สำคัญที่สุดของครู คือ การตรวจสอบวิเคราะห์ปัญหาด้านวิธีการสอน โดยกระบวนการแสวงหาความรู้จากการวิจัย ผลของการแสวงหาความรู้ของครูมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของโรงเรียน (Kincheloe : (1991) อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) (3) ปัจจัยด้านสถานศึกษา พบว่า ตัวแปรย่อยในเรื่องความพร้อมด้านแผนการจัดการเรียนรู้ เป็นตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู ($r = .45$) อภิปรายได้ว่าความพร้อมของแผนการจัดการเรียนรู้เป็นตัวแปรสำคัญในการก้าวสู่การเป็นครูมืออาชีพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของวิฑูรย์ สิมะ โขลคี (2547) ที่พบว่าการจัดทำแผนการเรียนรู้เป็นกระบวนการที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างวิชาชีพและเป้าหมายทำให้บุคคลทราบถึงโอกาสและอุปสรรคตลอดจนทางเลือกและความก้าวหน้าในวิชาชีพ นอกจากนี้ในด้านการทำนายความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู พบว่า ตัวแปร 2 ตัว เข้าสู่สมการทำนาย คือ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู (X_2) ($r = .62$) ตัวแปรดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดด้านทัศนคติ โดยทั่วไปที่ความรักและความศรัทธามีอิทธิพลต่อการเรียนรู้การรับรู้อ

ของมนุษย์ข้อค้นพบดังกล่าวนำสู่การปฏิบัติในเรื่องของการคัดคนเข้าสู่ระบบวิชาชีพครู รวมทั้งกระบวนการผลิตครูจะต้องสอดแทรกในเรื่องของความรักและศรัทธาให้กับนักศึกษาครูด้วย ส่วนตัวแปรการทำวิจัยในชั้นเรียน (X_2) ซึ่งเป็นตัวแปรที่เข้าสู่สมการทำนายในครั้งนี้อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาครั้งนี้เป็นผู้ผ่านการคัดเลือกให้เป็นครูแห่งชาติและครูต้นแบบ เกณฑ์ในการคัดเลือกสำหรับการเป็นครูแห่งชาติและครูต้นแบบ คือ การที่จะต้องมีความสำเร็จในชั้นเรียน เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาการเรียนการสอนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเป็นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ที่ใช้ในการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนเป็นวิถีชีวิตที่ครูทุกคนควรรู้ นอกจากจะเป็นข้อกำหนดทางกฎหมายที่ครูต้องปฏิบัติแล้วด้วยตัวของกระบวนการวิจัยยังเป็นวิธีการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนได้ตรงประเด็น ผลจากการวิจัยครั้งนี้ควร ได้นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อยกคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานต่อไป หากพิจารณาตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูดังกล่าวแล้วเทียบเคียงตัวแปรความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครูเทียบได้กับหลักอภิปรัชชา 4 ในพุทธศาสนา คือ “ฉันทะ” ความพึงพอใจรักใคร่ในงานที่ทำและการทำวิจัยในชั้นเรียนเทียบได้กับวิธีการทางวิทยาศาสตร์ซึ่งเป็นวิธีแห่งเหตุผล ฉะนั้นคุณลักษณะดังกล่าวจึงเป็นคุณลักษณะภายในตัวบุคคลซึ่งมีความสำคัญยิ่ง คือ ความเป็นผู้ที่มีความรักในวิชาชีพ มีจิตใจมุ่งมั่นเชื่อและศรัทธาในวิชาชีพนี้และเป็นผู้ที่ “คิดเป็น” บนหลักแห่งเหตุผล ซึ่งคือกระบวนการวิจัยนั่นเอง ฉะนั้นกลไกที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในเรื่องการผลิตครูจึงควรต้องหันมาทบทวนกลไกที่เกิดขึ้นภายในตัวบุคคล

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. กระบวนการคัดกรองคนเข้าสู่ระบบวิชาชีพครู ควรคำนึงถึงทัศนคติส่วนบุคคลในด้านความรักและความศรัทธาในวิชาชีพครู การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมคือการใช้แบบทดสอบวัดแววความเป็นครู ควรดำเนินการต่อไป โดยใช้แบบทดสอบที่มีประสิทธิภาพก็จะ ได้คนที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบการผลิตบุคลากรในวิชาชีพครู

2. กระบวนการผลิตครู นอกจากสถานศึกษาที่ทำหน้าที่ในฐานะสถาบันที่ผลิตครูจะต้องปลูกฝังสาระด้านเนื้อหาความรู้ในวิชาชีพแล้ว กระบวนการผลิตบุคลากรสาขาครุศาสตร์คงต้องหันมาตระหนักและสอดแทรกในเรื่องทัศนคติต่อความรักและความศรัทธาในวิชาชีพให้กับนักศึกษาตลอดหลักสูตรตลอดระยะเวลาของการศึกษา รวมทั้งกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนที่ซึ่งจะต้องเป็นคุณลักษณะที่ระบบการผลิตครูต้องหันกลับมาทบทวนและมุ่งมั่นสร้างเสริมคุณลักษณะและทักษะดังกล่าวให้เกิดขึ้นในตัวผู้เรียนให้จงได้

3. กระบวนการพัฒนาบุคลากร ในระบบการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญกับความเข้าใจในเรื่องการทำวิจัยในชั้นเรียนแก่ครู และการจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพครูมีความศรัทธาในวิชาชีพและสร้างเสริมเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูควรได้ดำเนินการอย่างจริงจัง

4. การบริหารในสถานศึกษา ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูได้ทำวิจัยในชั้นเรียน โดยจัดโครงการส่งเสริมทั้งด้านความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัยในชั้นเรียนและปัจจัยอื่น ๆ ในการสนับสนุนให้ครูได้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งสถานศึกษาควรมีความพร้อมในเรื่องแผนการจัดการเรียนรู้เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีค่าความสัมพันธ์สูงสุดกับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครูในปัจจัยด้านสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

1. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบผลลัพธ์การเรียนรู้ของบัณฑิตในสาขาครุศาสตร์จากหลักสูตรที่เน้นกระบวนการวิจัยในการจัดการเรียนการสอนกับหลักสูตรปกติ
2. ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในวิชาชีพครูของครูต้นแบบและครูแห่งชาติในแต่ละสาขาวิชา
3. สัมภาษณ์งานวิจัยในชั้นเรียนของครูต้นแบบและครูแห่งชาติในระดับประเทศ

บรรณานุกรม

- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2540). *ครูดี ครูเก่งในโครงการครูทายาท*. ปริญญาานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (ประสานมิตร).
- พูลทรัพย์ นาคณาภา. (2551). *การศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ถ่ายเอกสารครบวงจรพล.
- วิฑูรย์ สิมะโชคดี. (2547). *จิตวิทยาองค์กรอุตสาหกรรม : การพัฒนาองค์กรและนวัตกรรมการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- อชลี แซ่ตระกูล. (2549). *องค์ประกอบที่มีผลต่อความสำเร็จในการประกอบวิชาชีพครู*. ปริญญาานิพนธ์. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ วาจาสิทธิ์ และคณะ. (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัทวิญญูชน จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). *ครูแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: เซเว่นพรี้นติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- Kincheloe, J.L. (1991). *Teacher as Researchers : Qualitative Inquiry as a to Empowerment*. London: The Falmer Press.
- Gardner, Howard. (1993). *Multiple Intelligence : Theory and Practice*. New York: Basic Books.
- Slavin, Robert E. (1994). *Educational Psychology*. Boston: Allyn & Bacon.
- Woolfolk, Anita E. (1993). *Educational Psychology*. Massachusetts:: Allyn & Bacon.

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*

ปราณี จันทรราชัย **

มานิตย์ ไชยกิจ***

จักรพรรดิ วัฒนา****

ตำราญ มีแจ้ง*****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยดำเนินการวิจัย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาเอกสารที่เป็นแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ผสมผสานกับการสัมภาษณ์ครู ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วจึงตรวจสอบรูปแบบโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ และปรับปรุงรูปแบบ ขั้นตอนที่ 3 ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 765 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์การวิเคราะห์เส้นทางและการวิเคราะห์โดยโปรแกรมลิสมัล

ผลการวิจัย ปราบกฏดังนี้ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนในความเป็นครูมืออาชีพ ได้ร้อยละ 95 และมีอิทธิพลต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษาและการพัฒนาตนเองตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลเชิงลบกับความเป็นครูมืออาชีพ

ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ฉบับพิเศษ โครงการเผยแพร่งานวิจัย

นิตยสารระดับการศึกษาคุณวุฒิปัจจุบัน ประจำปี 2551

** นิตยสารระดับการศึกษาคุณวุฒิปัจจุบัน สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

*** ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารและพัฒนาศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

**** ดร. เลขานุการคณบดี

***** รศ. ดร. อาจารย์ประจำภาควิชาวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ วัฒนธรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมของชุมชน ส่วนปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษา และการพัฒนาตนเองและปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลเชิงลบกับความเป็นครูมืออาชีพ

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมต่อความเป็นครูมืออาชีพ จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา การพัฒนาตนเอง วัฒนธรรมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมของชุมชน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลเชิงลบต่อความเป็นครูมืออาชีพ

ความเป็นมา

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม และนับเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวที่ทรงพระราชทานเกี่ยวกับการศึกษาไว้ว่า “การศึกษาเป็นเครื่องมืออันสำคัญในการพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคล เพื่อให้เป็นพลเมืองดีมีคุณภาพและประสิทธิภาพ การพัฒนาประเทศก็ย่อมทำได้สะดวกราบรื่น ได้ผลที่แน่นอนและรวดเร็ว” (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2540. หน้า 1) โดยหน่วยงานหลัก ที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาก็คือองค์การทางการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงสถานศึกษาระดับอุดมศึกษา ทั้งนี้การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จย่อมเกิดจากปัจจัยด้านต่าง ๆ อันประกอบด้วย ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านงบประมาณ ด้านการจัดการที่ดี และด้านบุคลากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญ

ครูถือเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญอย่างยิ่ง จนอาจกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญ ของกระบวนการจัดการศึกษา เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน อบรม ชักจูงและให้คำแนะนำ มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับผู้เรียน (วาริรัตน์ แก้ววูโร และคณะ. 2547. หน้า 195) การปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครูจึงส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรตามต้องการได้ (โกวิท ประวาลพฤษย์, 254. หน้า 58) นอกจากนั้นครูยังต้องรักษาชีพและฝึกฝนในวิชาชีพของตนไม่ไหว้ว่าสอนเพื่อให้แล้วไปวันหนึ่งๆ” (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542. หลังปกหน้า)

คนที่เรียนวิชาชีพครูจึงถือได้ว่าเป็นมืออาชีพ เนื่องจากได้รับการฝึกเพื่อเป็นครูมาอย่างดี (Berliner, 1992. p. 227) คือ มีคุณภาพด้านความรู้ในระดับที่รู้ถึงแก่นแท้ในความรู้และมีความสามารถในการวิจัย (Sayer, 1996. p. 12) เป็นผู้มีอิสระในการคิด มีอิสระในการตัดสินใจทำงานตามหลักวิชาและตาม

ทักษะความชำนาญการของตน เพื่อความสำเร็จของนักเรียน (Scheerens, 1992. p. 22) เป็นผู้ที่มีความกระฉับกระเฉง สามารถใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาได้ดี (Berliner, 1992. p. 235) สังคมยอมรับในความชำนาญการ มีระบบการควบคุมตนเอง และเพื่อนร่วมวิชาชีพอย่างเข้มงวด พัฒนาและประยุกต์ความรู้ของตนเองและเพื่อนครูอยู่เสมอ (Bliss, Firestone & Richards, 1991. p. 144) นอกจากนั้นยังเอาใจใส่ในการจัดการสอนและพัฒนาการเรียนรายคน ยอมรับและรับการตรวจสอบตามหลักวิชา (Bliss, Firestone & Richards, 1991. p. 146 ; Goens & Clover, 1991. p. 268 ; Sayer, 1996. p. 11) เป็นผู้ที่มุ่งเน้นให้นักเรียนมีขวัญกำลังใจและมีวุฒิภาวะทางสังคมที่ดี (Arends, 1997. p. 5) นอกจากนั้นยังมีความสามารถจัดการเรียนการสอนอย่างมีส่วนร่วม รู้จักผสมผสานวิธีการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลกับนักเรียนสูงสุด รวมทั้งยังสามารถสังเคราะห์วิธีการเรียนการสอนเพื่อสร้างสรรค์วิธีการเรียนการสอนใหม่ ๆ ได้ (Glickman and Others, 1998. p. 362)

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543. หน้า 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของครูมืออาชีพว่า ครูมืออาชีพเป็นครูคุณภาพ เป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้และส่งเสริม ชี้นำให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพและรักในการเรียนรู้ ครูมืออาชีพเป็นครูที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูเพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ครูมืออาชีพเป็นครูที่มุ่งประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและผู้อื่น มีการจัดการเรียนรู้โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการแข่งขัน เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเซเซอร์และคลาร์ค (Sayer, 1996. p. 12 ; Clark, 1995. p. 4-6) ที่กล่าวว่า ครูมืออาชีพ คือ ผู้ที่มีความรอบรู้ มีความสามารถในการสอน มุ่งมั่นในการทำหน้าที่สอนมุ่งจัดการ เพื่อเป้าหมายของโรงเรียน อีกทั้งมีความสามารถในการวิจัยเพื่อค้นคว้าแสวงหาความรู้และพัฒนาตนเอง

ในรอบ 15 ปีที่ผ่านมาพบว่า ครูได้รับการยอมรับจากสังคมลดน้อยลง เนื่องจากสังคมเห็นว่าครูเป็นผู้ที่ประกอบอาชีพเพื่อหารายได้เลี้ยงชีพเท่านั้น (จรรยา มิลินทร์. 2537: 60) อีกทั้งยังมีครูบางส่วนที่ประพฤติปฏิบัติตนไม่เหมาะสม เช่น การลงโทษผู้เรียนอย่างรุนแรง ลวนลามหรือทำอนาจารต่อผู้เรียนตามที่เป็นข่าวตามสื่อทั้งหนังสือพิมพ์และทางโทรทัศน์อยู่บ่อย ๆ อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียชื่อเสียงและเกิดวิกฤตศรัทธาต่ออาชีพครู ทำให้ฐานะทางสังคมลดต่ำลง (บุญช่วย ทองศรี, 2537. หน้า 73 ; อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2540. หน้า 130-131) รวมทั้งการมีปัญหาหนี้สินเป็นเหตุให้ครูบางส่วนหารายได้ด้วยการทำธุรกิจขายตรงขายของผ่านส่ง หรืออื่น ๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ครูกลายเป็นเพียงอาชีพเสริม รวมทั้งทำให้ครูไม่มีความสนใจในการพัฒนาตนเอง พัฒนาการเรียนการสอนน้อยลง มีเวลาให้นักเรียนไม่เต็มที่ นอกจากนี้ปัจจุบันคนเก่งมักไม่

นิยมมาเรียนครู ทำให้ครูส่วนมากเป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาในระดับปานกลาง (วิทยากร เชียงกูล, 2541. หน้า 155) ทำให้ไม่มีความรู้ที่เพียงพอ ขาดความคิดอย่างมีวิจารณญาณ ไม่สามารถเป็นผู้เบิกทางแห่งปัญญาให้นักเรียนได้เต็มที่ (อมรวิรัช นาคทรพรพ, 2540. หน้า 129-130) อีกทั้งครูยังขาดความมุ่งมั่นในอาชีพและไม่ใส่ใจในการพัฒนาตนเอง (วิทยากร เชียงกูล, 2541. หน้า 140-141)

ปัญหาที่เกิดขึ้นดังกล่าวเป็นผลให้การจัดการศึกษาในหลายทศวรรษที่ผ่านมาไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจึงก่อให้เกิดการปฏิรูปการศึกษา และองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จคือ การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ครูเปลี่ยนแปลงแนวคิดและกระบวนการจัดการเรียนการสอน เปลี่ยนพฤติกรรมในการบอกความรู้เป็นการจัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้นักเรียนฝึกปฏิบัติจริง รู้จักวิธีคิด วิเคราะห์ แสวงหาความรู้ตนเอง พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ เป็นคนเก่ง คนดีและมีความสุข ซึ่งการที่ครูจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น ต้องพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะที่สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นครูระดับมืออาชีพ นั่นคือให้ครูมีความเป็นครูมืออาชีพมากขึ้น (Jenkin et al, 1994. P.357 ; Johnson & Logan, 2000. p. 311)

ความเป็นครูมืออาชีพเป็นคุณลักษณะที่เป็นเป้าหมายหรือเป็นคุณลักษณะที่คาดหวัง ให้เกิดขึ้นในตัวของครูไทยดังคำกล่าวของอรุณี อ่อนสวัสดิ์ และบุหงา วชิระศักดิ์มงคล (2548. หน้า 13) ที่ว่าหากครูปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และปฏิบัติงานตามแนวทางการจัดการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 เริ่มต้นเปลี่ยนแปลงหรือปฏิรูปการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนแล้วก็จะเป็นการเรียกความเป็นมืออาชีพของครูกลับคืนมา คุณภาพและมาตรฐานการประกอบอาชีพของครูก็จะสูงขึ้น ทำให้ครูมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับนับถือและไว้วางใจจากสาธารณชน ซึ่งมีครูจำนวนหนึ่งที่ได้พัฒนาตนเองประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพที่เรียกได้ว่ามีความเป็นครูมืออาชีพ โดยได้รับการยอมรับและการยกย่องจากองค์กรวิชาชีพ ได้แก่ ครูดีเด่นที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาครูต้นแบบ ครูแห่งชาติที่ผ่านเกณฑ์การประเมินของสำนักงานสภาการศึกษาแห่งชาติ และครูที่ผ่านเกณฑ์และวิธีการเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษหรือครูเชี่ยวชาญของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาครูที่ได้รับการเชิดชูเกียรติและยกย่องเหล่านี้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เชี่ยวชาญในการสอน พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในกรอบแห่งมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างสมบูรณ์และสมดุลทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม

สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป อันถือเป็นภาระหน้าที่สำคัญของวิชาชีพครู แต่ครูมืออาชีพเหล่านี้มีเป็นจำนวนน้อย เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนครูทั้งหมดในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การศึกษาของนักวิชาการเพื่อหาสาเหตุและแนวทางในการพัฒนาครูให้มีความเป็นมืออาชีพโดยการศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนและปฏิบัติงานจนได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ นั้นเนื่องมาจากปัจจัยใดบ้าง ได้แก่ ธวัชณี โรจนาวี (2544, หน้า 53) พบว่าคุณลักษณะของครูแห่งชาติประกอบด้วย (1) มีความรักและศรัทธาในการเป็นครู (2) มีความทุ่มเทและรับผิดชอบในการทำงาน (3) มีการบริหารเวลาและวางแผนการทำงานที่ดี (4) มีบุคลิกภาพที่ดี น่าเชื่อถือและน่าศรัทธา (5) มีความคิดกว้างไกลและมีความคิดสร้างสรรค์ (6) พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา (7) เข้าใจพฤติกรรมและความแตกต่างของนักเรียน (8) สามารถถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนครู (9) สร้างความสัมพันธ์และความร่วมมืออันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน (10) มีความรู้และความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และอุบลวรรณ ส่งเสริม (2545, หน้า 134) พบว่าครูต้นแบบส่วนใหญ่มีความคิดที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนานักเรียนและพัฒนาการสอนของเพื่อนครู ทำงานหนักมากขึ้น ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในส่วนของผู้บริหารก็คิดที่จะพัฒนาครู พัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนให้มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมากขึ้น มีพฤติกรรม ในการให้ความร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานของครูต้นแบบเป็นแบบอย่างดี ทำนองเดียวกับซีเรชเชษฐ์ เปานาเรียง (2545, หน้า 192) ที่พบว่าปัจจัยส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ และประเมินผล การเรียนรู้ของครูต้นแบบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทุกด้าน คอยให้กำลังใจและเปิด โอกาสให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี ครอบครัวของครูต้นแบบให้การสนับสนุน เข้าใจ คอยเป็นกำลังใจและช่วยเหลือทุกด้าน ส่วนในด้านคุณลักษณะครูต้นแบบจะมีความเป็นมิตร ใจดี เป็นกันเองกับนักเรียนทุกคน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง พัฒนางานด้านการเรียนการสอน รวมทั้งในด้านผู้ปกครองก็ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือและเอาใจใส่ดูแลบุตรหลาน เช่นเดียวกับพรศิริ เทียนอุดม (2546, หน้า 211) ได้ให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูต้นแบบว่า ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ควรจัดกิจกรรมสร้างแรงจูงใจให้ครูรักและศรัทธาในอาชีพ ตระหนักในบทบาทและยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต ปัจจัยเกี่ยวกับงาน ได้แก่ ควรเร่งอบรมสัมมนาให้ครู ได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ และได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างต่อเนื่อง และปัจจัยเกี่ยวกับองค์การ ได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างขวัญและกำลังใจ สนับสนุนอุปกรณ์ จัดสวัสดิการ ให้คำชี้แนะช่วยเหลือและให้ความยุติธรรม

ผลการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า มีหลายปัจจัยที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ ความรู้ความสามารถ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน เจตคติที่ดีต่ออาชีพครู คุณลักษณะส่วนตัว การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ การสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนความร่วมมือจากผู้ปกครอง ชุมชน ดังนั้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และปัจจัยด้านต่าง ๆ เหล่านี้มีรูปแบบความสัมพันธ์ต่อกันอย่างไรบ้าง แต่ละปัจจัยมีอิทธิพลทางตรงหรือทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพเพียงใด ทั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพอย่างแท้จริง อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพต่อไป

ปัญหาการวิจัย

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีลักษณะอย่างไร
3. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สร้างขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ อย่างไรบ้าง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเบื้องต้น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ คือ ครูที่มีประสบการณ์สอนอย่างน้อย 20 ปี และได้รับการยกย่อง ขอมรับจากสังคมทั่วไป ทั้งในด้านการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตน จำนวน 7 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

1.1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) เพื่อตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ประสบการณ์ในการประเมินเลื่อนวิทยฐานะ เป็นครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญ หรือคณาจารย์ที่เคยดำรงตำแหน่งผู้บริหารคณะศึกษาศาสตร์/ครุศาสตร์ในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 13 คน โดยกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด

1.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำหรับการตรวจสอบรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 800 คน โดยการสุ่มแบบหลายชั้นคลุ่ม

1.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็นตัวแปรต้น 6 ตัว ได้แก่ ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา วัฒนธรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วมของชุมชน การพัฒนาตนเอง และการจัดกระบวนการเรียนรู้ และตัวแปรตาม ได้แก่ ความเป็นครูมืออาชีพ

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) และชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถาม ปัจจัยภูมิหลัง ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษา ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ ตอนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ตอนที่ 5 แบบสอบถามปัจจัยการพัฒนาตนเอง ตอนที่ 6 แบบสอบถามปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ตอนที่ 7 แบบสอบถามความเป็นครูมืออาชีพ

1.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งและรับแบบสอบถามทางไปรษณีย์

1.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างด้วยโปรแกรม Lisrel 8.72

2. วิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาเพื่อหาข้อมูล แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นครูมืออาชีพและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความเป็นครูมืออาชีพ เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศผสมผสานกับการสัมภาษณ์ครู จำนวน 7 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานแล้วตรวจสอบรูปแบบเบื้องต้นโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship) จำนวน 13 คน และปรับปรุงรูปแบบ

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูจำนวน 800 คน ซึ่งได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน โดยใช้แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ครูเป็นหน่วยวิเคราะห์โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง (path analysis) โดยใช้โปรแกรม Lisrel 8.72

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการวิเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์ครู มีจำนวน 6 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยภูมิหลัง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ อายุ ประสบการณ์สอน และสถานะทางสังคม และเศรษฐกิจ 2) ปัจจัยคุณลักษณะภายใน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ คุณลักษณะส่วนตัว เจตคติต่อวิชาชีพครู และความรู้ทางวิชาชีพ 3) ปัจจัยบทบาทของผู้บริหาร ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การนิเทศการศึกษา การสนับสนุนทรัพยากร และบุคลากรในสถานศึกษา 4) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษา 5) ปัจจัยการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ สมรรถนะในการวิจัยและวิธีการเรียนรู้ 6) ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้คือ การศึกษาผู้เรียน การวางแผนการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ และการวัดและประเมินผล

2. ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสังเคราะห์งานวิจัย

2.1 ผลการสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มีเส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัย ดังนี้

2.1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะภายใน ปัจจัยการพัฒนาตนเอง และปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้

2.1.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความเป็นครูมืออาชีพ ได้แก่

- 1) ปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการพัฒนาตนเองและปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ
- 2) ปัจจัยการพัฒนาตนเองมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ
- 3) ปัจจัยคุณลักษณะภายในมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ
- 4) ปัจจัยบทบาทของผู้บริหารมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการพัฒนาตนเองและปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ
- 5) ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชนมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ

2.2 ผลการตรวจสอบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ (Connoisseurship)

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยผู้เชี่ยวชาญ พบว่าปัจจัยทั้ง 7 ตัว มีความเหมาะสมและตัวแปรสังเกตได้ที่ใช้วัดในแต่ละปัจจัยมีความเหมาะสม ยกเว้น ตัวแปรสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจออกตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้นปัจจัยภูมิหลังจึงวัดจากตัวแปรสังเกตได้ คืออายุและประสบการณ์สอน และผู้เชี่ยวชาญให้ขบรวมปัจจัยคุณลักษณะภายในและปัจจัยภูมิหลังรวมกันโดยใช้ชื่อใหม่ว่า “ปัจจัยภูมิหลัง” ส่วนปัจจัยบทบาทของผู้บริหาร ผู้วิจัย ได้เปลี่ยนชื่อเป็น “ปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษา” อีกทั้งผู้วิจัยได้เพิ่มปัจจัย “วัฒนธรรมการเรียนรู้” ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ คือ การส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ และการเรียนรู้ร่วมกัน ตลอดจนเพิ่มตัวแปรสังเกตได้คือ “คุณภาพผู้เรียน” ของความเป็นครูมืออาชีพ ดังนั้นความเป็นครูมืออาชีพจึงวัดจากตัวแปรสังเกตได้คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน และคุณภาพผู้เรียน

3. ผลการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความ เป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสอดคล้องกับผลสรุปจากข้อมูลครู จำนวน 785 คน โดยมีค่าสถิติ $\chi^2 = 118.93, p = 0.92, df = 142, GFI = 0.99, AGFI = 0.97$ โดยปัจจัยในรูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนในความเป็นครูมือ

อาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานได้ ร้อยละ 95 และมีปัจจัยต่าง ๆ มีอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวม ต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

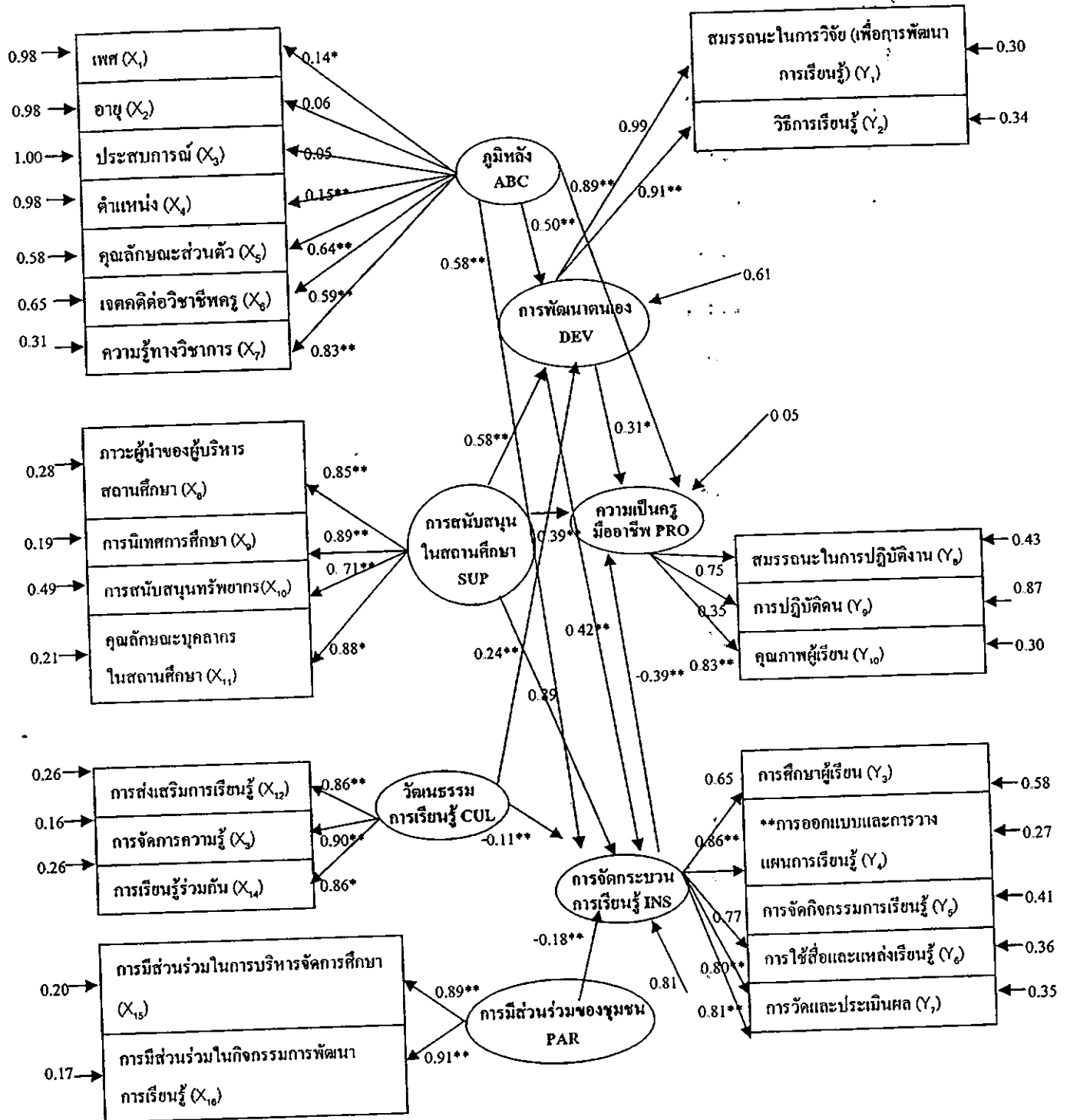
3.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ (1) ภูมิหลัง มีค่า 0.89 (2) การสนับสนุน ในสถานศึกษา มีค่า 0.39 (3) การพัฒนาตนเอง มีค่า 0.31 แต่การจัดกระบวนการเรียนรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบหรือผกผัน ขนาด -0.39 ต่อความเป็นครูมืออาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ (1) วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่า 0.08 (2) การมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่า 0.07 แต่การพัฒนาตนเอง ภูมิหลัง การสนับสนุนในสถานศึกษา มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงลบหรือผกผันขนาด -0.16, -0.15, -0.14 ต่อความเป็นครูมืออาชีพ

3.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลรวมส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยเรียงลำดับตามค่าอิทธิพลจากสูงที่สุดไปต่ำที่สุด ได้แก่ (1) ภูมิหลัง มีค่า 0.74 (2) การสนับสนุน ในสถานศึกษา มีค่า 0.25 (3) การพัฒนาตนเอง มีค่า 0.15 (4) วัฒนธรรมการเรียนรู้ มีค่า 0.08 (5) การมีส่วนร่วมของชุมชน มีค่า 0.07 ส่วนการจัดกระบวนการเรียนรู้มีอิทธิพลรวมเชิงลบหรือผกผัน ขนาด -0.39 ต่อความเป็นครูมืออาชีพ

ข้อค้นพบดังกล่าวข้างต้นกล่าวได้ว่า ภูมิหลังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ประสบการณ์สอนที่มี ระยะเวลางานจนเกิดทักษะ ความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน มีคุณลักษณะส่วนตัวทั้งด้านกิริยาจาไพเราะ การแต่งกายสุภาพถูกกาลเทศะ อีกทั้งมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครู มีความรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะของความเป็นครูมืออาชีพ ได้ และปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลทางอ้อมส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและมีอิทธิพลส่งผลปัจจัยอื่น ๆ คือ วัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การส่งเสริมการเรียนรู้ การจัดการความรู้ในการทำงานเป็นทีม ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน การยอมรับและให้เกียรติกัน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ได้แก่ การมอบรางวัล หรือการยกย่องบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น การเฉลิมฉลองในโอกาสต่าง ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการพัฒนาตนเองและพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3.4 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปรากฏผลดังนี้



ภาพ รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

อภิปรายผล

1. ปัจจัยภูมิหลังมีอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูง เป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า ภูมิหลังของครูในด้านคุณลักษณะส่วนตัว เจตคติต่อวิชาชีพ ความรู้ทางวิชาชีพ ตำแหน่ง เพศ ประสบการณ์ย่อมจะส่งผลทำให้ครูมีความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, หน้า 124) ที่พบว่าวิสัยทัศน์ และคุณลักษณะของครูมืออาชีพ ต้องเป็นครูที่มีคุณภาพเป็นผู้ที่รักและพร้อมที่จะเรียนรู้ และส่งเสริมชี้แนะให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามศักยภาพและรักในการเรียนรู้ เพื่อยกมาตรฐานวิชาชีพครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระพงศ์ แก่นอินทร์ และคณะ (2529, หน้า 86-102) ได้ศึกษาคุณลักษณะของครู พบว่าลักษณะเด่นของครูดี ต้องมีความตั้งใจทำงานอย่างจริงจังด้วยความรักและความรับผิดชอบ มีความขยันขันแข็ง มีความเสียสละ เป็นผู้ใฝ่รู้ใฝ่เรียน อุทิศเวลาให้แก่งานราชการ มีกิจกรรมร่ายกายเรียบร้อย มีความเมตตากรุณา มีความซื่อสัตย์สุจริต มีอารมณ์แจ่มใสร่าเริง มีอารมณ์ขันมีอัธยาศัยดี มีมนุษยสัมพันธ์ ชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความรักศิษย์ มีความคิดกว้างไกล สุขุมรอบคอบ มีความยุติธรรมแก่ทุกคน ทำงานโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน มัธยัสถ์ ตรงต่อเวลา ให้เกียรติยกย่องผู้อื่น มีน้ำใจเป็นนักกีฬา ความเป็นผู้นำ มีขันติ มีระเบียบวินัย อีกทั้งศักดิ์ชัย สุรภิจนวรร (2549, เว็บไซต์) ธีรวุฒิ เอกะกุล (2541, หน้า 49) ธีรศักดิ์ อัครบวร (2538, หน้า 75) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดี คือ การมีความรัก มีความศรัทธาในวิชาชีพครูอันเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้ครูมีความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จนอกจากนี้ พาร์เค และแสตนฟอร์ด (Parkay & Stanford, 1992.pp.20-21) ที่ได้เสนอว่า ความรู้และทักษะเป็นสิ่งจำเป็นของครูมืออาชีพ มีความรู้ในวิชาที่สอน แมคอินเนอร์เนย์ (McInerney, 1998.p.7) ในขณะเดียวกันครูที่มีประสิทธิภาพต้องมีลักษณะใฝ่รู้ ใฝ่เรียนตลอดจนเป็นผู้ที่มีความรู้ในวิชาที่สอน คริกแซงค์และเบนเนอร์ (Cruickshank & Bainer, 1999.pp.307-321) ; ทิกเคิล (Ticke, 1994.p.109) ; คลาด (Clark, 1995.pp.4-6)

2. ปัจจัยการสนับสนุนในสถานศึกษาส่งอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สูงเป็นอันดับสอง ซึ่งหมายความว่า การสนับสนุนการทำงานของครูในด้านปัจจัยต่าง ๆ ทั้งในด้านขวัญกำลังใจ ทรัพยากรทางการศึกษาและสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา เพื่อให้ครูได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลให้ครูมีความเป็นมืออาชีพมากขึ้น ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่พบว่า ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารในการสนับสนุนครูในด้านการปรับปรุงการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นคือ การนิเทศภายในสถานศึกษา

(กมล ภู่งประเสริฐ (2545, หน้า 13) ; สุทนต์ ศรีไสย์ (2545, หน้า 9-11) ; ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2548, หน้า 21) ; สิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2546, หน้า 11) ; สุมนา พุ่มประพาพ (2550, หน้า 84) ; จิตรภรณ์ ไชยศิลป์ (2550, หน้า 98) ในขณะที่วาทะของผู้บริหารในการสนับสนุนครูในการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ครูทำงานอย่างครุมืออาชีพ (อนุชา กอนพ่วง (2549, หน้า 161-162) ; เบลส (Blase, 1997, pp.63-66) ; เดย์ (Day, 2000.p.110) นอกจากนี้ เดวิส (Davies, 1997, pp.11-15.18) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมทุกสิ่งทุกอย่างที่ระบบการศึกษาเข้าไปเกี่ยวข้องทั้งในองค์กรและนอกองค์กรเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการพัฒนา ผู้นำมีความจำเป็นต้องจัดการทรัพยากร การเงิน สิ่งแวดล้อม และบุคลากรทั้งหมดให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. ปัจจัยการพัฒนาคณะเอง ส่งผลอิทธิพลทางตรงต่อความเป็นครุมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสูงเป็นอันดับสาม ซึ่งความหมายว่าการพัฒนาครุอาชีพนั้นจะเน้นที่ การพัฒนาทีมงาน พัฒนาวิธีการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ซึ่งนอกจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการจัดการ โดยให้รู้ถึงแก่นแท้ในสิ่งนั้น จนบุคคลนั้นมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับเป็นครุมืออาชีพอย่างแท้จริง สเปนซ์ (Spence, 1996,pp. 82-87) การให้ครูพัฒนางานอย่างมีอิสระโดยมีแรงจูงใจ เป็นส่วนส่งเสริมสนับสนุนจะส่งผลให้ครูก้าวสู่ครุมืออาชีพอย่างแท้จริง บีเรนส์ (Beerens, 2000, pp. 23-30) แนวคิดของ พน์ส หันหาทินท์ (2530 หน้า 138-147) กล่าวว่า ลักษณะกิจกรรมการพัฒนาคณะ ได้แก่ (1) กิจกรรมที่ทำเองตามลำพัง ได้แก่ การอ่านหนังสือ การศึกษา ค้นคว้า การเขียนการอ่าน (2) กิจกรรมที่ทำเป็นหมู่คณะ ได้แก่ การประชุม การทำงานเป็นทีม การแลกเปลี่ยนข่าวสารสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543, หน้า 14) ได้ให้ข้อเสนอว่า ครุมืออาชีพเป็นครุมุ่งพัฒนาประเมินและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องนอกจากนี้ พิธิต ฤทธิจัญญ (2544, หน้า 15-20) กล่าวว่า การวิจัยเป็นเทคนิคอย่างหนึ่งของกระบวนการเรียนการสอน หรือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อาจเริ่มจากการเกิดปัญหาการเรียนรู้อันซับซ้อนแล้วครูแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาหรือค้นหาคำตอบในสิ่งที่อยากรู้ แล้วดำเนินการแก้ปัญหา และตรวจสอบผลที่เกิดขึ้นรวมทั้งตัวครูซึ่งเป็นผู้ดำเนินการวิจัย ก็เป็นการพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิชัย วงศ์ใหญ่ (2544, หน้า 11-12) กล่าวว่า ครูยุคปฏิรูปต้องเป็นครูที่เห็นความสำคัญของผู้เรียนที่ต้องการพัฒนา การแก้ปัญหาของผู้เรียน ต้องสร้างองค์ความรู้ใหม่ ทำให้การเรียนการสอน ของครูดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง จะส่งผลต่อคุณภาพของนักเรียนและการพัฒนาวิชาชีพครู

4. ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ส่งผลอิทธิพลทางตรงเชิงลบหรือผกผันต่อความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำสุด -0.39 จากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ ปัจจัยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 5 ตัว ได้แก่ (1) การศึกษาผู้เรียน (2) การออกแบบและการวางแผนการเรียนรู้ (3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (4) การใช้สื่อและแหล่งการเรียนรู้ (5) การวัดและประเมินผล การที่ค่าอิทธิพลติดลบ ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเป็นไปได้เพราะครูบางส่วนได้ผ่านการทำผลงานทางวิชาการมานานมาก เมื่อได้มาแล้วไม่สนใจที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ดังที่ จริยา กิรติชิววัน (2548. หน้า 82) กล่าวว่า ครูบางส่วนมีความรู้ความสามารถแต่ไม่เปลี่ยนพฤติกรรมการสอน นอกจากนี้ครูที่ทำผลงานบางส่วน ไม่ได้ทำผลงานด้วยตัวเองโดยมีการจ้างในการทำผลงานเพื่อให้ได้ตำแหน่งที่สูงขึ้นประกอบกับเกณฑ์การประเมินอาจารย์ 3 ในอดีตนั้นประเมินผลจากการพิจารณาเอกสารเท่านั้นซึ่งสอดคล้องกับ ฉันทนา จันทร์บรรจง (2550. หน้า 127-140) ; วรรณวิไล พันธุ์สีดา (2549. หน้า 76) กล่าวว่า เกณฑ์การทำผลงานทางวิชาการเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะจัดทำขึ้นภายหลังจากที่ครูมีคุณภาพต่ำลง จึงทำให้ครูวางแผนการสอน จัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ ตลอดจนวิธีการวัดผลประเมินผลน้อยลง

5. ปัจจัยการมีส่วนร่วมของชุมชน มีอิทธิพลส่งผลทางตรงเชิงลบหรือผกผันต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ -0.18 ข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่ามีความเป็นไปได้เนื่องจากการบริหารการศึกษาของไทยที่ผ่านมาผูกขาดโดยระบบราชการทุกระดับสถานศึกษาบริหารโดยครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการขึ้นตรงต่อต้นสังกัดในส่วนกลาง ไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา ดังที่รุ่ง แก้วแดง (2546 หน้า 152-153) กล่าวว่าในอดีตโรงเรียนเป็นของชุมชนที่เรียกว่า โรงเรียนประชาบาลคือโรงเรียนที่ประชาชนจัดตั้ง ซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในที่ดินของวัด หรือในเขตชุมชน บ้าน วัด และโรงเรียนจึงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันกันอย่างใกล้ชิดและเกื้อกูลกันมาโดยตลอด นับตั้งแต่มีการปฏิรูปการศึกษาไทยให้เป็นระบบโรงเรียนอย่างชาติตะวันตก เราได้แยกการศึกษาออกจากชุมชนและวัดอย่างชัดเจนจึงทำให้โรงเรียนของเรา มีลักษณะแปลกแยกแตกต่างไปจากชุมชน โรงเรียนเป็นหน่วยราชการของรัฐ ไม่ใช่ของชุมชนอีกต่อไป งบประมาณของโรงเรียนได้รับการจัดสรร ไปจากรัฐบาลเป็นส่วนใหญ่ จะมีส่วนของชุมชนบริจาคอยู่บ้างก็เพียงเล็กน้อย และการศึกษาที่โรงเรียน จัดให้มีความแปลกแยกจากวิถีและสังคมของชุมชน ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นข้าราชการที่รับเงินเดือนจากรัฐ บ้างก็เป็นคนที่มาจากภายนอกชุมชน มีนอกรายที่ผู้บริหารและครูเป็นคนของชุมชนจริง ๆ ยิ่งในยุคหลังการคมนาคมสะดวกขึ้น

ครูและผู้บริหารมักเลือกที่จะอาศัยอยู่ในเมือง จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนห่างกันมากขึ้น ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ที่จะคืนอำนาจให้กับประชาชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ดังเช่น ในมาตรา 40 กำหนดให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเป็นองค์คณะบุคคลในการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วม แต่ปรากฏว่าสภาพการณ์เป็นองค์คณะบุคคลที่เข้ามามีส่วนร่วม กับสถานศึกษาดังแต่อดีตถึงในปัจจุบัน มีปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารจัดการ ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 หน้า 21-22) ได้สรุปดังนี้ (1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานยังขาดความชัดเจนเรื่องบทบาทหน้าที่ (2) บุคคลที่เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการส่วนใหญ่ได้รับการร้องขอจากสถานศึกษามากกว่าได้รับคัดสรรจากกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการทำหน้าที่คณะกรรมการ (3) วิธีการทำงานร่วมกันทำงานของคณะกรรมการยังขาดทักษะ เช่น ทักษะร่วมประชุมตัดสินใจ (4) สถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าคณะกรรมการเป็นเพียงผู้สนับสนุน ด้านทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลที่ทรัพยากรทางการศึกษามากกว่าเป็นผู้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับผลที่เกิดขึ้น (5) กรรมการสถานศึกษาส่วนหนึ่งยังคิดว่าการบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเพียงที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ปฏิบัติตามการร้องขอจากสถานศึกษา (6) กรรมการสถานศึกษาแต่ละคนมีภาระงานมาก การประชุมจึงขาดความต่อเนื่องพร้อมเพรียง (7) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ขาดคุณภาพ จึงเป็นจุดอ่อนที่สำคัญของการบริหารจัดการนำเข้าสู่ข้อมูลไปใช้ในการพิจารณาของคณะกรรมการเพื่อการตัดสินใจการแก้ปัญหาหรือพัฒนางานการศึกษา ส่วนใหญ่จึงอยู่บนพื้นฐาน ของความรู้สึกและประสบการณ์เดิม นอกจากนี้ ในมาตรา 57 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ระบุว่า ในด้านบุคลากรทางการศึกษา แม้จะมีครูอาจารย์เป็นหลัก แต่ในหลักการแล้วคงไม่เพียงพอที่จะบูรณาการการเรียนการสอน ได้ จึงให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อเกิดประโยชน์ทางการศึกษา ตลอดจนยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาในทางปฏิบัติพบว่าผู้บริหารและครูบางส่วนไม่ให้ความสำคัญกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังที่รุ่งแก้วแดง (2546 หน้า 157) ได้กล่าวว่าระบบการศึกษาในปัจจุบัน ไม่ได้ให้การยอมรับและยกย่องการศึกษาของคนในชุมชนที่ศึกษาตามอัธยาศัย สถานศึกษาส่วนใหญ่จึงไม่เห็นความสำคัญของพลังองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชน ครูมักมองว่าพ่อ แม่หรือคนในชุมชนมีความรู้เพียง ป.4 เป็นส่วนใหญ่ไม่น่ามีสติปัญญา

พอที่จะมาร่วมจัดการศึกษาของโรงเรียนได้ แต่ในความเป็นจริงบุคคลเหล่านั้นมีความรู้และประสบการณ์ทางอาชีพจากการปฏิบัติจริง รู้จริง และทำได้จริง หลายคนมีความเชี่ยวชาญมากกว่าครูในโรงเรียน อิทธิพลที่ส่งผลทางลบต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูอีกประการหนึ่งคือ ค่านิยมและคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของคนไทยดังที่เมตต์ เมตต์การ์ธัจิต (2547, หน้า 42) ได้กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับค่านิยมซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของผลดังกล่าว ค่านิยมมี 2 ประเภท คือ ค่านิยมที่พึงประสงค์และค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์นี้อาจเป็นอุปสรรคในการมีส่วนร่วม เช่น การขาดระเบียบ วินัย โดยเฉพาะการไม่ตรงต่อเวลาในการมาประชุม นิยมระบบอาวุโสมากกว่าหลักการ การไม่ชอบแสดงความคิดเห็น พูดมากกว่าทำ เห็นว่าครูไม่ใช่ไม่นิยมทำงานกลุ่ม ไม่ชอบเห็นใครดีเด่นกว่า ไม่ชอบขัดใจใคร อภัยง่าย ลืมง่าย ชอบของแจกของแถม จากค่านิยมและลักษณะของสังคมไทยเหล่านี้ นับว่าเป็นอุปสรรคในการพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหาร คงต้องใช้เวลานานพอสมควร และต้องใช้ความเพียรพยายามอย่างต่อเนื่องในการพัฒนาค่านิยมที่ไม่พึงประสงค์ของคนไทยให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคโลกาภิวัตน์

6. ปัจจัยวัฒนธรรมการเรียนรู้ มีอิทธิพลส่งผลทางตรงเชิงลบหรือผกผันต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ -0.01 ข้อค้นพบนี้ผู้วิจัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นความเป็นไปได้ เนื่องจากในการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มุ่งพัฒนาครูให้มีความรู้ความเข้าใจในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามแนวปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ แต่ผู้วิจัยพิจารณาเห็นว่าพัฒนาบุคลากรไม่ควรมุ่งเน้นที่การจัดการเรียนการสอนเพียงอย่างเดียว ครูยุคปฏิรูปจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลและปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ ดังที่ หน่วยศึกษานิเทศก์สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี (2542 หน้า 14-15) กล่าวไว้ว่าพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดความตระหนักมีความรู้ ความเข้าใจร่วมดำเนินการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจัง และขยายเครือข่ายการทำงานด้านการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีปลูกจิตสำนึก ฝึกปฏิบัติการ ประสานเครือข่ายขยายคุณภาพ โดยมีหลักในการพัฒนา คือ (1) คำหนึ่งถึงศักยภาพของทุกคน (2) การทำงานเป็นทีม พึ่งอิงกัน (3) การพัฒนาจากพื้นฐานความเป็นจริง และ (4) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมในการเรียนรู้และการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ นอกจากนี้ลักษณะของวัฒนธรรมของสถานศึกษาแต่ละสถานศึกษา เป็นอีกประการหนึ่งที่

ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรคำนึงถึง เพราะเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับค่านิยม ความเชื่อและบรรทัดฐานของครูแต่ละคนซึ่งเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanno, 1988 หน้า 107-108) ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมสถานศึกษาว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรในสถานศึกษา 10 ประการ ได้แก่ (1) ความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (school purpose) สถานศึกษาควรประชาสัมพันธ์ ให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเข้าใจ เห็นคุณค่าและความสำคัญของความมุ่งประสงค์ของสถานศึกษา (2) การมอบอำนาจ (empowerment) ผู้บริหารมอบหมายงานและการตัดสินใจให้ครูนำไปปฏิบัติซึ่งผู้บริหารควรเห็นความสำคัญและไว้วางใจในการมอบอำนาจแก่ครูผู้นั้นด้วย (3) การตัดสินใจ (decision making) ผู้บริหารควรคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการตัดสินใจ (4) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา (sense of community) สถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ ผูกพัน รับผิดชอบสถานศึกษาร่วมกัน (5) ความไว้วางใจ (trust) ผู้บริหารควรให้โอกาสครูเลือกทำงานตามความต้องการและให้ความไว้วางใจ (6) ความมีคุณภาพ (quality) เกี่ยวข้องกับคุณค่าและความคาดหวังของครูให้ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน เชื่อมมั่นในประสิทธิภาพการทำงาน of ครูและความสามารถของผู้เรียน (7) การยอมรับ (recognition) สถานศึกษาเปิดโอกาสและให้การยอมรับความคิดเห็นที่ดีของครู รวมทั้งยอมรับในความสำเร็จและผลงานของครูและนักเรียน (8) ความเอื้ออาทร (caring) ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญต่อครู จะต้องเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่ การปฏิบัติงานของครูและความก้าวหน้าในอาชีพของครูผู้สอน เพื่อสร้างความพึงพอใจ (9) ความซื่อสัตย์สุจริต (integrity) เป็นการที่สถานศึกษาเห็นความสำคัญของความซื่อสัตย์ ความมานะพยายามของครูในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและกำหนดแนวทางให้ครูปฏิบัติโดยยึดมั่นจริยธรรมเป็นหลัก (10) ความหลากหลายของบุคลากร เป็นการที่สถานศึกษาให้ความสำคัญในความแตกต่างเกี่ยวกับปรัชญา ความเชื่อ บุคลิกภาพ วิธีสอนที่แตกต่างของครูแต่ละคน และความรู้จักยึดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน อย่างไรก็ตาม ชูวดี กังสาดล (2545 หน้า 77) มีความเห็นว่า ในสภาพปัจจุบันยังคงมีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งที่มีการจัดการเกี่ยวกับวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่ไม่เอื้อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ สรุปได้ดังนี้ (1) วัฒนธรรมที่ดีที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนยังมีไม่มากนัก (2) การปฏิบัติของสถานศึกษาส่วนใหญ่สืบทอดกันมาโดยไม่คำนึงถึงผลกระทบและความเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบ ๆ สถานศึกษา บางแห่งกลัวการเปลี่ยนแปลง (3) ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดนโยบายครูและนักเรียนเป็นผู้ปฏิบัติตาม (4) ยังคงอยู่ในลักษณะผู้ใหญ่วิถีคิดถูกเสมอ ห้ามเสนอแนะ (5) การเมืองมีอิทธิพลสูง (6) เน้นวิชาการมากกว่าคุณธรรม (7)

ผู้บริหาร ไม่มีความจริงใจ จริงจัง (8) ส่วนใหญ่เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งประโยชน์เฉพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (9) มุ่งพัฒนาวัสดุ อุปกรณ์ อาคารสถานที่เพราะเป็นผลเป็นรูปธรรมได้ง่าย (10) บุคลากรในสถานศึกษามักทำงานหรือให้ความสำคัญกับงานที่หน่วยงานบังคับบัญชาสั่งเฉพาะกิจเป็นระยะ ๆ ไม่ค่อยให้ความสำคัญกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และไม่ค่อยสนใจความแตกต่างระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ครูผู้สอน ควรทบทวนตัวเองและการประเมินตนเองถึงความเป็นครูมืออาชีพ หรือ การประเมินสรรถนะของตนเอง และควรพัฒนาภูมิหลังตนเองให้มีคุณลักษณะส่วนตัวที่เหมาะสม มีเจตคติต่อวิชาชีพ และมีความรู้ทางวิชาชีพที่ดี ตลอดจนพัฒนาตนเองในด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงคุณภาพผู้เรียน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา

1) ควรพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ โดยให้ครูมีการประเมินตนเอง ประเมินจากเพื่อนร่วมงาน และจัดทำแผนพัฒนาตนเองสู่ความเป็นครูมืออาชีพ ตลอดจนนำผลการประเมินตนเองของครูมาจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของครูในภาพรวมของโรงเรียน

2) ผู้บริหารนำผลการวิจัยมาเป็นตัวแปรในการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาครูสู่ความเป็นครูมืออาชีพ

3) จัดให้มีมาตรฐาน/ตัวบ่งชี้การทำงานของครูในโรงเรียนให้ชัดเจน โดยระบุตัวบ่งชี้ที่เน้นการเรียนรู้และมุ่งคุณภาพของนักเรียน

4) ควรส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการเพื่อพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรม การเรียนรู้ของบุคลากรในโรงเรียน สามารถจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีแนวทางดังต่อไปนี้ (1) การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การช่วยเหลือร่วมมือร่วมใจในการทำงาน (3) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนรู้ แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และประสบการณ์ร่วมกันระหว่างบุคลากร (4) ให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงาน และการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ (5) ปรับเปลี่ยนแนวคิด และตระหนักเห็นความสำคัญ ประโยชน์ของการศึกษาเรียนรู้สร้างความสำเร็จหรือรันในการเรียนรู้เพิ่มเติม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

5) ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธ์และมิตรภาพอันดีกับชุมชน เพื่อให้ชุมชนเห็นความสำคัญของสถานศึกษาที่มีต่อชุมชน และสร้างความเชื่อถือศรัทธากับชุมชน และควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน

1.3 สถานศึกษา ควรให้ครูเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนเพื่อสร้างสัมพันธ์และมิตรภาพอันดีกับชุมชน อีกทั้งให้ชุมชนเห็นความสำคัญของสถานศึกษาที่มีต่อชุมชน และสร้างความเชื่อถือศรัทธากับชุมชน ตลอดจนควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างชุมชน

1.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรเป็นหน่วยงานหลักในการนำแผนนโยบายการกำกับติดตามความก้าวหน้า และการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งแผนนโยบายการมุ่งใจในการปฏิบัติงานของครูและร่วมมือกับโรงเรียนในการพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง

1.5 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครู เช่น สำนักงาน ก.ค.ศ., สพฐ.

1) ควรปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ กฎเกณฑ์ การควบคุม ส่งเสริมสมรรถนะการทำงานเป็นครู

2) ควรมีการนำตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ที่เกี่ยวข้องกับครูโดยตรง ได้แก่ ภูมิหลังของครู ในด้านคุณลักษณะส่วนตัว เจตคติต่อวิชาชีพ ความรู้ทางวิชาชีพ การจัดกระบวนการเรียนรู้ของครู และความเป็นครูมืออาชีพ รวมทั้งเส้นอิทธิพลระหว่างตัวแปรแฝงมาเทียบเคียงกับการกำหนดคุณสมบัติมาตรฐานวิชาชีพ หลักเกณฑ์และวิธีการผลิตและสรรหาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งมาปรับปรุงพัฒนาให้มีความสมบูรณ์

3) จัดทำนโยบายการพัฒนาครู โดยสร้างความตระหนักให้ครูเป็นครูอาชีพ

1.6 สถาบันอุดมศึกษาหรือผู้ผลิตครู

1) ควรนำผลการวิจัยไปพัฒนาหลักสูตร หรือ เปิดหลักสูตรอบรมเพื่อเป็นทางเลือกในการพัฒนาตนเองของครูอย่างต่อเนื่อง

2) ในการพัฒนาหลักสูตรการผลิตครูควรคำนึงถึงกระบวนการจัดการเรียนรู้ อันส่งผลต่อแนวทางพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ข้อค้นพบสำคัญที่ได้จากงานวิจัย คือ ชุดตัวแปรแฝงที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพ และตัวแปรสังเกตได้ที่ชี้วัดตัวแปรแฝงซึ่งมีความเหมาะสมในการวัดในภาพรวมโดยการใช้แบบสอบถาม แต่

ในทางปฏิบัติเพื่อการพัฒนาครูให้มีความเป็นครูมืออาชีพนั้นต้องมีการพัฒนาตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้ อยู่ในรูปตัวชี้วัดที่สามารถวัดและประเมินได้อย่างชัดเจน ดังนั้นควรมีวิจัยเชิงพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นครูมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยนำตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกตได้มาเป็นกรอบแนวคิดหลักในการผสมผสานเทคนิควิธีเชิงปริมาณและคุณภาพ และพัฒนาเครื่องมือวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 เนื่องจากตัวแปรแฝงเรื่องความสามารถในการวัดการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพโดยตรง ดังนั้น จึงควรมีการขยายผลโดยศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความสามารถในการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความสามารถในการออกแบบและการวางแผนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อพัฒนาความสามารถในการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้

2.3 เนื่องจากตัวแปรวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูส่งผลทางลบต่อความเป็นครูมืออาชีพ แสดงถึงกระบวนการพัฒนาตนเองของครูมืออาชีพส่วนใหญ่ดำเนินการโดยลำพัง แต่ทิศทางการพัฒนางานในอนาคตมีทิศทางที่ต้องอาศัยการเรียนรู้ร่วมกับบุคคลอื่น ดังนั้น ควรศึกษาสภาพวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครู เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมการเรียนรู้และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยน เรียนรู้ซึ่งกันและกัน

ภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา*

อุษาวดี จันทรสนธิ**

บทคัดย่อ

ภาวะผู้นำของครูเป็นกระบวนการปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้การปฏิบัติภารกิจ การเป็นครู โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อเพิ่มผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน กระบวนการเหล่านี้เกิดขึ้นโดย ครูคนหนึ่ง ๆ หรือกลุ่มครู โดยมีอิทธิพลต่อสมาชิกครูและบุคลากรใน โรงเรียนและต่อฝ่ายบริหาร ภารกิจของครูผู้นำเกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองของครู การพัฒนาทีมงาน และการพัฒนาองค์กร

งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูมักเป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่เน้นการศึกษาภาวะผู้นำครูใน ลักษณะการเป็นผู้นำโดยตำแหน่ง ยังขาดการศึกษาภาวะผู้นำครูแบบไม่เป็นทางการในลักษณะเป็นส่วน ของการพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ โดยใช้วิธีการศึกษาและการรายงานการสัมภาษณ์เจาะลึก

กรอบความคิดของการศึกษาภาวะผู้นำครูประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก 7 ประการ คือ คุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำ ภารกิจของครูที่มีภาวะผู้นำ เส้นใยที่สนับสนุนภารกิจของครูที่มีภาวะผู้นำ วิธีที่ทำให้ครูผู้นำมีบทบาท ผลกระทบของการใช้ภาวะผู้นำของครู ผลที่เกิดระหว่างกระบวนการพัฒนา ภาวะผู้นำของครูและการเรียนรู้ของผู้เรียน

ในอนาคต การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ควรหาคำอธิบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก ทั้ง 7 ประการที่มีต่อการปฏิบัติภารกิจของครูผู้นำ

คำนำ

การพัฒนาภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษาถูกหยิบยกขึ้นเป็นประเด็นสำคัญและถูกกำหนดให้ เป็นกระบวนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่องภายใต้สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและ บรรยากาศการเรียนการสอนในชั้นเรียน เป้าหมายหลักของการพัฒนาภาวะผู้นำของครู เพื่อให้ครูปรับปรุง การสอนของตนเองและเรียนรู้การเป็นครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ผู้เขียนบทความนี้ต้องการเสนอความรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในสถานศึกษา ซึ่งสรุปมาจากการสังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำของครู ในประเทศสหรัฐอเมริกา (York-Barr and Duke, 2004, pp.255-316) การศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของครูในประเทศไทยมีน้อยมาก การวิจัยส่วนมากเน้นการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และปราณี สังขะตะวรรณ 2549) บทความนี้เสนอเนื้อหาเป็นสองตอน ตอนที่หนึ่ง กล่าวถึง ผลสรุปจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยภาวะผู้นำของครู ในประเด็นความหมาย และความสำคัญของภาวะผู้นำของครู คุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเกิดภาวะผู้นำ

ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ธันวาคม-พฤษภาคม 2550

** รองศาสตราจารย์ ประจำภาควิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ของครูและแนวทางในการพัฒนาครูให้เกิดภาวะผู้นำ ตอนที่สอง เป็นการเสนอทัศนะของผู้เขียนเกี่ยวกับการศึกษาและวิจัยภาวะผู้นำของครูในบริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทยในประเด็นกรอบความคิดของสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ข้อควรพิจารณาเกี่ยวกับการนำแนวความคิดภาวะผู้นำของครูไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียนและไปสู่การวิจัยในอนาคต

ตอนที่ 1 ผลสรุปจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู

ยอร์คบาร์และดิวค (York-Barr and Duke, 2004, p.257) ได้วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในรอบสิบปีที่ผ่านมาในประเทศสหรัฐอเมริกา โดยเสนอผลวิเคราะห์เพื่อตอบคำถาม 7 ประการ ต่อไปนี้

- 1) ทำไมจึงให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำของครู
- 2) จะให้คำจำกัดความคำว่า ภาวะผู้นำของครูได้อย่างไร
- 3) บทบาทหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำคืออะไร
- 4) ใครคือครูที่มีภาวะผู้นำ
- 5) เงื่อนไขอะไรบ้างที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของครู
- 6) จะพัฒนาครูไปสู่ความมีภาวะผู้นำอย่างไร
- 7) ผลกระทบของการมีภาวะผู้นำของครูมีอะไรบ้าง

1.1 ความสำคัญของภาวะผู้นำของครู ภาวะผู้นำของครูก่อให้เกิดประโยชน์ที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้

1) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถบริหารและจัดการการศึกษาโดยตนเองตามลำพัง ต้องได้รับความร่วมมือและร่วมรับผิดชอบ ในภารกิจต่าง ๆ จากทุกฝ่ายในแง่ของครูผู้สอน ถ้าครูมีภาวะผู้นำย่อมเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดทีมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในลักษณะเป็นคณะครูที่มีความผูกพันและเต็มใจที่จะปฏิบัติกรเรียนการสอนแบบ มีอาชีพและเป็นเครือข่ายในการช่วยเหลือและส่งเสริมครู คนอื่นภายใต้นโยบายของสถานศึกษา (Barth, 2001, p.445) ภารกิจหลักของสถานศึกษาคือการจัดการเรียนการสอน โดยมีครูเป็นหลักสำคัญ เพราะครูมีหน้าที่โดยตรงในการถ่ายทอดวิชาความรู้และอบรมบ่มนิสัยผู้เรียน ครูคือกลุ่มบุคลากรหลัก ในการแปลงวิสัยทัศน์และนโยบายของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ การที่ครูมีความเต็มใจและมีพลัง ต้องการเข้าไปมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดที่มีประโยชน์ต่อการตัดสินใจ แก่ฝ่ายบริหาร ทำให้เกิดบรรยากาศของการบริหารจัดการศึกษาที่ทุกคนมีความรู้สึกร่วมกันเพื่อไปถึง เป้าหมาย

2) การเกิดภาวะผู้นำของครูนำไปสู่การมีส่วนร่วมในการกิจต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาวะผู้นำของครูจึงเกื้อหนุนต่อการพัฒนาไปสู่ความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศด้านการสอนและการเรียนรู้ โดยอาศัยรูปแบบการพัฒนาครูที่เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ต่อกัน เน้นการที่ครูเก่าที่เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและเป็นพี่เลี้ยงครูใหม่ เน้นการร่วมคิดร่วมปฏิบัติการกิจแบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนครู รูปแบบการพัฒนาครูเช่นนี้จะช่วยคลายบรรยากาศและวิธีการทำงานแบบต่างคนต่างอยู่ของครู และช่วยเสริมสร้างบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเพื่อไปสู่ความเชี่ยวชาญและความเป็นเลิศ (Hart, 1995 ; Lieberman and Miller, 1999 ; Barth, 2001)

3) การเกิดภาวะผู้นำของครูเปิดโอกาสให้ครูได้แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับครูที่มีความสามารถ คนอื่นเป็นจุดให้ครูได้สร้างเครือข่ายในการพัฒนาครูคนอื่น จึงทำให้ความรู้และประสบการณ์ของครูที่มีภาวะผู้นำดีซึ่งและนำไปปฏิบัติได้จริงจนเป็นที่ประจักษ์ จึงเป็นไปได้ที่ครูที่มีภาวะผู้นำจะมีโอกาสได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติและเป็นสิ่งกระตุ้นให้ครูที่มีความสามารถคนอื่นเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาภาวะผู้นำของตน วงการวิชาชีพครูจะมีสมาชิกครูที่ได้รับการยกย่องและเชิดชูเกียรติมากขึ้น ครูเหล่านี้จะเป็นกำลังสำคัญสำหรับการพัฒนาวิชาชีพครูต่อไป ประเด็นหลักในเรื่องภาวะผู้นำของครู คือ การพัฒนาให้เป็นครูที่เชี่ยวชาญ การเรียนรู้ภาวะผู้นำและการประกอบวิชาชีพครูจะบูรณาการไปด้วยกันท่ามกลางการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างครูในลักษณะการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตของการเป็นครู

4) การเป็นตัวแบบที่ดีต่อผู้เรียน ครูที่มีภาวะผู้นำย่อมเป็นตัวแบบที่ดีในด้านการคิดและการปฏิบัติภายใต้บริบทของสังคมที่อาศัยการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตยและการได้ประสบการณ์ตรงในการตัดสินใจ เพื่อมุ่งผลประโยชน์ต่อส่วนรวม (Barth, 2001)

1.2 ความหมายของภาวะผู้นำของครู การศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูยังขาดการให้คำจำกัดความที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพ การให้คำจำกัดความมีหลายแง่มุมและมีการเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงเวลา ซิลวา กิมเบิร์ต และ โนแลน (Silva, Gimbert and Nolan, 2000) อธิบายวิวัฒนาการของความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูเป็น 3 ช่วง ช่วงแรก พิจารณาภาวะผู้นำของครูในมุมมองบทบาทที่ได้รับให้เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการในสถานศึกษา เช่น หัวหน้าหมวด รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ หรือตัวแทนครู ความหมายของภาวะผู้นำของครูในช่วงแรกนี้ ให้ความหมายในลักษณะบทบาทเชิงบริหารจัดการที่สามารถดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วงที่สอง พิจารณาภาวะผู้นำของครูในมุมมองครูที่มีความเป็นเลิศ เชี่ยวชาญด้านการสอน เช่น ผู้นำด้านหลักสูตร ผู้นำด้านพัฒนาทีมงาน ผู้นำด้านที่ปรึกษาให้กับครูใหม่ ช่วงที่สาม พิจารณาภาวะผู้นำของครูในมุมมอง ครูคือศูนย์กลางของกระบวนการปฏิรูปโรงเรียน ความหมายในมุมมองนี้สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจที่ลึกซึ้งขึ้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในแง่การเพิ่มพูนศักยภาพ ด้านการเรียนการสอนที่ขึ้นอยู่กับการสนับสนุน

อย่างเป็นระบบจากเพื่อนครูผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนบริบทแวดล้อมอื่น ๆ และการเพิ่มพูนศักยภาพด้านการเรียน การสอนนี้เป็นกระบวนการเรียนรู้ของครูที่เกิดอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและภายนอกชั้นเรียน

· ฟูลแลน (Fullan, 1994) ให้ความหมายภาวะผู้นำครูในแง่ความมุ่งมั่นและการพัฒนาคน ไปสู่ครูมืออาชีพอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการสนับสนุนและช่วยเหลือครูคนอื่นให้สามารถพัฒนาไปสู่ครู มืออาชีพด้วย

เพลไลเซอร์และแอนเดอร์สัน (Pellicer and Anderson, 1995) ให้ความหมายภาวะผู้นำ ของครูในแง่ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนการสอนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงในโรงเรียน โดยก่อให้เกิดผลต่อการปรับปรุงการเรียนรู้ของผู้เรียน ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนมิได้ถูกกำหนด จากฝ่ายบริหาร แต่เกิดจากตัวของครูเองภายใต้การสนับสนุนของโรงเรียน

เลทวูดและดัก (Leithwood and Duke 1999) ให้ความหมายภาวะผู้นำของครูในแง่ คุณลักษณะ 6 ด้าน คือ

- 1) ผู้นำด้านการเรียนการสอน
- 2) ผู้นำด้านการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง
- 3) ผู้นำการเป็นต้นแบบด้านคุณธรรม
- 4) ผู้นำด้านการมีส่วนร่วม
- 5) ผู้นำด้านการบริหารจัดการ
- 6) ผู้นำด้านการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ชาลด์โบเวน มอลเลอร์ และสคริเบเนอร์ (Childs-Bowen ; and Scrivner, 2000) ให้ความหมายภาวะผู้นำของครูในแง่การพัฒนาคนไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพภายใต้บรรยากาศของการ เรียนรู้ร่วมกันของครู ผลของภาวะผู้นำของครูช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษา

ยอร์คบาร์ และดัก (York-Barr and Duke, 2004, p.261) ให้ความหมายภาวะผู้นำของ ครูในแง่การจำแนกเป็น 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำเชิงการเรียนการสอนเน้นพฤติกรรมครูที่เข้าไปมีส่วนร่วม หรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ส่งผลโดยตรงต่อความงอกงามของผู้เรียนและภาวะผู้นำเชิงการมีส่วนร่วม เน้นกระบวนการตัดสินใจของครูในกิจกรรมกลุ่มภายใต้หลักการประชาธิปไตย

โอกาวาและบอสซาร์ท (Ogawa and Bossart 1995) ให้ความหมายภาวะผู้นำของครู คล้ายคลึงกับแนวคิดของยอร์คบาร์และดัก และเพิ่มเติมความคิดว่าภาวะผู้นำของครูต้องพิจารณาผลประโยชน์ ที่เกิดขึ้นที่มีต่อโรงเรียนหรือต่อส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ต่อบุคคลในลักษณะ โคร่งช่วยการปฏิบัติ หรือภารกิจต่าง ๆ ที่ประกอบเข้าด้วยกันเป็นระบบขององค์กร งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในอนาคต

ต้องใช้หน่วยการวิเคราะห์เป็น โรงเรียนและวิธีการวิจัยต้องเกี่ยวข้องกับการค้นหาโครงการความสัมพันธ์ของบทบาทและภารกิจต่าง ๆ ในระบบขององค์กร

ครอเซอร์และคณะ (Crowther et al. 2002) ให้ความหมายภาวะผู้นำในลักษณะบทบาท คู่ขนานระหว่างครูกับฝ่ายบริหาร ในกระบวนการสร้างศักยภาพของโรงเรียนภายใต้ระบบการมีส่วนร่วมของครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย โดยมุ่งให้แต่ละบุคคลเกิดความไว้วางใจและความต้องการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ บทบาทสำคัญของฝ่ายบริหารคือการใช้ยุทธศาสตร์การบริหาร เช่น กำหนดวิสัยทัศน์ จัดสรรทรัพยากรและเครือข่ายการปฏิบัติงาน สำหรับบทบาทสำคัญของครู คือ การใช้ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอนที่เน้นการวางแผนและนำแผนไปสู่การปฏิบัติจริง

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหมายของภาวะผู้นำของครูถูกพิจารณาในบริบทที่เป็นระบบของโรงเรียนในลักษณะปฏิสัมพันธ์เชิงสังคมระหว่างบุคคลหรือกลุ่มที่มีต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเพื่อกำหนดโครงการของบทบาทหรือกิจกรรมต่าง ๆ และนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ภาวะผู้นำของครูมิใช่ภารกิจหรือบทบาทของครูคนใดคนหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่เป็นภารกิจหรือบทบาทของครูส่วนใหญ่หรือทั้งหมดที่มีความมุ่งมั่นร่วมกันในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปสู่ความเป็นเลิศในวิชาชีพ

1.3 บทบาทหน้าที่ของครูที่มีภาวะผู้นำ ครูที่มีภาวะผู้นำแสดงบทบาทภาวะผู้นำทั้งแบบเป็นทางการ เช่น การเป็นตัวแทน เป็นหัวหน้าหมวด เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านหลักสูตร หรือเป็นคณะกรรมการ และแสดงบทบาทภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ เช่น การให้คำปรึกษาแก่เพื่อนครู ในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการสอน การกระตุ้นให้ผู้ปกครองให้ความร่วมมือกับโรงเรียน การทำงานกลุ่มย่อยร่วมกันระหว่างครู การเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติการสอน หรือการปรับปรุงการเรียนการสอน

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับครู มุ่งเน้นให้ครูเป็นนักคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพ โปรแกรมการพัฒนาครูมี 3 ลักษณะ คือ

- 1) โปรแกรมครูพี่เลี้ยง คือ การให้ครูที่เชี่ยวชาญเป็นที่ปรึกษาแนะนำครูใหม่
- 2) โปรแกรมบันไดความสำเร็จในวิชาชีพ คือ การให้การยกย่อง ให้รางวัลครูที่เชี่ยวชาญในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การกำหนดตำแหน่งความเชี่ยวชาญ การให้ค่าตอบแทนเพิ่มเติมตามความเชี่ยวชาญ
- 3) โปรแกรมร่วมวางแผน คือ การให้ครูที่เชี่ยวชาญมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาและเป็นผู้นำในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจริง (Hart 1995)

ในปัจจุบัน รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูเน้นการส่งเสริมความเป็นนักวิชาชีพของครูทุกระดับในลักษณะโครงการหุ้นส่วนร่วมกัน (Collaborative partnerships) ระหว่างโรงเรียนกับคณะครูศาสตร์หรือศึกษาศาสตร์ โดยใช้ยุทธวิธีพัฒนาความเป็นมืออาชีพประสานไปกับการกิจตามปกติ

ที่ครูปฏิบัติในโรงเรียน โดยยุทธวิธีนี้ การพัฒนาผู้ที่เป็นครูอยู่แล้วจึงเป็นกระบวนการพัฒนาวิชาชีพที่เกิดขึ้นแบบต่อเนื่องตลอดเวลาของการเป็นครู ในขณะที่เดียวกัน สถาบันผลิตครูที่ร่วมในโครงการจะได้ประสบการณ์ตรงและแนวคิดที่ลึกซึ้งของศึกษาศาสตร์ที่เป็นไปตามสภาพจริง เพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรผลิตครูต่อไป (York-Barr and Duke ; p.264)

ผลการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำของครู โดยศึกษาแบบพุทธรณีและเจาะลึกพบว่า ครูที่มีภาวะผู้นำทำงานเป็นทีมกับเพื่อนร่วมงานได้ สามารถประเมินการจัดการเรียนการสอนของตนและเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลต่อก้าวหน้าในการเรียนรู้ของผู้เรียน (Conley and Mark, 2002) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในปัจจุบันมุ่งศึกษาบทบาทของครูในการใช้ภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการและมุ่งค้นหาวิธีการให้ครูทุกคนเกิดการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Darling-Hammand ; Bullmaster and Cobb, 1995)

โครเซอร์และคณะ (Crowther et al. 2002) ทำการวิจัยบทบาทของครูที่มีภาวะผู้นำในสถานการณ์ที่เป็นปัญหาหรือในโรงเรียนที่ประสบปัญหาวิกฤติ โดยทำการศึกษาเป็นเวลา 5 ปี ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการระดับของการมีภาวะผู้นำของครู จำแนกเป็น 6 ระดับ เรียงจากสำคัญน้อยไปสำคัญมาก คือ ระดับที่ 1 มีความเชื่อมั่นหรือมีเจตคติทางบวก ระดับที่ 2 แสดงความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการปฏิบัติการสอน การเรียนรู้ และการประเมิน ระดับที่ 3 ส่งเสริมชุมชนการเรียนรู้ บนรากฐานการจัดการเชิงระบบของสถาบันไปสู่ระบบที่ยืดหยุ่น ระดับที่ 4 เผชิญปัญหาและอุปสรรคภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างของสถาบันระดับที่ 5 แปลงแนวคิดไปสู่ระบบการปฏิบัติที่ทำได้จริง ระดับที่ 6 ชำรงรักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมการมุ่งสู่ความสำเร็จ

การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู มักใช้มิติด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพและมิติด้านความช่วยเหลือ สนับสนุนและความร่วมมือ ครูที่มีภาวะผู้นำจะมีคุณลักษณะผู้สร้างเครือข่ายที่สามารถปฏิบัติงานเป็นทีมกับเพื่อน ครูในโรงเรียนของตนและปฏิบัติงานในชุมชนได้ (Acker-Hocevar and Touchton, 1999, p.26) ครูที่มีภาวะผู้นำ สามารถแสดงบทบาทได้ดีทั้งในด้านการเป็นสมาชิกในทีมและในด้านการเป็นผู้นำทีม (Conley and Muncey, 1999)

ยอร์คบาร์และดิวค (York-Barr and Duke 2004, p.266) วิเคราะห์และสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ผลการศึกษาได้จำแนกมิติการปฏิบัติของครูที่มีภาวะผู้นำเป็น 7 ด้าน ดังตาราง

ตารางที่ 1 มิติการปฏิบัติของครูที่มีภาวะผู้นำ

มิติของการปฏิบัติ	ตัวอย่างการปฏิบัติ
การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามกำหนดเวลาในแต่ละวันและในเหตุการณ์พิเศษ - การมีส่วนร่วมในการประชุมนโยบาย - การกำกับตรวจสอบเพื่อปรับปรุงการทำงาน
งานเกี่ยวกับหลักสูตรระดับสถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรฐานหลักสูตรและมาตรฐานการเรียนรู้ - พัฒนาหลักสูตร
การพัฒนาวิชาชีพครูให้กับเพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ติดตามและแนะนำ - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการ - จัดประชุมกลุ่มย่อย เพื่อชี้แนะและให้ผลป้อนกลับ - กำหนดรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพครู
การมีส่วนร่วมในการพัฒนาโรงเรียน	<ul style="list-style-type: none"> - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ - การทำงานร่วมกับเพื่อนครูเพื่อปรับปรุงโรงเรียน - การส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ในหมู่เพื่อนครูภายใต้ระบบของโรงเรียน - การมีส่วนร่วมในการวิจัยเชิงปฏิบัติ - การเผชิญปัญหาและอุปสรรคและแก้ปัญหาภายใต้วัฒนธรรมและโครงสร้างของโรงเรียน

มิติของการปฏิบัติ	ตัวอย่างการปฏิบัติ
การมีส่วนร่วมกับผู้ปกครองและชุมชน	<ul style="list-style-type: none"> - การกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครองและชุมชน - การสร้างพันธกิจร่วมกับชุมชน - การทำงานกับชุมชนและองค์กรเอกชนในชุมชน
การสนับสนุนให้วิชาชีพครูพัฒนาอย่างยั่งยืน	การมีส่วนร่วมกับองค์กรวิชาชีพ
การผลิตครู	การสร้างพันธกิจร่วมกับสถาบันผลิตครู

1.4 คุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำ ครูที่มีภาวะผู้นำ คือ ครูที่มีคุณภาพและในขณะเดียวกันมีความเป็นผู้นำ ครูที่มีภาวะผู้นำถูกจำแนกจากครูทั่วไป โดยพิจารณาจากอันดับประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ในชั้นเรียน องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมของครู เพื่อเป็นครูที่มีภาวะผู้นำ คือ ทักษะการสอนแบบมืออาชีพ บุคลิกภาพที่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสม ชั้นความก้าวหน้าในอาชีพที่นำหน้าครูคนอื่น การทุ่มเทเวลาและความพยายามในการใช้ภาวะผู้นำ (Katzenmeyer and Moller 2001) ยอร์คบาร์ และดูค (York-Barr and Duke, 2004 ; p.268) ได้สรุปคุณลักษณะและความสามารถของครูที่มีภาวะผู้นำว่าต้องประกอบด้วยคุณลักษณะของครูและคุณลักษณะของผู้นำ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำในด้านความเป็นครูและในด้านความเป็นผู้นำ

คุณลักษณะความเป็นครู	คุณลักษณะความเป็นผู้นำ
<ul style="list-style-type: none"> - มีประสบการณ์ตรงในวิชาที่สอนและมีทักษะอย่างดีเยี่ยมในวิชาที่สอน - มีความรู้ที่กว้างขวางลุ่มลึกเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้หลักสูตรและเนื้อหาวิชาที่สอน - บ่มเพาะบุคลิกภาพตามหลักปรัชญาการศึกษา - มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นนักพัฒนานวัตกรรม ใฝ่รู้ กล้าคิดกล้าทำ เรียนรู้ตลอดชีวิต ศรีทธาในวิชาชีพ - รับผิดชอบต่อการกระทำของตน - ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานในความสามารถ - ใส่ใจต่อความรู้สึกรู้สึกของผู้อื่น ใจกว้าง - มีความคิดยืดหยุ่น - ทำงานหนัก มีทักษะในการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - สร้างความเชื่อถือ สนับสนุนเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธภาพที่มั่นคงกับเพื่อนร่วมงาน - ทำงานแบบทีมกล้าขานมิตร มีบทบาทต่อวัฒนธรรมของโรงเรียน โดยผ่านสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน - มีประสิทธิภาพในการสื่อสารและมีทักษะในการฟัง - มีความสามารถในการดำเนินการตามขั้นตอน - มีทักษะกระบวนการกลุ่ม - มีความสามารถในการประเมิน ตีความ จัดอันดับความสำคัญ - มีความเข้าใจที่ลึกซึ้งและสามารถวินิจฉัยเชิงระบบแบบองค์รวม มองการณ์ไกล

1.5 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของครู ปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำของครู คือ วัฒนธรรมและบริบทของสถานศึกษา บทบาทและสัมพันธภาพที่มอบให้แก่ครูที่มีภาวะผู้นำ และโครงสร้างการบริหารจัดการของสถาบัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 (York-Barr and Duke, 2004 ; pp.268-277)

ตารางที่ 3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลและสิ่งที่เป็นอุปสรรคต่อภาวะผู้นำของครู

ปัจจัยเกื้อหนุน	สิ่งที่เป็นอุปสรรค
<p>วัฒนธรรมและบริบทของสถานศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - นโยบายของโรงเรียนมุ่งการปฏิบัติแบบเรียนรู้ สืบสอบและไตร่ตรอง - การสร้างทัศนคติต่อครูที่มีภาวะผู้นำว่าเป็นผู้มีคุณค่าเป็นตัวอย่างของนักวิชาชีพทางการสอน - การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่เข้มแข็งของกลุ่มครูเพื่อธำรงไว้ ซึ่งวิชาชีพชั้นสูงทางการสอน 	<ul style="list-style-type: none"> - ความไม่ชัดเจนของทิศทางและจุดประสงค์ของการบริหารจัดการและการพัฒนาความเป็นเลิศด้านการสอน - ปทัสถานของครูในโรงเรียนอยู่ในลักษณะต่างคนต่างอยู่และมีความเป็นอัตวิสัยสูง - วัฒนธรรมของครูยึดติดกับการเป็นผู้ตาม การชี้ค วงภารกิจและความรับผิดชอบเพียงการสอนในห้องเรียน ไม่ใช่ภารกิจนอกห้องเรียน - ความลังเลของครูว่าจะเลือกวิถีคิดแบบใหม่หรือคิดแบบธรรมเนียมการปฏิบัติเดิมที่มีขั้นตอนชัดเจนอยู่แล้ว - ความเชื่อของครูที่คิดว่า ครูที่มีภาวะผู้นำคือผู้ที่มีความก้าวหน้าด้านตำแหน่งในวิชาชีพครู - วัฒนธรรมการทำงานแบบจับปูใส่กระด้ง แทนที่จะเป็นวัฒนธรรมแบบสนับสนุนส่งเสริมและสร้างจิตวิญญาณเพื่อมุ่งมั่นการพัฒนาด้วยตัวครูเอง
<p>บทบาทและสัมพันธภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การสร้างสัมพันธภาพทางบวก การให้เกียรติครูที่มีภาวะผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาและการจัดการเรียนการสอน - กระบวนการทำงานระหว่างครูและระหว่างครูกับผู้บริหารอยู่ในลักษณะที่ทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร - การมอบภารกิจให้กับครูที่มีภาวะผู้นำ เน้นภารกิจด้านกระบวนการสอนและการเรียนรู้ ไม่ใช่ภารกิจของการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ชั้นของสัมพันธภาพระหว่างครูเป็นไปในแนวตั้งในรูปสายบังคับบัญชา แทนที่จะเป็นแนวนอนในรูปทำงาน เรียนรู้และตัดสินใจร่วมกัน - การกำหนดตัวบุคคลที่เป็นครูผู้นำ กระทำโดยฝ่ายบริหาร โดยปราศจากการใช้ปัจจัยป้อนเข้าจากกลุ่มครู - การเปลี่ยนธรรมชาติของสัมพันธภาพระหว่างครูที่มีภาวะผู้นำกับเพื่อนครูจากกระบวนการทางสังคมไปสู่เป้าหมายของการบริหารจัดการ

ปัจจัยเกื้อหนุน	สิ่งที่เป็นอุปสรรค
<ul style="list-style-type: none"> - ผู้บริหารให้ความสนับสนุน ให้คำปรึกษา และให้ผลป้อนกลับ ภายใต้โครงสร้างการบริหารจัดการที่ไม่เป็นทางการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ความไม่ชัดเจนของบทบาทและความคาดหวังเกี่ยวกับครูที่มีภาวะผู้นำ - ความไม่แน่นอนของนโยบายของฝ่ายบริหารเกี่ยวกับครูที่มีภาวะผู้นำ และการสร้างภาวะผู้นำให้แก่ครู - ความไม่เพียงพอของการสื่อสารและการให้ผลป้อนกลับระหว่างครูที่มีภาวะผู้นำ ฝ่ายบริหาร และทีมงานของครู
<p>โครงสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างและกลไกต่าง ๆ ในการดำเนินงานของโรงเรียน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และนำไปสู่การวางรากฐานการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาความเป็นนักวิชาชีพด้านการเรียนการสอน - กลไกการดำเนินงานและกระบวนการตัดสินใจของโรงเรียนอยู่ในลักษณะใช้โรงเรียนเป็นฐาน และเน้นการมีส่วนร่วม - การมีระบบสารสนเทศที่สามารถเข้าถึงได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้โครงสร้างภาวะผู้นำแบบสั่งการจากฝ่ายบริหารสู่ฝ่ายปฏิบัติ การใช้โครงสร้างตารางสอน และโครงสร้างภาระงานที่ทำให้ครูต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำงานของตน - การไม่จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอสำหรับการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู - การขาดแรงจูงใจหรือรางวัลที่จะผลักดันให้ครูเข้าร่วมในกิจกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำ

1.6 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู การพัฒนาภาวะผู้นำของครูมี 2 รูปแบบ คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของครูแบบเป็นทางการและการพัฒนาภาวะผู้นำของครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน งานวิจัยเกี่ยวกับการเตรียมครูหรือส่งเสริมครูให้มีภาวะผู้นำมีค่อนข้างน้อย และงานวิจัยที่มีอยู่แล้วส่วนใหญ่เป็นเรื่องการให้ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของครู (York-Barr and Duke, 2004 ; p.278) การพัฒนาภาวะผู้นำของครู ต้องกระทำตั้งแต่แรกเริ่ม สำหรับผู้ประสงค์จะเป็นครู คือ บรรลุเรื่องนี้ไว้ในหลักสูตรผลิตครูและดำเนินการต่อเนื่องสำหรับผู้ที่เป็นครูอยู่แล้ว โดยดำเนินการในระดับบุคคลและระดับสถาบันควบคู่กันไป (Moller and Katzenmeyer, 1996 ; Silva et al. , 2000)

เซอร์ริล (Sherrill, 1999) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูดังนี้ การพัฒนาภาวะผู้นำของครูแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ

- 1) ระยะเวลาเตรียมเพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครู (preservice preparation)
- 2) ระยะเวลาเริ่มต้นของการประกอบวิชาชีพครู (induction)

3) ระยะก้าวไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพ (ongoing professional development) เซอร์ริล เสนอศักยภาพที่เป็นหลักสำคัญของการเป็นครูที่มีภาวะผู้นำ ได้แก่

- การแสดงแบบอย่างที่ดีของการสอนและการเรียนรู้
- การเข้าใจอย่างถ่องแท้ด้านทฤษฎีและการวิจัยเกี่ยวกับการสอนและการเรียนรู้
- การเข้าใจทฤษฎีด้านจิตวิทยาพัฒนาการ
- การบ่มเพาะจิตวิญญาณการเป็นครู
- การแสดงความสามารถในการแนะนำแบบคลินิก
- การสามารถชี้แนะผู้ร่วมงานและเพื่อนครู โดยวิธีคิดแบบไตร่ตรองและค้นหา

ด้วยตนเอง

ในการส่งเสริมภาวะผู้นำของครูในระยะเวลาเตรียม เพื่อออกไปประกอบวิชาชีพครู สถาบันผลิตต้องคำนึงถึง การเตรียมหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครู การร่วมมือระหว่าง คณะศึกษาศาสตร์กับสถานศึกษา การวิเคราะห์ภารกิจของครูที่มีภาวะผู้นำการส่งเสริม ให้คณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์ทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูและการค้นหารูปแบบการฝึกสอนที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมภาวะผู้นำของครู

การส่งเสริมภาวะผู้นำของครูในระยะแรกของการประกอบวิชาชีพครู ระบบและวัฒนธรรมการทำงานของโรงเรียนต้องมุ่งพัฒนาสัมพันธภาพทางบวกและเกื้อหนุนให้ครูเกิดความเจริญงอกงาม นอกจากนี้ โรงเรียนควรส่งเสริมการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากการสังเกตชั้นเรียนเพื่อใช้เป็นรากฐานในการให้ผลป้อนกลับเชิงการไตร่ตรองและค้นหาด้วยตนเอง ภายใต้การชี้แนะของครูที่เชี่ยวชาญ

สำหรับครูที่มีประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ ควรได้รับการส่งเสริมให้มีความสามารถในด้านการประเมินและการจัดอันดับความสำคัญของความต้องการของครู ของโรงเรียน และของเขตพื้นที่การศึกษา การสามารถสร้างสัมพันธภาพทางบวกกับเพื่อนครูและกับฝ่ายบริหาร การสามารถทำวิจัยปฏิบัติการ (action research) และการวิเคราะห์-สังเคราะห์ความรู้ การสร้างเครือข่ายการเผยแพร่วิธีการจัดการเรียนการสอนที่ประสบผลสำเร็จ และการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการและการนำเสนอผลงาน

เดริกส์และคณะ (Dierks et al. , 1988) ให้ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูว่า แม้แต่ครูที่มีภาวะผู้นำอยู่แล้วก็ยังคงต้องการการฝึกอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำ สาระที่ครูเหล่านี้อยากทราบและต้องการเรียนรู้อย่างมาก คือ การจัดงบประมาณและการเงิน กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา การจัดการศึกษา เรื่อง นวัตกรรมในบริบทของพหุวัฒนธรรม การวิจัยทางการศึกษาในประเด็นที่อยู่ในกระแสความสนใจและความต้องการของสังคม และชุมชน และการปรับกระบวนการและการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาภาวะผู้นำของครูแบบเป็นทางการ มักอยู่ในรูปหลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของครู หรือหลักสูตรการพัฒนาความเป็นนักวิชาชีพครู โดยคณะศึกษาศาสตร์ ทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษาให้กับผู้ที่ประสงค์จะเป็นครูหรือผู้ที่ประกอบวิชาชีพครูอยู่แล้ว เช่น หลักสูตรความร่วมมือระหว่าง โรงเรียนในเขตพื้นที่กับภาควิชาการพัฒนาครูและภาวะผู้นำ (Teacher Development and Leadership) มหาวิทยาลัยจอห์น ฮอบกินส์ เปิดหลักสูตรการพัฒนาครูมืออาชีพในโรงเรียน หลักสูตรใช้เวลา 15 เดือน เป็นแบบเต็มเวลาเป็นหลักสูตรระดับปริญญาโทจัดให้กับครูที่มีประสบการณ์ โดยมุ่งหมายให้เกิดความรอบรู้ การกิจในชั้นเรียนและการกิจเป็นผู้นำนอกชั้นเรียน รายวิชาต่าง ๆ ในหลักสูตรเน้นยุทธวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบต่าง ๆ อย่างลุ่มลึก วิธีการประเมินการปฏิบัติและการประเมินตามสภาพจริง การวิจัยปฏิบัติการ การพัฒนาโรงเรียน และการเปิดโอกาสให้ครูเลือกศึกษาและค้นคว้าในประเด็นที่สนใจเฉพาะด้าน เพื่อกระตุ้นให้เกิดจิตมุ่งมั่นที่จะเป็นครูมืออาชีพและการเป็นผู้นำในชั้นเรียน (Clemaon-Ingram and Fessler, 1977) เนื้อหาสาระของหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของครูประกอบด้วย สาระหลัก 4 ด้าน คือ การพัฒนาตน การสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น การพัฒนาความเป็นนักวิชาชีพในเรื่อง หลักสูตรการสอนและการประเมิน และการฝึกปฏิบัติในด้านบริหารจัดการการเรียนการสอน หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำของครูของมหาวิทยาลัยจอห์น ฮอบกินส์ เน้นการจัดการเรียนการสอนบนรากฐานของการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง

การพัฒนาภาวะผู้นำของครูอีกแบบหนึ่ง คือ การพัฒนาภาวะผู้นำของครูควบคู่ไปกับการประกอบวิชาชีพครูตามปกติ ยึดหลักการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่ความงอกงาม รูปแบบการพัฒนา มักอยู่ในรูปโครงการความร่วมมือระยะยาวระหว่างหน่วยงานพัฒนาศักยภาพครูหรือสถาบันอุดมศึกษา กับโรงเรียนที่เรียกว่า site-based teacher leadership program รูปแบบการพัฒนาครูแบบนี้มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน โรงเรียนเป็นผู้ริเริ่ม ครูสมัครใจเข้าร่วมในโครงการมีการกำหนดข้อตกลงในเรื่องเวลา แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและนำไปสู่การปฏิบัติจริง ให้ความสำคัญกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เก็บข้อมูลสาระสนเทศอย่างต่อเนื่องและข้อมูลสนองจุดประสงค์หลากหลาย กรอบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูกำหนดขึ้นภายใต้คำถามหลัก คือ

- 1) ฉันเป็นใคร (การเข้าใจตนเอง รู้จักตนเอง)
- 2) ฉันอยู่ที่ไหน (การเข้าใจเพื่อนร่วมงานและโรงเรียน)
- 3) ฉันจะนำพวกเขาไปอย่างไร (การเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการที่จะเป็นผู้นำ)
- 4) ฉันสามารถทำอะไรได้ (การระบุเป้าหมายและแผนการในการประยุกต์ความรู้ และทักษะการเป็นผู้นำ)

ยุทธศาสตร์ที่ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของครูก่ออยู่ในรูปให้การฝึกอบรมที่อาสาสมัครและฉายแววของความเป็นครูก่อนอาชีพ การอบรมใช้วิธีการที่หลากหลาย โดยอยู่บนรากฐานของภารกิจ ที่ครูกระทำอยู่ เพื่อส่งเสริมให้ครูเกิดการพัฒนาไปสู่มีอาชีพภายใต้วัฒนธรรมของโรงเรียน และมีระบบของการนิเทศ การชี้แนะและเอื้ออำนวยการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพและกระบวนการสร้างภาวะผู้นำในลักษณะให้ครูที่อยู่ในโครงการได้รับการยอมรับและมีสถานะเป็นผู้ร่วมทีม ความสำเร็จของโครงการคือ ครูที่อยู่ในโครงการสามารถพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ และในขณะเดียวกันสามารถเป็นที่ปรึกษา เป็นผู้นำเป็นผู้พัฒนาความเป็นมืออาชีพให้กับครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน

การพัฒนาภาวะผู้นำของครู โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีข้อเสนอแนะในประเด็นสำคัญ คือ

- 1) การเลือกครูและการกำหนดบทบาทครูที่จะเป็นผู้นำต้องสอดคล้องกับเป้าหมายที่ต้องการให้มากที่สุด
- 2) ครูที่เลือกเพื่อเป็นผู้นำต้องเป็นที่ยอมรับและมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพครู
- 3) การนิยามบทบาทภาวะผู้นำของครูต้องชัดเจน
- 4) การให้ความสำคัญกับภารกิจของครูที่มีภาวะผู้นำว่า ประกอบด้วยภารกิจในชั้นเรียน (คือเรื่องการสอน) และภารกิจการทำงานร่วมกับครูคนอื่น (คือการเรียนรู้)
- 5) ผลของการพัฒนาภาวะผู้นำของครูต้องอยู่ที่การเรียนรู้ของนักเรียน
- 6) ผู้บริหารทุกระดับของสถานศึกษาต้องให้การสนับสนุนครูที่มีภาวะผู้นำ

ตอนที่ 2 การศึกษาและวิจัยภาวะผู้นำของครูในบริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทย ผู้เขียนขอเสนอทัศนะของตนเองในการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในบริบทการจัดการศึกษาของประเทศไทยในประเด็นต่อไปนี้

- 1) กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู
- 2) การนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน
- 3) ประเด็นที่ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู

2.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ในทัศนะของผู้เขียนพิจารณาภาวะผู้นำของครู เป็นกระบวนการของการพัฒนาใน 3 ประเด็น ที่ต้องดำเนินไปด้วยกัน คือ

- 1) การพัฒนาตัวครูที่เป็นผู้นำ
- 2) การพัฒนาทีมหรือผู้มีส่วนร่วม
- 3) การพัฒนาองค์กร

ต่อไปนี้เป็นแนวคิดสำหรับเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู

1) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของครูในลักษณะ ผู้นำทางการเรียนการสอน ผู้นำให้เกิดการมีส่วนร่วม ผู้นำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต้องอยู่บนข้อตกลงว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของครูต้องเกิดขึ้นจากความต้องการและความศรัทธาของตัวเอง ไม่ใช่เป็นเรื่องการกำหนดตำแหน่งหรือมอบหมายหน้าที่แบบเป็นทางการ

2) ภาวะผู้นำของครูครอบคลุมภารกิจที่หลากหลายและเป็นพหุระดับ หมายถึง ภารกิจกับผู้เรียน ภารกิจกับเพื่อนร่วมงาน ภารกิจกับฝ่ายบริหาร โดยภารกิจต้องมุ่งที่การพัฒนาการเรียนการสอน การพัฒนาความเป็นมืออาชีพและการพัฒนาการบริหารจัดการในชั้นเรียน

3) ครูที่มีภาวะผู้นำต้องมีภูมิหลัง ประสบการณ์ในแง่ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ และเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและเป็นผู้ที่เผยแพร่ความรู้ความสามารถของตนไปยังกลุ่มครูคนอื่น ๆ ในโรงเรียน

4) ความสำเร็จของการก้าวไปสู่ครูที่มีภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับการประสานระหว่างภารกิจของครูที่มีภาวะผู้นำกับความคาดหวังของเพื่อนร่วมงานและฝ่ายบริหารของโรงเรียนภายใต้บริบทของความต้องการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการเรียนการสอน

5) สัมพันธภาพแบบไว้วางใจและการแลกเปลี่ยนแบ่งปันช่วยเหลือ เป็นวิถีทางแรกที่ทำให้ครูที่มีภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อเพื่อนครู

6) ในกระบวนการพัฒนาครู ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของครูที่มีภาวะผู้นำด้วยการให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการสื่อสารแบบเปิด วางโครงสร้างและจัดระบบทรัพยากรต่าง ๆ รองรับการทำงานของครูที่มีภาวะผู้นำ

7) โครงสร้างการบริหารจัดการงานวิชาการแบบเป็นทางการของโรงเรียน เช่น โครงการพัฒนาครูมืออาชีพ การแต่งตั้งครูที่เก่ง ๆ เป็นหัวหน้าคณะทำงานต่าง ๆ อาจช่วยเพิ่มโอกาสให้เกิดครูที่มีภาวะผู้นำได้อย่างรวดเร็ว แต่มิได้รับประกันความสำเร็จของการพัฒนาครูส่วนใหญ่

8) การยังขาดการศึกษาวิจัย เพื่อให้ได้ความรู้เกี่ยวกับศักยภาพของครูและผู้บริหารสถานศึกษามืออะไรบ้างและจะใช้ศักยภาพนั้นอย่างไร เพื่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ในการก้าวไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำ

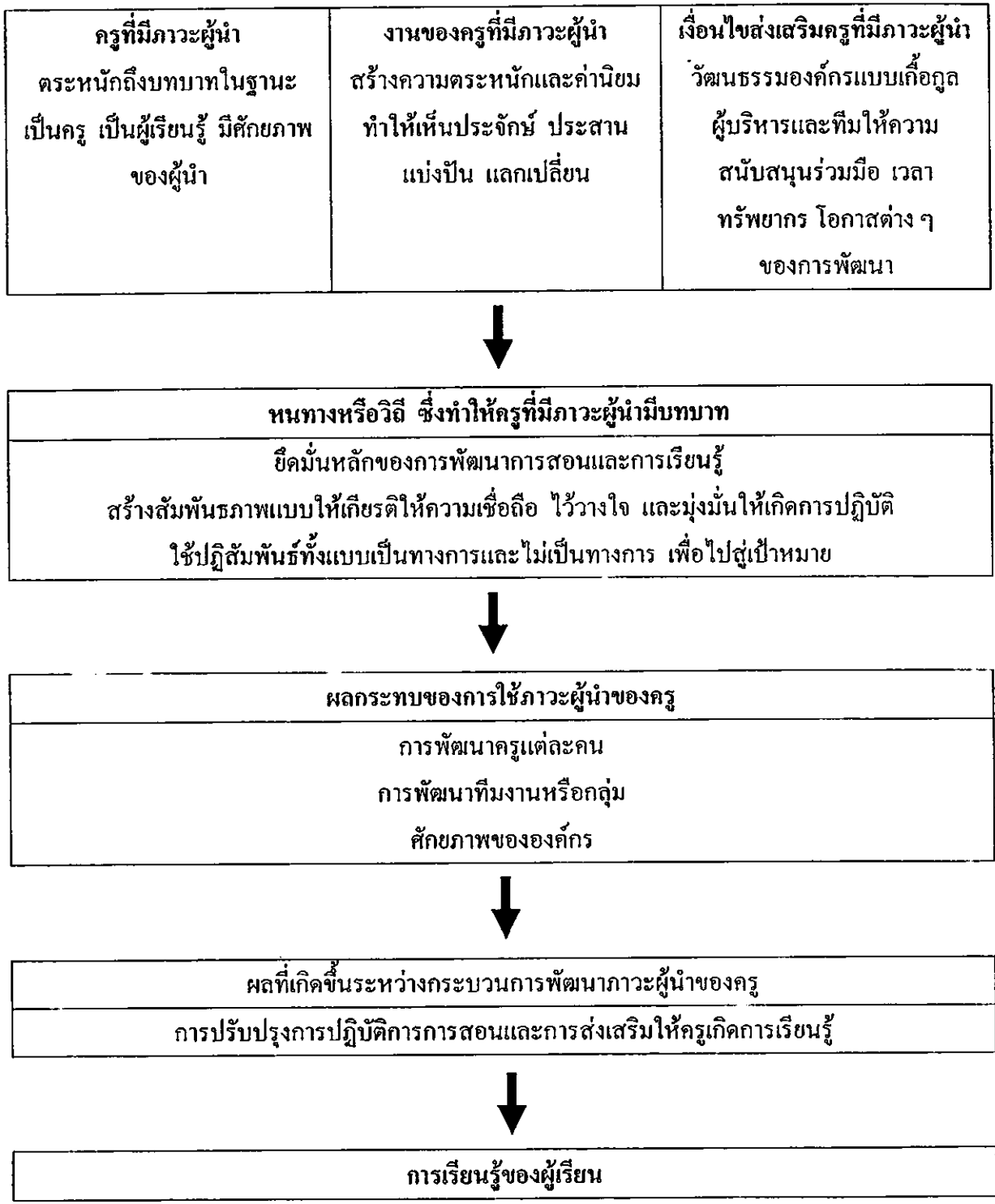
9) ครูที่จะประสบความสำเร็จในอาชีพครูเป็นตัวแทนของครูที่มีภาวะผู้นำต้องใช้บทบาทในเชิงผู้นำและในเชิงผู้เรียนรู้ให้สอดคล้องกัน ภาวะผู้นำของครูจะพัฒนาขึ้นบนฐานความเข้าใจที่ลึกซึ้งของครูขณะปฏิบัติการกิจผู้นำในการเรียนการสอนแบบครูมีอาชีพ และในขณะที่ปฏิบัติการกิจการประสาน การบริหารจัดการ

10) งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู มีหลักฐานเชิงประจักษ์น้อยถึงผลที่มีต่อผู้เรียนงานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู ซึ่งเน้นการใช้ภาวะผู้นำในชั้นเรียน จึงควรมุ่งศึกษาผลกระทบของการพัฒนาภาวะผู้นำของครูที่มีต่อผู้เรียน

ในการพัฒนาภาวะผู้นำของครู ซึ่งมุ่งให้ครูกระทำการกิจของการใช้ภาวะผู้นำในการเรียนการสอนส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลัก 7 ประการ คือ

- 1) คุณลักษณะของครูที่มีภาวะผู้นำ
- 2) การกิจหรืองานของครูที่มีภาวะผู้นำ
- 3) เงื่อนไขที่ส่งเสริมให้ครูปฏิบัติการกิจได้อย่างดี
- 4) หลักการที่ทำให้ครูที่มีภาวะผู้นำใช้บทบาทของผู้นำ
- 5) ผลกระทบของการใช้ภาวะผู้นำของครู
- 6) ผลที่เกิดขึ้นระหว่างการใช้ภาวะผู้นำของครู
- 7) การเรียนรู้ของผู้เรียน

สามองค์ประกอบแรกเป็นรากฐานที่ทำให้การพัฒนาภาวะผู้นำของครูมีความเป็นไปได้ สามองค์ประกอบถัดไปเป็นวิธีที่ทำให้ภารกิจหรืองานของครูที่เป็นผู้นำส่งผลไปถึงการเรียนรู้ของผู้เรียน



ภาพที่ 1 กรอบความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูที่มีต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

ครูที่มีภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่เพื่อนครูยอมรับในฐานะครูและผู้บริหารจัดการ ครูที่มีภาวะผู้นำจะแสดงการนำความรู้ ความสามารถและวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติการสอนของเขา และแสดงศักยภาพของการเป็นผู้นำด้านความรู้ ทักษะ และการจัดการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน ความสำเร็จของครูที่มีภาวะผู้นำขึ้นอยู่กับผลงานและภารกิจของครูผู้นำที่เพื่อนร่วมงานให้คุณค่า การทำให้ผลงานและภารกิจเป็นที่ประจักษ์ในโรงเรียน การให้ผลป้อนกลับและการประเมินประสิทธิภาพของภารกิจและผลงานอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกันระหว่างครูผู้นำกับเพื่อนครูและทีมงาน

เงื่อนไขต่าง ๆ ที่สนับสนุนงานของครูผู้นำ หมายรวมถึง การได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่จากฝ่ายบริหาร การอำนวยความสะดวกในเรื่องเวลาและทรัพยากรที่ช่วยให้ภารกิจของครูผู้นำและทีมงานดำเนินไปได้ ตลอดจนโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาในเรื่องเทคนิคและวิธีการที่ส่งเสริมภารกิจของครูผู้นำโดยตรง ภารกิจของครูผู้นำต้องมุ่งไปที่การสอนและการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการสร้างสัมพันธภาพของความไว้วางใจและการสร้างสรรค์ ครูผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์เช่นนี้ ครูที่เป็นผู้นำจะมีอิทธิพลต่อการพัฒนาครูแต่ละคน พัฒนาทีมงานและพัฒนากลุ่มและการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการ เพื่อปรับปรุงการสอนและการเรียนรู้ในโรงเรียน เช่น การสร้างบรรยากาศชุมชนการเรียนรู้ระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ระหว่างครูและระหว่างครูกับผู้เรียน การสร้างทักษะการบริหารจัดการชั้นเรียน และการสร้างความคาดหวังของครูของผู้เรียนที่ส่งผลโดยตรงต่อพลังของการอยากเรียนรู้ของผู้เรียน การที่ครูเข้าไปมีส่วนร่วมกับผู้เรียนในกระบวนการเรียนรู้ การปรับปรุงหลักสูตร การปรับปรุงการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อเป้าหมายเพิ่มระดับผลสัมฤทธิ์ให้กับผู้เรียน

2.2 การนำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูไปสู่การปฏิบัติในโรงเรียน แนวคิดเรื่องนี้จะไปสู่การปฏิบัติได้ต้องนำไปผูกพันกับเรื่องการประกันคุณภาพและการรับรองคุณภาพทางการศึกษา การพัฒนาครูไปสู่ครูมืออาชีพและเชื่อมโยงไปที่เป้าหมายการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้แนวคิดไปสู่การปฏิบัติ มีข้อควรพิจารณา ดังนี้

1) โรงเรียน เขตพื้นที่การศึกษาต้องกำหนดเป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับเรื่องการพัฒนาภาวะผู้นำของครูให้ชัดเจน โดยใช้ประเด็นนี้เป็นศูนย์กลางประสานไปยังเรื่องอื่น ๆ

2) ค้นหาและเลือกใช้กลยุทธ์ที่สามารถปฏิบัติได้ โดยมีเป้าหมายไปที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน กรอบความต้องการและภารกิจต้องเกิดจากฝ่ายครู เพื่อรับรู้ร่วมกันและกระบวนการต่าง ๆ ขับเคลื่อนไปได้ โดยมุ่งให้เกิดการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการเรียนการสอน ภารกิจของครูผู้นำต้องหลากหลายและยืดหยุ่น ครูผู้นำต้องแสดงแบบอย่างที่ดีที่สุดในการปฏิบัติการเรียนการสอนในชั้นเรียน

ของคนด้วย เพื่อให้ครูคนอื่นได้มาสังเกตครูผู้นำเปรียบเสมือนเป็นที่เลี้ยงสำหรับครูใหม่ ครูผู้นำจะเป็นผู้ผลักดันให้เกิดทีมงานพัฒนาการเรียนการสอน โดยผ่านกระบวนการนำวิธีจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ ที่เหมาะสมและไปใช้สอนในชั้นเรียนจริง ๆ นอกจากนี้ ครูผู้นำยังช่วยผลักดันให้มีการแลกเปลี่ยนแบ่งปันประสบการณ์ในการปรับปรุงการสอน และการเรียนรู้ระหว่างครูและการพบปะกับผู้ปกครองเกี่ยวกับการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) ศักยภาพของครูผู้นำหลากหลายรูปแบบและเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลโดยผันแปรไปตามภารกิจในบางโอกาสทำหน้าที่เป็นครูพี่เลี้ยง บางโอกาสทำหน้าที่เป็นผู้นำ ผู้ประเมินและให้ผลป้อนกลับ ผู้สาธิตบางโอกาสทำหน้าที่เป็นผู้ประสาน ผู้มีส่วนร่วมและส่วนช่วยในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

4) การสร้างความเข้าใจ การพบปะพูดคุยเกี่ยวกับความมุ่งหมายและความคาดหวังระหว่างครูผู้นำด้วยกัน ระหว่างครูผู้นำกับทีมงาน และกับโรงเรียนต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5) การให้ผลป้อนกลับที่สะท้อนถึงความสำเร็จ ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น ต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ต้องระบุตัวบ่งชี้ที่ชัดเจนของความก้าวหน้าในการจัดการเรียนการสอน ผลของความก้าวหน้าในการจัดการเรียนการสอนต้องมีหลักฐานเชิงประจักษ์ไปที่การเรียนรู้ของผู้เรียน

2.3 ประเด็นที่ควรวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครู การวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูในอนาคตต้องนิยามความหมาย บริบท และภารกิจของครูผู้นำให้ชัดเจนว่าจะสอดคล้องประสานไปกับการทำงานครูตามปกติในเรื่องอะไรบ้าง ด้วยวิธีการอย่างไร และมีเหตุผลเบื้องหลังอะไร บทบาทของผู้บริหารในกระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำของครูควรเป็นอย่างไร ภารกิจเกี่ยวกับการใช้ภาวะผู้นำของครูควรเป็นอย่างไร ควรถูกกำหนดหรือจัดสถานการณ์อย่างไร (เป็นทางการไม่เป็นทางการ เป็นทีมหรือทำเป็นรายบุคคล เต็มเวลา หรือบางเวลา) การศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำครูที่มีต่อเรื่องอื่นนอกเหนือการเรียนการสอน

การวิจัยภาวะผู้นำของครู โดยวิธีเชิงคุณภาพเชื่อมโยงกับทฤษฎีต่าง ๆ เช่น ทฤษฎีผู้นำ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การเรียนรู้ การบริหารจัดการ

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างคำถามสำหรับการวิจัยภาวะผู้นำของครูในอนาคต

* เส้นทางหรือวิถีการปฏิบัติของครูผู้นำที่มีอิทธิพลทางบวกต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อการพัฒนาความเป็นมืออาชีพด้านการสอนและต่อการพัฒนาการบริหารจัดการชั้นเรียนเป็นอย่างไร

* ภาวะผู้นำของครู ซึ่งมีหลากหลายไปตามรูปแบบของงานที่ครูทำ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการควรเป็นอย่างไร

* ครูแบบใหม่ เช่น ครูที่มุ่งวินัย ครูที่ใฝ่เมตตา ครูใจดี ครูเก่งวิชาการ เหมาะสมกับบทบาทผู้นำแบบใด

* คุณลักษณะเด่นของครูที่มีภาวะผู้นำสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของการใช้ภาวะผู้นำอย่างไร

* ปทัสถานของวิชาชีพการสอน การตระหนักการให้คุณค่าและการได้รับโอกาสต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการเป็นครูผู้นำ ช่วยส่งเสริมการไปสู่ความเป็นมืออาชีพด้านการสอนอย่างไร

* งานของครูผู้นำควรถูกวางโครงสร้าง เพื่อให้เกิดผลสูงสุดต่อการสอนและการเรียนอย่างไร เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของการปรับปรุงการสอน การกำหนดกรอบภาระงานที่ประสานกับทีมงาน

* ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำด้านการจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพลและมีส่วนสนับสนุนครูที่มีภาวะผู้นำ โดยผ่านระบบการทำงานร่วมกันอย่างไร

* ภายใต้อำนาจของเวลา ตารางการสอน สถานที่ และการสามารถเข้าถึงกันได้ จะมีรูปแบบและระบบการจัดการอย่างไรที่สามารถทำให้ครูได้มีที่ที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง

* จะบูรณาการการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ (formal training) กับวิธีเรียนรู้จากงานที่ทำ (job-embedded learning) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาครูผู้นำอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร

* ด้วยรูปแบบใดและจะมีวิธีการอย่างไรที่ทำให้หลักสูตร ผู้นำทางการศึกษา (educational leadership programs) เป็นหลักสูตรที่สามารถเตรียมผู้บริหารสถานศึกษาและครูให้เป็นผู้นำเพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้

บรรณานุกรม

ทองอินทร์ วจ์โสธร และปราณี สังขะตะววรรณ (2545) "พฤติกรรมผู้นำครูในห้องเรียน โรงเรียน
ประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในจังหวัดนนทบุรี" วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 15
ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม

Acker-Hocevar, M., and Touchton, D. (1999). *A model of power as social relationships : Teacher
leaders describe the phenomena of effective agency in practice*. Paper presented at the
annual meeting of the American Educational Research Association, Montreal, Quebec,
Canada.

Barth, R.S. (2001) Teacher leader. *Phi Delta Kappan*, 82, 443 - 449

Childs-Bowen, D., Moller, G., and Scrivner, J. (2000). Principal : Leaders of leaders. *NASSP
Bulletin*, 84 (616), 27 - 34.

Clemson-Ingram, R., and Fessler, R. (1997). Innovative programs for teacher leadership. *Action in
Teacher Education*, 19, 95 - 106.

Conley, S., and Muncey, D E. (1999). Teacher talk about teaming and leadership in their work.
Theory Into Practice, 38, 46 - 55.

Crowther, F., Kaager, S.S., Ferguson, M., and Hann, L. (2002). *Developing teacher leaders : How
teacher leadership enhances school success* Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Darling-Hammond, L., Bullmaster, M.L., and Cobb, V.L., (1995). Rethinking teacher leadership
through professional development schools. *Elementary School Journal*, 96, 87 - 106.

Dierks, K., Dillard, S., Mc Elliot, K., Morgan, J., Schltz, B., Tipps, L., and Valentine, K. (1988).
Teacher leadership : Commitment and challenge. Seattle : University of Washington,
Puget Sound, Educational Consortium.

Fullan, M. G. (1994). Teacher leadership : A failure to conceptualize. In D.R. Walling (Ed.)
Teachers as leaders (pp.241-253) Bloomington, IN : Phi Delta Kappa Educational
Foundation.

Hart, A.W. (1995). Reconceiving school leadership : Emergent views. *Elementary School Journal*,
96, 9 - 28.

Katzenmeyer, M., and Moller, G. (2001). *Awakening the sleeping giant : Helping teachers develop
as leaders* (2 nd ed.). Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Leithwood, K., and Duke, D.L. (1999). A century's quest to understand school leadership. In K.S. Louis and J. Murphy (Eds.), *Handbook of research on educational administration* (2nd ed., pp.45 - 72). San Francisco : Jossey-Bass.

Lieberman, A., and Miller, L. (1999). *Teacher : Transforming their world and their work*. New York : Teacher College Press.

Moller, G., and Katzenmeyer, M. (1996). The promise of teacher leadership. *New Directions for School Leadership*, 1, 1 - 17.

Ogawa, R.T., and Bossert, S.T. (1995). Leadership as an organizational quality. *Educational Administration Quarterly*, 31, 224 - 243.

Pellicer, L.O. and Anderson, L.W. (1995). *A handbook for teacher leaders*. Thousand Oaks, CA : Corwin Press.

Sherrill, J.A. (1999). Preparing Teachers for leadership roles in the 21st century. *Theory Into Practice*, 38, 56 - 61.

Silva, D.Y., Gimbert, B., and Nolan, J. (2000). Sliding the doors : Locking and unlocking possibilities for teachers leaderships. *Teacher College Record*, 102, 779 - 804.

York-Barr, J., and Duke. (2004). What Do We Know About Teacher Leadership? Findings From Two Decades of Scholarship. *Review of Educational Research*. 74 (3), 255 - 316.

คุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถ ในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา*

ศิริภรณ์ สุทธิกุลาลักษณ์**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อค้นหาตัวพหุคุณลักษณะที่สำคัญในการทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา และเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระหว่างครูที่มีลักษณะทางชีวสังคมต่างกัน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยนี้เป็นครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2549 ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 368 คน ตัวแปรอิสระที่ศึกษามี 2 กลุ่ม กลุ่มแรกคือปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะความทันสมัย ซึ่งมี 7 ด้าน ประกอบด้วย การยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและอนาคต ความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ การวางแผนในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี ความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ กลุ่มที่สองคือปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร การสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน สำหรับตัวแปรตามคือความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา แบ่งเป็นด้านวิชาการ ด้านการสอน ด้านการสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม 1 ฉบับ ซึ่งแบ่งเป็น 4 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบมีขั้น สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทาง สถิติทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะความทันสมัย ประกอบด้วย ความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ การยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและอนาคต และปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน สามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาได้ร้อยละ 55.5 โดยตัวแปรที่เข้าทำนายเป็นอันดับแรกคือ ความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่
2. ความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาแปรปรวนไปตามปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคม ดังนี้

ที่มา * วารสารพหุศึกษาศาสตร์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 กันยายน 2551

** นิติคมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพหุศึกษาศาสตร์ประยุกต์, 2550 ปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา (การวิจัยพหุศึกษาศาสตร์ประยุกต์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.1 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ทั้งในกลุ่มครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ สูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ สูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ต่ำ ทั้งกลุ่มครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นในการศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ทั้งในกลุ่มครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่สูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีคุณลักษณะทันสมัยด้านความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่สูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ต่ำ ทั้งกลุ่มครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกัน มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาด้านการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ครูยุคปฏิรูปการศึกษา, ความสามารถของครู, คุณลักษณะความทันสมัย, การสนับสนุนทางสังคม

บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542 เป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบและกระบวนการในการจัดการศึกษา มีการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งหมายถึงการปรับเปลี่ยนจากการยึดวิชาเป็นตัวตั้งมาเป็นยึดคนผู้เรียนเป็นตัวตั้ง นั่นคือการถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด เนื่องจากครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญในกระบวนการเรียนการสอน เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทั้งหมดสู่ผู้เรียน ครูยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องสร้างองค์ความรู้ขึ้นเองต้องผสมผสานความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียนจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูต้องคิดและสร้างสิ่งใหม่ ๆ ในโรงเรียนและท้องถิ่น ต้องปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้แก่ผู้เรียนโดยร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ใช้นวัตกรรมทาง

การศึกษา ตลอดจนเทคโนโลยีการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและการทำงาน ดังนั้นครูยุคปฏิรูปการศึกษาจึงต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีพฤติกรรมการสอนที่เหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ดีสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจของผู้เรียน ซึ่งจะมีผลให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้เป็นอย่างดี

เมื่อระบบและวิธีการจัดการศึกษามีการปรับเปลี่ยนจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูจะต้องปรับเปลี่ยนและทบทวนบทบาทของตนในอดีตเพื่อนำมาปรับปรุงให้ทันยุคทันสมัยของการเปลี่ยนแปลงการศึกษาของชาติ ครูที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงตนเองเพื่อให้ตนเองปรับสิ่งที่ทำอยู่ให้สอดคล้องกับหลักการดังกล่าว ซึ่งจะเห็นได้ชัดว่าครูที่กระทำสิ่งเหล่านี้ได้ครูต้องเป็น คนทันสมัย ซึ่งการเป็นคนทันสมัยนั้นครูจะมีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่อยู่ในตัวเองที่เรียกว่า คุณลักษณะความทันสมัยซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ทำให้บุคคลผู้นั้นยอมรับและปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันกับเหตุการณ์ปัจจุบัน ไม่ล้าหลัง มีการวางแผนในการทำงาน สนใจและให้ความสำคัญในคุณค่าของเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ตลอดจนยอมรับและปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่สังคมวางไว้ ดังที่อิงเคเลสและสมิท (Inkeles & Smith, 1976) และเลเนอร์ (Lerner, 1958) ต่างมีความเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะความทันสมัย (Modernity) จะทำให้เกิดกระบวนการที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลมีการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม (Traditional way) มาสู่ลักษณะที่ซับซ้อนขึ้นมีการพัฒนาเรื่องเทคโนโลยีและวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งจะมีผลเอื้อต่อการพัฒนาสังคมและประเทศ ดังนั้นคุณลักษณะความทันสมัยน่าจะมีผลต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา และด้วยเหตุผลที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ครูมีบทบาทหน้าที่มากขึ้นทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและการทำงาน อีกทั้งการปฏิรูปการศึกษาในครั้งนี้ได้เปิดโอกาสให้บุคคลหรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย กล่าวคือการให้สังคมซึ่งได้แก่ ผู้ปกครอง ชุมชน องค์กรเอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาซึ่งมีได้หลายลักษณะ เช่น มีส่วนร่วมจัดการศึกษา เป็นกรรมการในคณะกรรมการระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับส่วนกลางถึงระดับสถานศึกษา เป็นต้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2544 : บทนำ) ซึ่งบทบาทและการทำงานของครูในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลเหล่านี้มากขึ้นครูจึงต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลดังกล่าวเพื่อก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และร่วมกันจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพแก่ผู้เรียน ดังนั้นการให้การสนับสนุนจากบุคคลที่ครูมีความเกี่ยวข้องในการทำงานจึงน่าจะเป็นปัจจัยที่สำคัญและสัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาเช่นกัน

การศึกษาครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา โดยมีแนวทางในการศึกษาจาก 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในคือ คุณลักษณะความทันสมัย โดยผู้วิจัยได้ยึดแนวคิดของอิงเคเลสและสมิท (Inkeles & Smith, 1976) เป็นแนวทางในการศึกษาและศึกษาปัจจัยภายนอกคือ การสนับสนุนทางสังคม เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ร่วมกันอธิบายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา โดยผู้วิจัยศึกษากับครูในโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่

การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 และใช้ลักษณะทางชีวสังคมเป็นตัวแปรเพื่อจำแนกกลุ่มตัวอย่าง ออกเป็นกลุ่มย่อยเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ทั้งนี้ผลการศึกษานี้ จะได้นำมาเป็นแนวทางหนึ่งในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนา ความสามารถของครูต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อค้นหาตัวพยากรณ์ที่สำคัญในการทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูป การศึกษาจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
2. เพื่อศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในและภายนอก ที่มีผลต่อความสามารถในการ เป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาระหว่างครูที่มีลักษณะ ทางชีวสังคมต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบถึงคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับ ความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
2. ผลการวิจัยครั้งนี้ จะทำให้ได้ตัวพยากรณ์ที่ดีในการทำนายความสามารถของครู ในยุคปฏิรูปการศึกษา ซึ่งใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนสถานศึกษานำมาใช้ในการพัฒนาความสามารถของครูต่อไป
3. ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญที่มีประโยชน์ต่อการวิจัยต่อไป เช่น เป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการสร้างรูปแบบเพื่อการพัฒนาความสามารถของครู เป็นต้น

ขอบเขตของการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสามารถของครูใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยทำการศึกษากับครูที่สอนใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2549 ที่ปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวน 368 คน
2. ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้
 - 2.1 การศึกษาตามความมุ่งหมายข้อ 1 และข้อ 2

ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะความทันสมัย ซึ่งมี 7 ด้าน ได้แก่ การยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ การยอมรับในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและอนาคต ความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ การวางแผนในการทำงาน การมองโลกในแง่ดี และความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วย การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา แบ่งเป็นด้านวิชาการ ด้านการสอน และด้านการสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.2 การศึกษาตามความมุ่งหมายข้อ 3

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ลักษณะทางชีวสังคมประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู

ตัวแปรตาม ได้แก่ ความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา แบ่งเป็นด้านวิชาการ ด้านการสอน และด้านการสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาสามารถสรุปได้ ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะความทันสมัย

ในภาวะของสังคมปัจจุบันและในสังคมไทยยุคใหม่การปรับเปลี่ยนกระบวนการของการศึกษาเป็นเรื่องที่จำเป็นเนื่องจากสังคมสมัยใหม่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ถ้าครูสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมที่เปลี่ยนไปในปัจจุบันได้ย่อมส่งผลให้ครูทำงานได้อย่างมีความสุขซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน (สัจฉลักษณ์ เทียมถนอม, 2543 : 123 อ้างอิงจากประเวศ วะสี) กล่าวคือครูในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องเป็นคนทันสมัยเนื่องจากคนทันสมัยคือคนที่เตรียมตัวพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง มีความฉับไวต่อโอกาส ชยัน เป็นระเบียบ ตรงเวลา ซื่อตรงต่องาน มีเหตุผลในการตัดสินใจและการกระทำ มีจิตใจกล้าลงทุน ใฝ่ใจตนเอง เชื่อมั่นในตนเอง มีความร่วมมือและมีสายตายาวไกล (Gunner Mydal อ้างใน สมศรี ทองนุช, 2542 : 25) ซึ่งคนทันสมัยจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคมให้เป็นสังคมที่ทันสมัยหรือสังคมที่พัฒนา

อิงเคิลเลสและสมิท (Inkeles & Smith, 1976) ได้ศึกษาและให้คำจำกัดความลักษณะของบุคคลที่ทันสมัยโดยอ้างอิงจากข้อสรุปผลการวิจัย ไว้ดังนี้

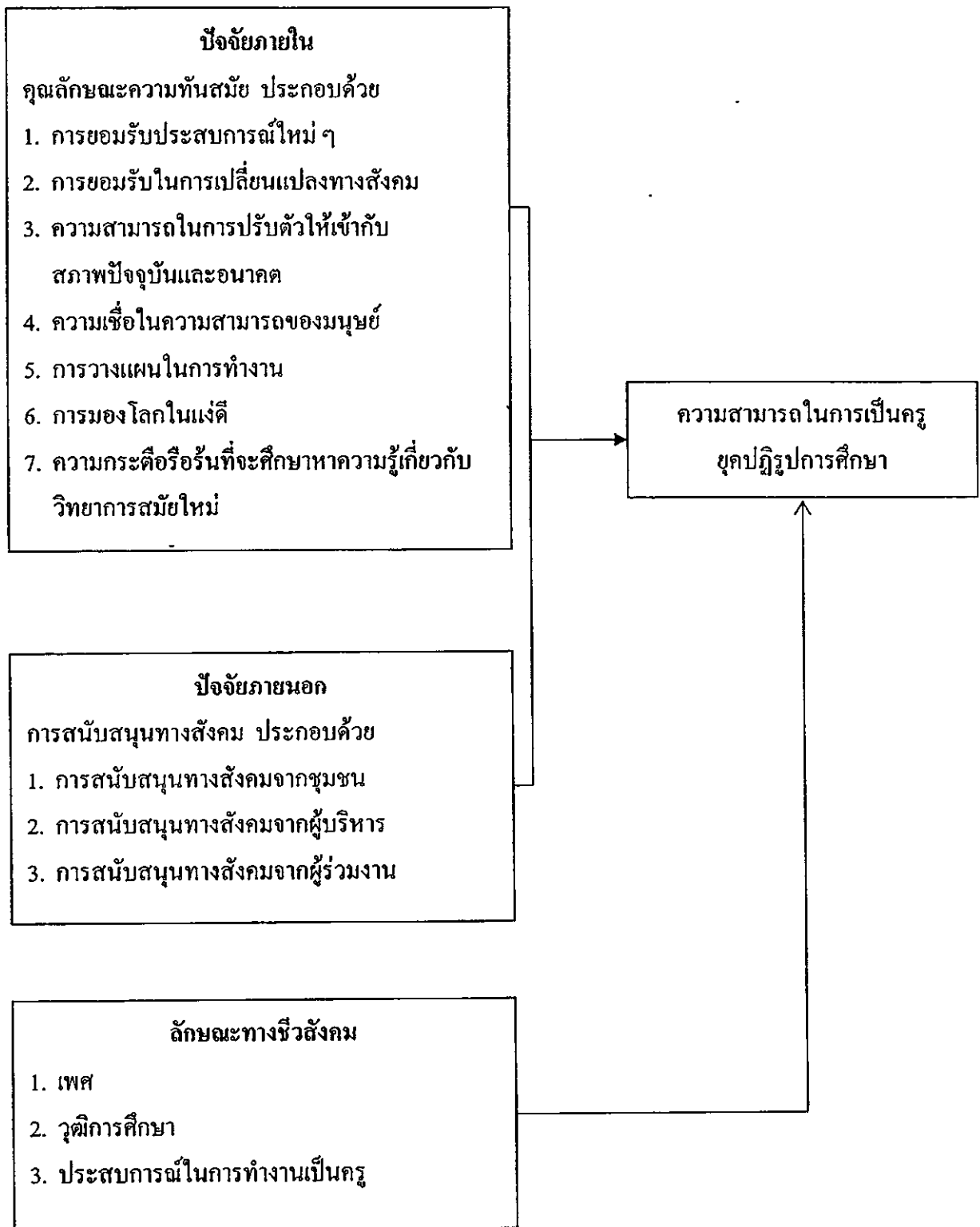
1. ยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ
2. ยอมรับในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
3. มีความคิดในทางก้าวหน้า
4. มีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์ภายนอก
5. มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและอนาคต
6. เชื่อถือในความสามารถของมนุษย์
7. มีการวางแผนในการทำงาน
8. มีความเชื่อในหลักเหตุผลและมองโลกในแง่ดี
9. สนใจและให้ความสำคัญในคุณค่าและเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ
10. กระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่
11. มีความเคารพและให้เกียรติผู้อื่น
12. การยอมรับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ที่สังคมวางไว้

การสนับสนุนทางสังคม

การสนับสนุนทางสังคมเกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่และความสัมพันธ์ของมนุษย์ในสังคม มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องการการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ ซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุความต้องการของตนในด้านสรีระวิทยา และเกิดความรู้สึกมั่นคงทางจิตใจรู้สึกว่าคุณค่าตนเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม ซึ่งทำให้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุขและมีความหมาย การสนับสนุนทางสังคม หมายถึง การให้ความใกล้ชิด การช่วยเหลือโดยให้สิ่งของ แรงงาน คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสาร การให้ข้อมูลย้อนกลับและการมีส่วนร่วมของสังคม (Berrara, 1982 : 70) เพนเดอร์ (Pender, 1987 อ้างใน พิมพวรรณ กิตติวงศ์ภักดี, 2547 : 39) ให้ความหมายว่า การสนับสนุนทางสังคมเป็นการที่บุคคลรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ การได้รับการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น โดยได้รับจากกลุ่มบุคคลในระบบของสังคม ซึ่งเป็นผู้ให้การสนับสนุนด้านจิต อารมณ์ วัสดุอุปกรณ์ ข่าวสาร คำแนะนำ อันจะทำให้บุคคลนั้นสามารถดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความสามารถเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ ล้วนขึ้นอยู่กับสาเหตุใหญ่ 2 ประการคือ สาเหตุภายในตัวมนุษย์และสภาพแวดล้อมทางสังคมซึ่งถือเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่สำคัญ การศึกษาปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ยึดคุณลักษณะความทันสมัยตามแนวคิดของอิงเคลเลสและสมิท (Inkeles & Smith, 1976) เป็นแนวทางในการศึกษาร่วมกับการศึกษาปัจจัยภายนอกคือ การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงาน ซึ่งใช้แนวคิดการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ศึกษาถึงความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ความสามารถด้านวิชาการ ความสามารถด้านการสอน และความสามารถด้านการสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และศึกษาถึงตัวแปรลักษณะทางชีวสังคม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานเป็นครู เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยเสนอกรอบแนวคิดดังแสดงในภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนด สมมติฐานการวิจัย คือ

1. ปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะความทันสมัย 7 ด้านและปัจจัยภายนอก ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน การสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหาร และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานสามารถร่วมกันทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาได้
2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยกับการสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยกับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้ร่วมงานต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา
5. ครูที่มีเพศต่างกันจะมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาต่างกัน
6. ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จะมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษาต่างกัน
7. ครูที่มีประสบการณ์ในการเป็นครูต่างกันจะมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาระดับมัธยมศึกษาต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น ครูที่สอนในโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2549 ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 จำนวนครู 368 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพและรายละเอียดส่วนตัว ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคุณลักษณะความทันสมัย และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามการสนับสนุนทางสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากครูผู้สอนในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานใช้สถิติ ได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนต่ำสุด ค่าคะแนนสูงสุด ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน นอกจากนี้ใช้ ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise multiple regression analysis) ความแปรปรวนแบบสองทาง (two – way ANOVA) และใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ปัจจัยภายใน คือ คุณลักษณะความทันสมัยที่สำคัญในการทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาอันดับแรกคือ ความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ รองลงมาคือการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชน และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพปัจจุบันและอนาคต ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .75 และมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 55.5 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภายใน ได้แก่ คุณลักษณะความทันสมัยกับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา พบว่าความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากที่สุดและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าวมีค่าเป็นบวก ($r = .68$) ซึ่งแปลความหมายได้ว่า เมื่อครูมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่สูงขึ้นจะมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาสูงขึ้นตามไปด้วยสามารถอธิบายได้จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันที่เรียกว่ายุคโลกาภิวัตน์ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้าน ที่เห็นได้ชัด มีวิทยาการสมัยใหม่มีนวัตกรรมใหม่ๆ เกิดขึ้น จึงจำเป็นที่ครูจะต้องตามวิทยาการความรู้ใหม่ๆ ให้ทัน มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ นอกจากครูจะสนใจศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมแล้วครูต้องเป็นคนยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ ด้วยจึงจะทำให้ครูศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตัวเองให้ทันยุคทันสมัยทันกับเหตุการณ์ปัจจุบันซึ่งล้วนส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตลอดจนการทำงานของครูให้ดีขึ้นดังที่

พ.ต.ท. ทักษิณ ชินวัตร (2544) กล่าวว่าโลกยุคใหม่มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว หากใครไม่มีนวัตกรรมใหม่ๆ โอกาสที่จะอยู่รอดจากการแข่งขันจะลำบาก เรื่องนวัตกรรมคือการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ หากเราไม่สามารถหาแนวทางในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ก็อยู่ลำบากไม่ทันยุคไม่ทันเกม ไม่ทันเหตุการณ์ ล้าหลัง ในโลกของเราการศึกษาครูต้องตามวิทยาการความรู้ใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นทุกวินาทีทั่วโลกให้ทันหรือ อาจกล่าวได้ว่าครูยุคปฏิรูปการศึกษาต้องเป็นคนที่มีความรู้ความทันสมัยหรือเป็นคนทันสมัย ดังแนวคิดของอิงเคลสและสมิท (Inkeles & Smith, 1974) ที่กล่าวว่าคนทันสมัยจะสนใจหาความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เห็นคุณค่าทางการศึกษามีแรงจูงใจที่จะผลักดันตนเองหรือคนในปกครอง ให้ได้รับการศึกษาสูงๆ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฮิล (Hill, 1989 : 3571 – A) อ้างใน บุญงา ลิ้มโกมุท. 2547 : 86) ที่ศึกษาพบว่าครูที่มีความยึดหยุ่นมีความสนใจทดลองวิธีสอนใหม่ๆ และแสวงหาเทคนิคการสอนใหม่มาใช้จะทำให้ครูสามารถปรับสิ่งที่เรียนให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียน นอกจากนี้ปัจจัยภายนอกคือ การสนับสนุนทางสังคมจากชุมชนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ร่วมกัน ทำนายความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาด้วยเช่นกัน งานวิจัยของ สมภพ สุขกลัด (2543) ศึกษาพบว่าตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ของข้าราชการครูคือการสนับสนุนจากบุคคลอื่นด้านพฤติกรรมส่วนตัวและด้านความมุ่งหวังในการประกอบอาชีพ ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 24

2 มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาเมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ และสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา เมื่อตัวแปรหนึ่งคงที่ จากการศึกษาพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ทั้งในกลุ่มครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ สูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ สูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านการยอมรับประสบการณ์ใหม่ๆ ต่ำ ทั้งกลุ่มครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการ เป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาเมื่อพิจารณาตามคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้น

ที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่และการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่อความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาเมื่อตัวแปรหนึ่งคงที่ จากการศึกษาพบว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารต่ำ ทั้งในกลุ่มครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่สูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่สูง มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากกว่าครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ต่ำ ทั้งกลุ่มครูที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารสูงและต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทั้งนี้อาจอธิบายได้จากการที่ครูยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือมีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่จะทำให้ครูมีการเรียนรู้ และนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในเรื่องต่าง ๆ ได้มากขึ้น จึงส่งผลให้ครูมีความสามารถมากขึ้นจากการวิเคราะห์จะเห็นว่าครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยด้านยอมรับประสบการณ์ใหม่ ๆ หรือด้านความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ ถ้าผู้บริหารให้การสนับสนุนกับครูมากขึ้น จะทำให้ครูมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากขึ้น ซึ่งทำให้เห็นว่าคุณลักษณะความทันสมัยดังกล่าวและการสนับสนุนทางสังคมจากผู้บริหารเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งผลให้ครูมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษามากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรงฤทธิ์ เสือสวย (2539) ศึกษาพบว่าครูดีเด่นที่มีการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาในระดับการขั้นขั้น มีพฤติกรรมการเปิดรับสารเกี่ยวกับการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาอยู่ในระดับมาก สุวัฒน์ มุททเมธา (2524) ศึกษาพบว่าบทบาทของผู้บริหารและการสนับสนุนของผู้บริหารมีผลทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของครูในโรงเรียนมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการศึกษาพัฒนาหลักสูตรและการสอนเพื่อมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน

3. ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นครูต่างกันมีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาด้านการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เมื่อพิจารณาจากงานในหน้าที่ครูจะเห็นว่างานสอนถือเป็นงานหลักของครูที่ครูต้องถือปฏิบัติยิ่งในยุคปฏิรูปการศึกษารั้งนี้การสอนหรือการจัดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญของการทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ โดยจะเห็นว่าลักษณะการสอนของครูในปัจจุบันจะแตกต่างจากในอดีตอย่างเห็นได้ชัด ครูต้องปรับเปลี่ยนการสอนของตนเองเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้และให้ประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียน ซึ่งครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันจะมีความสามารถในการสอนที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาความคิด การตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องและรวดเร็ว ประสบการณ์และการฝึกฝนสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวคิดและพฤติกรรมได้

บุคคลที่ได้รับประสบการณ์และการฝึกฝนสามารถทำให้เกิดการเรียนรู้ได้แตกต่างกันมีผลทำให้การทำงานแตกต่างกัน (ประภาเพ็ญ สุวรรณ, 2534) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภาศรี อิ่มวนิช (2539 : 232 – 235) ศึกษาพบว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยมีความต้องการในการพัฒนาตนเองมากกว่าข้าราชการที่มีอายุมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่าอยู่ในวัยที่มีอุดมการณ์ มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่า โดยมีความต้องการพัฒนาตนเองในด้านความรู้เรื่องคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษมากที่สุด งานวิจัยของ อัจฉราพร บุญญพนิช (2547) ศึกษาพบว่าครูประถมศึกษาที่มีเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสูงและมีการสนับสนุนทางสังคมสูงจะมีพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมากกว่าครูประถมศึกษาที่มีเจตคติต่อการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต่ำและมีการสนับสนุนทางสังคมต่ำในกลุ่มย่อย 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่มีอายุน้อยและมีประสบการณ์ในการสอนน้อยแต่ไม่พบในกลุ่มรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยคุณลักษณะความทันสมัยและการสนับสนุนทางสังคมที่สัมพันธ์กับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. คุณลักษณะความทันสมัย ได้แก่ ความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่ การยอมรับในประสบการณ์ใหม่ ๆ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา โดยความกระตือรือร้นที่จะศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่มีความสัมพันธ์สูงสุดกับความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา ดังนั้นสถานศึกษาจึงต้องมุ่งส่งเสริมและพัฒนาคุณลักษณะความทันสมัยดังกล่าวแก่ครูอย่างต่อเนื่อง เช่น การกระตุ้นให้ครูสนใจนวัตกรรมทางการศึกษาตลอดจนเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญและเหมาะสมกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชานั้น ๆ หรือถ้าจะรับสมัครครูใหม่เข้ามาทำงานควรรู้ว่าคุณลักษณะความทันสมัยเป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งประกอบการพิจารณาาร่วมด้วย เช่น การสอบสัมภาษณ์โดยพิจารณาแนวคิดในการพัฒนางานในอนาคตของครูผู้สมัคร เป็นต้น

2. จากผลการศึกษาทำให้เห็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถของครู ดังนี้

- 2.1 การพัฒนาครูให้เป็นคนที่มีความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษาอาจพัฒนาได้โดยตรงที่ความสามารถของครู โดยกลุ่มครูที่จะต้องให้ความสำคัญและเร่งพัฒนาคือกลุ่มครูที่มีอายุการทำงานมาก

- 2.2 การพัฒนาที่คุณลักษณะความทันสมัยซึ่งเป็นปัจจัยภายในที่มีอยู่ในตัวครู โดยตรง

2.3 การพัฒนาที่สภาพแวดล้อมหรือปัจจัยภายนอกก็คือ การสนับสนุนของผู้บริหาร โดยเฉพาะกับครูที่มีคุณลักษณะความทันสมัยน้อย ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูทำงานมากขึ้น สนับสนุนเพื่อให้ครูมีความสามารถมากขึ้น ซึ่งผู้บริหารต้องปรับสภาพแวดล้อม เช่น ผู้บริหารสนับสนุน การทำผลงานของครูในโรงเรียน การจัดโครงการครุดีเด่นของโรงเรียน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในปัจจุบันยังไม่มีโปรแกรมการพัฒนาความสามารถในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา โดยตรง ดังนั้นควรต้องมีการทำวิจัยเพื่อสร้างโปรแกรมดังกล่าวให้ชัดเจนและสามารถนำไปใช้ได้สะดวก เช่น การทำโปรแกรมหรือชุดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาให้ครูเกิดแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน เป็นต้น

2. ควรมีการทำวิจัยเพื่อพัฒนาปัจจัยซึ่งอาจจะเป็นคุณลักษณะภายในของบุคคลหรือ สภาพแวดล้อมโดยการศึกษาหารูปแบบที่จะพัฒนาเพื่อพัฒนาที่ปัจจัยเหล่านี้แล้วส่งผลไปยังความสามารถของครูในการเป็นครูยุคปฏิรูปการศึกษา

บรรณานุกรม

- ทรงฤทธิ์ เสือสวย. (2539). การศึกษาพฤติกรรมการยอมรับนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษาของครู ดีเด่น. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (เทคโนโลยีทางการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- บุหงา ลิ้มโกมุท. (2547). ตัวแปรที่พยากรณ์สมรรถภาพของครูระดับก่อนประถมศึกษา ในโรงเรียน อนุบาลเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2534). พฤติกรรมศาสตร์ พฤติกรรมสุขภาพและสุขศึกษา. โรงพิมพ์จุฬา. กรุงเทพฯ.
- ประภาศรี อิมวณิช. (2539). การศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. ปรียญานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษา ผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- พิมพ์วรรณ กิตติวงศ์ภักดี. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่อด้านสุขภาพ การสนับสนุนทางสังคม กับพฤติกรรมดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดหัวใจที่มารับบริการในคลินิก โรคหัวใจ โรงพยาบาลนครปฐม. ปรียญานิพนธ์ วท.ม. (สุขศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

- สมภพ สุขกลัด. (2543). การรับรู้ของข้าราชการครูจังหวัดกาญจนบุรีที่มีต่อพระราชบัญญัติการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ. 2542. ปริญญาโท กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สมศรี ทองนุช. (2542). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะความเป็นคนทันสมัย
ด้านจิตใจสำหรับนักศึกษา สาขาครุศาสตร์ของสถาบันราชภัฏ. ปริญญาโท กศ.ด.
(การอุดมศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- สุวัฒน์ มุทขเมธา. (2524). ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชน. โอเดียนสโตร์. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2544). รายละเอียดเกี่ยวกับการจัดระบบครูและบุคลากร
ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ.
- อัครพร บุญญพานิช. (2547). ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการสอนที่เน้นผู้เรียน
เป็นสำคัญของครูประถมศึกษาปีที่ 1-6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร
เขต 1. ปริญญาโท วท.ม. (การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สัญลักษณ์ เทียมถนอม. (2543). การศึกษาไทยในสถานการณ์โลก ระดม 6 นักคิดนักการศึกษาชี้ทางรอด.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ ดี แอลเอส.
- Inkeles, Alex and Smith, David Horton. (1976). *Becoming Modern*. Massachusetts: Harvard University
Press.
- Lerner, Daniel. (1968). *The Passing of Traditional Society : Modernization in the Middle East*.
New York: The Free Press.

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

การติดตามการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการใช้หลักเกณฑ์ วิธีการ และหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มของข้าราชการครูบรรจุใหม่ 2) ศึกษาสภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม และ 3) เสนอแนวทางการปรับปรุงและพัฒนา หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ข้าราชการครูบรรจุใหม่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มครบ 2 ปี จำนวน 500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบแบ่งชั้นตามเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 1,500 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ประเด็นการสนทนากลุ่ม 1 ฉบับ และแบบสอบถาม 1 ฉบับ การรวบรวมข้อมูลใช้การวิเคราะห์เอกสาร การสนทนากลุ่ม และการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ มีผู้ตอบแบบสอบถามรวม 1,640 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. หลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

1.1 หลักเกณฑ์การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวม และรายชื่อพบว่า มีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วยและกรรมการ และเลขานุการ เห็นว่าหลักเกณฑ์ทุกข้อมีความเหมาะสมในระดับมาก ส่วนประธานกรรมการและกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เห็นว่าหลักเกณฑ์ เรื่อง การมอบหมายงานให้ครูผู้ช่วย โดยผู้อำนวยการสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด ส่วนเรื่องอื่นๆ มีความเหมาะสมในระดับมาก

1.2 วิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมและรายชื่อพบว่ามีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบ ครูผู้ช่วยและกรรมการ และเลขานุการคณะกรรมการมีความเห็นสอดคล้องกันว่า วิธีการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมในระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ให้คณะกรรมการมีหน้าที่เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มให้คำแนะนำ ปกัษารวมทั้งประเมินผลการเตรียมความ

พร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมและการประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนาให้บรรลุผลตามความมุ่งหมาย และ 2) เมื่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ได้รับรายงานผลการประเมินแล้ว กรณีที่เห็นว่าครูผู้ช่วยมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ ให้มีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่อไป และเมื่อผ่านการประเมินทุกครั้งจนครบสองปีแล้ว และเห็นว่าควรให้ครูผู้ช่วยผู้นั้นรับราชการต่อไป ก็ให้เสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา หรือ อ.ก.ค.ศ. ที่ ก.ค.ศ. ตั้งพิจารณาอนุมัติ และผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ตั้งแต่งตั้งครูผู้ช่วยผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งครูต่อไป แล้วให้แจ้งให้ผู้นั้นทราบ นอกนั้นมีความเหมาะสมในระดับมากทุกเรื่อง

1.3 หลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เมื่อพิจารณาโดยรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า รายละเอียดหลักสูตรหมวดที่ 1 และรายละเอียดหลักสูตร หมวดที่ 2 มีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด

2. สภาพปัญหาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

ในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม พบว่า วิธีการพัฒนาครูผู้ช่วยส่วนใหญ่ใช้วิธีการให้ปฏิบัติจริง การประเมินดำเนินการทุก 3 เดือน รวม 8 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินที่สำนักงาน ก.ค.ศ. จัดทำขึ้น ปัญหาที่พบคือ 1) เกณฑ์การประเมินมีมากเกินไป 2) ครูผู้ช่วยไม่เข้าใจวิธีการเตรียมความพร้อม 3) หลักสูตรมีเนื้อหา มาก 4) แนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และ 5) ระยะเวลาการประเมินนานเกินไป

3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาหลักเกณฑ์วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

แนวทางการปรับปรุงและพัฒนา ได้แก่ 1) ควรกำหนดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เป็น 1 ปี โดยประเมินภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง 2) ควรมีการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วย และคณะกรรมการเพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงาน ก.ค.ศ.

1.1 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรจัดทำแนวปฏิบัติในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาใช้เป็นแนวทางการจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยต่อไป

1.2 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ว่าควรคงไว้หรือควรลดลง ซึ่งอาจดำเนินการในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ดังนี้

1.2.1 คงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม 2 ปีไว้ โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยอย่างต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 4 ครั้ง

1.2.2 ลดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มลงเหลือ 1 ปี โดยให้มีการประเมินครูผู้ช่วยต่อเนื่อง ภาคเรียนละ 1 ครั้ง รวม 2 ครั้ง

1.3 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาปรับเกณฑ์การตัดสินผลการประเมินครูผู้ช่วยให้สูงขึ้น โดยช่วงแรกอาจใช้เกณฑ์ตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และช่วงหลังใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70 กล่าวคือ

1.3.1 ถ้าระยะเวลาการประเมินรวม 2 ปี ในปีแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และปีที่สองใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

1.3.2 ถ้าลดระยะเวลาการประเมินเหลือ 1 ปี โดยประเมิน 2 ภาคเรียน ในการประเมินภาคเรียนแรก ใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 60 และการประเมินภาคเรียนที่สองใช้เกณฑ์การตัดสินการผ่านร้อยละ 70

ทั้งนี้หากมีการเปลี่ยนแปลงระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการครูบรรจุใหม่ สำนักงาน ก.ค.ศ. ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ด้วย เนื่องจากประเด็นดังกล่าวได้กำหนดไว้ในมาตรา 56

1.4 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรมีการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนของครูผู้ช่วยที่ผ่านการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อตรวจสอบความตรงตามสภาพของผลการพัฒนาครูผู้ช่วย

1.5 สำนักงาน ก.ค.ศ. ควรพิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มในส่วนของกรรมการที่มาจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการสถานศึกษา โดยขอเสนอให้เป็นกรรมการสถานศึกษาที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อความคล่องตัวในทางปฏิบัติ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับครูผู้ช่วยและคณะกรรมการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เพื่อใช้ปฏิบัติให้เป็นแนวทางเดียวกันและได้มาตรฐาน

2.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรปฐมนิเทศหรือจัดประชุมชี้แจงครูผู้ช่วยรวมทั้งคณะกรรมการ เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเพื่อให้ทราบจุดมุ่งหมาย หลักเกณฑ์ วิธีการ รวมทั้งแนวปฏิบัติต่างๆ ให้เข้าใจชัดเจน ตรงกันเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ

3. ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาควรจัดปฐมนิเทศข้าราชการครูที่ได้รับการบรรจุใหม่ก่อนปฏิบัติงาน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการและหลักสูตรการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มรวมทั้งชี้แจงขั้นตอนการประเมินให้ชัดเจน และมอบเอกสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรให้

3.2 ครูที่เลี้ยงควรทำหน้าที่ให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแก่ข้าราชการครูบรรจุใหม่อย่างใกล้ชิด และผู้บริหารกำกับ ดูแล ติดตามการพัฒนาเป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

4.1 ควรทำการศึกษารูปแบบที่เหมาะสมในการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มข้าราชการ บรรจุใหม่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย

4.2 ควรทำการติดตามประเมินความสามารถในการปฏิบัติตน และการปฏิบัติงานของครูผู้ช่วยเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม

4.3 ควรทำการศึกษาโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมนอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม

**การพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ที่ได้รับการพัฒนาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์
ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา***

นิธิช กิตติวิสาร และคณะ**

ความเป็นมาของการวิจัย

ปัจจุบันกล่าวกันว่าเป็นยุคสังคมแห่งการเรียนรู้หรือสังคมแห่งภูมิปัญญาหรือสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร เพราะมีความรู้ใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องรวดเร็วและมากมาย เป็นเหตุให้เกิดปัญหาต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ทำให้ผู้เรียนจำเป็นต้องแสวงหาความรู้และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา รู้จักการใช้เทคโนโลยีและสื่อสารสารสนเทศต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต รวมทั้งพัฒนาตนเองและสังคมอย่างต่อเนื่องการเรียนรู้จึงต้องเกิดจากสภาพที่แท้จริงและเน้นกระบวนการที่ให้ผู้เรียนพัฒนาทางด้านการคิดวิเคราะห์ การแสดงความคิดเห็นและการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ทั้งนี้ต้องมีการเชื่อมโยงภูมิปัญญาท้องถิ่นกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตให้เหมาะสมกับบริบททางสังคมและสภาพแวดล้อมของตนเอง อย่างไรก็ตามบุคคลมีโอกาและทางเลือกที่จะเรียนรู้ได้จากหลายรูปแบบโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นเครื่องมือที่จะนำผู้เรียนเข้าสู่คลังความรู้ของโลก และทรัพยากรความรู้อันหลากหลายสามารถเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง โดยแสวงหาแนวทางและค้นคว้าด้วยตนเอง

จากการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันทำให้สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้ปรับบทบาทที่จะไม่จัดการฝึกอบรมเอง แต่ส่งเสริมการใช้เครือข่ายในการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา เครือข่ายหนึ่งที่ดีว่าจะสามารถให้ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้พัฒนาอย่างทั่วถึง เสมอภาคเท่าเทียมกันและภายใต้มาตรฐานเดียวกัน และการเรียนในระบบ Online ยังช่วยลดปัญหาขาดแคลนครูได้ คือ การใช้เครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่มีอินเทอร์เน็ตเป็นฐาน บทเรียนหรือหลักสูตรที่นำไปใช้พัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระบบ GURU Online ได้พัฒนามาจากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านครูต้นแบบ ผู้บริหารต้นแบบ และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การฝึกอบรมจำนวนมาก ซึ่งการพัฒนาบทเรียนเข้าระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์จะยึดหลักการออกแบบและหลักการสอน หรือหลักการฝึกอบรม มาประกอบเข้าด้วยกัน แต่การพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านระบบเครือข่ายนี้ ยังไม่มีเกณฑ์ที่จะประเมินบทเรียนและเกณฑ์ประเมินผู้เรียนในระบบทั้งหมดว่ามีคุณภาพเพียงใด หากมีเกณฑ์การประเมินการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการ

ที่มา * สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. ที่เผยแพร่งานวิจัย 2550

** ผู้ทำวิจัย

พัฒนาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ จะได้นำผลการประเมิน ไปปรับปรุงบทเรียนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ให้ได้ ตามเกณฑ์และนำศักยภาพของ Internet มาใช้ให้เต็มศักยภาพในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระบบ GURU Online ดังนั้น หากมีการพัฒนาเกณฑ์ประเมินคุณภาพ การฝึกอบรมบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ระบบนี้จะเป็นการสนับสนุนให้ผู้สอนหรือวิทยากร ได้สร้างและ นำเสนอบทเรียนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งยังก่อให้เกิดกระแสนี้ตัวต่อครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่จะร่วมกัน พัฒนบทเรียนของตนเข้าสู่ระบบ LMS ในระบบนี้มากยิ่งขึ้น ทั้งยังเป็นประ โยชน์ต่อหน่วยงานทาง การศึกษาอื่นที่มีระบบ LMS หรือการเรียนการสอนผ่านเว็บได้ประยุกต์ใช้หลักเกณฑ์ประเมินคุณภาพนี้ ไปพัฒนาบทเรียน Online ของตนให้มีประสิทธิภาพได้ด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในระบบ GURU Online ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการ ศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมาตรฐาน
2. เพื่อพัฒนาคู่มือการใช้เกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

วิธีการศึกษา

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ จำนวน 20 คน ดังนี้

- 1.1 มีประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 1.2 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในการวิจัยเกี่ยวกับบทเรียนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 1.3 เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การเขียนบทความ เกี่ยวกับ e-learning อินเทอร์เน็ต

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามกึ่งมี โครงสร้างที่คำถาม

ประกอบด้วยตัวอย่างของเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่าน เครือข่ายคอมพิวเตอร์ เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิใช้เป็นแนวทางในการระดมความคิดเพื่อสร้างเกณฑ์การ ประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งเป็น 2 ชุด คือ

ชุดที่ 1 แบบสอบถามกึ่งมี โครงสร้างที่คำถามประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพ การพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ตัวอย่างของเกณฑ์การประเมิน คุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ใช้เป็นแนวทางในการระดมความคิดเพื่อสร้างเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และ

บุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ โดยใช้เทคนิคเคลฟายในการเก็บรวบรวมข้อมูล และด้วยหลักการของเทคนิคเคลฟายจึงสร้างแบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ชุด ดังต่อไปนี้

แบบสอบถามชุดที่ 1

แบบสอบถามสำหรับเคลฟาย รอบที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเบื้องต้น

ตอนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบของการเรียนการสอนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ด้านการออกแบบ ด้านการนำเสนอเนื้อหาและด้านกิจกรรมผู้เรียน

แบบสอบถามชุดที่ 2

แบบทดสอบสำหรับเคลฟาย รอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ซึ่งประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้จากการสังเคราะห์ข้อมูลในรอบที่ 1 เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิยืนยัน/แก้ไข พร้อมทั้งจัดเรียงตามลำดับความสำคัญของเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละด้าน

แบบสอบถามรอบที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นเป็นคำตอบเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

แบบสอบถามชุดที่ 3

แบบสอบถามสำหรับเคลฟาย รอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมีโครงสร้างที่ข้อคำถามประกอบด้วยเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับร่าง) เพื่อให้จัดเรียงตามลำดับความสำคัญของเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงจัดทำเกณฑ์ระดับคุณภาพในแต่ละด้าน รวมทั้งการคัดเลือกเกณฑ์ที่เหมาะสมในการตัดสินใจ/ตรวจสอบเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์

แบบสอบถามในรอบที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกับแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยเพิ่มเติมในส่วนของ การแสดงค่าสถิติ ได้แก่ ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ จำนวนได้จากคำตอบของผู้เชี่ยวชาญในรอบที่ 2 พร้อมทั้งแสดงตำแหน่งของรอยขีดซึ่งผู้เชี่ยวชาญตอบไว้ในรอบที่ 2 ในแต่ละข้อเพื่อส่งกลับไปให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบของตนเองหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบของผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่

ชุดที่ 2 แบบตรวจสอบเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 การตรวจสอบความเหมาะสมของเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ คือ

- 5 หมายถึง เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนามากที่สุด
- 4 หมายถึง เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนามาก
- 3 หมายถึง เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนากลาง
- 2 หมายถึง เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาน้อย
- 1 หมายถึง เหมาะสมที่จะใช้เป็นเกณฑ์ประเมินการพัฒนาน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายละเอียดของเกณฑ์การประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติ

1. วิเคราะห์เนื้อหาจากคำตอบจากแบบสอบถามรอบที่ 1 โดยนำมาจากข้อย่อยเพื่อจัดรวบรวม สรุปสร้างเป็นแบบสอบถามรอบที่ 2

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 โดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยควอไทล์เพื่อกำหนดเป็นเกณฑ์ในการสรุปความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและนำค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่าง ควอไทล์ที่ได้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า เกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการออกแบบ ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินคุณภาพด้านตัวอักษร, ภาพ (Graphic) ภาพเคลื่อนไหว (Animation), วิดีทัศน์ (Video) เสียง, สี, สัญลักษณ์ (Icon), การเชื่อมโยง (Link) โฮมเพจ รายวิชา ด้านเกณฑ์อื่น ๆ

2. ด้านการนำเสนอเนื้อหา ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินคุณภาพด้านบทบาทผู้สอน/ วิทยากร บทบาทวิทยากรเครือข่าย (Net Teacher) บทบาทผู้ดูแลเว็บ (Web Master) บทบาทผู้ดูแลระบบ (Administrator) หลักสูตร เนื้อหาบทเรียน ด้านวิธีดำเนินการอบรมก่อนอบรม ระหว่างอบรม หลังอบรม วิธีการคิดและประเมินผล บทบาทผู้เรียน

3. ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินคุณภาพด้านกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการสื่อสารในเวลาเดียวกัน (Synchronous) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการสื่อสารต่างเวลากัน (Asynchronous) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน

4. ด้านเทคนิคระบบการจัดการเรียนการสอน ประกอบด้วยเกณฑ์ประเมินคุณภาพด้านระบบครูผู้สอน/วิทยากร, ระบบผู้เรียน, และด้านเทคนิคอื่น ๆ

ส่วนการตรวจสอบเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา มีความเหมาะสมมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะให้สถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะเจ้าของระบบการจัดการเรียนการสอนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ที่เรียกว่า GURU Online ได้นำเกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ไปใช้ เพื่อให้การจัดการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยให้ดำเนินการตามคู่มือการใช้เกณฑ์ประเมินคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (GURU Online) คู่มือการใช้ระบบ GURU Online และคู่มือการฝึกอบรมผ่าน GURU Online (เล่มสี่ฟ้า)

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ระบบการจัดการเรียนการสอนผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (GURU Online) สมควรได้มีการพัฒนาระบบให้เป็น e-Learning สมบูรณ์แบบที่ทันสมัยเหมาะสมกับบริบทการเรียนการสอนที่แท้จริง จึงมีข้อเสนอ ดำเนินการวิจัยในหัวข้อเรื่องต่อไปนี้

1. ผลกระทบของรูปแบบการฝึกอบรมครูผ่านระบบ GURU Online ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อความสามารถการแก้ปัญหาการเรียน การสอนของครู

2. การพัฒนาระบบควบคุมคุณภาพการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้ระบบ GURU Online ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

3. รูปแบบการออกแบบ Courseware ที่มีมาตรฐานสำหรับการพัฒนาคู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในระบบ GURU Online ของสถาบันพัฒนาคู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

4. การพัฒนามาตรฐานการจัดการฝึกอบรมบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในระบบ GURU Online สำหรับพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการของสถาบันพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา

5. การพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ในระบบ GURU Online สำหรับพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ของสถาบันพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา การออกแบบการเรียนการสอนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์สำหรับพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในระบบ GURU Online ของสถาบันพัฒนาครู ศึกษานิเทศก์และบุคลากรทางการศึกษา

การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐาน และข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู*

การทดลองใช้ตัวแบบการจัดการความรู้เพื่อศึกษาผลการใช้ตัวแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐาน ศึกษาปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้ตัวแบบการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐาน และข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยจากการสัมมนาระดมความคิดและข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ทั้ง 7 ภาค ได้แก่ ภาคเหนือ (จังหวัดพิจิตร) ภาคกลาง (จังหวัดพระนครศรีอยุธยา) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จังหวัดมหาสารคาม) และภาคใต้ (จังหวัดนครศรีธรรมราช) ได้ข้อมูลยืนยันและรูปแบบการพัฒนาครูไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือรูปแบบการอบรมปฏิบัติการที่มีความต่อเนื่องและใช้ปัญหาการเรียนการสอนที่ครูประสบอยู่เป็นตัวตั้ง ทั้งนี้โดยครูส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ทำให้ครูต้องทำงานสอนปกติมากจนเกินไป และต้องการรูปแบบพัฒนาจากหน่วยบริการหรือวิทยากรที่เข้าถึงหน่วยงาน สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาได้บ่อยครั้ง และสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูได้อย่างต่อเนื่อง ผลการสัมมนา ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้ข้อค้นพบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาครูที่สำคัญนั้นไม่สามารถกระทำแยกส่วนกันได้ ต้องดำเนินไปทั้งระบบ ทั้งผู้บริหาร ครู และหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง โดยภาระงานของผู้บริหารที่สำคัญ คือ การส่งเสริมให้ครูดึงความสามารถและศักยภาพของตนออกมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาองค์กรอย่างเต็มที่ โดยใช้รูปแบบและวิธีการจัดการความรู้ รวมทั้งแนวทางการดึงศักยภาพและขุมความรู้ดังกล่าวที่เหมาะสม ซึ่งรูปแบบดังกล่าวนั้นเป็นรูปแบบที่ไม่ตายตัว ผู้บริหารสามารถปรับใช้และศึกษาหาแนวทางใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อสอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพการณ์ครูในโรงเรียนของตน รวมทั้งสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และแรงบันดาลใจในการงานแก่ครู โดยครูควรพัฒนาตนเอง โดยการสร้างพฤติกรรมการเรียนรู้ใฝ่เรียนใฝ่เกิดกับตัวเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อเกิดปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการทำงานต่าง ๆ ครูควรมีการศึกษาปัญหาที่ตนเองพบอย่างถ่องแท้ ถึงรากเหง้าของปัญหาเพื่อทราบวิธีการแก้ปัญหาที่ถูกต้องแท้จริง โดยเมื่อค้นพบข้อความรู้ใหม่อันตอบสนองต่อสิ่งที่ตนเองต้องการทราบแล้ว ควรเริ่มดำเนินการนำข้อความรู้ดังกล่าวไปใช้พัฒนาและแก้ไขข้อสงสัยของตนเองทันที โดยความรู้ที่ครูได้รับนั้นสามารถทำการสังเคราะห์ต่อยอดให้เป็น โมเดลความรู้ของตนเอง แล้วนำไปใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานต่าง ๆ รวมทั้งควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนครู (Sharing) อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

ที่มา * สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ปีที่พิมพ์ พ.ศ 2550

ด้านหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ควรให้การสนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ของครูและผู้บริหาร รวมทั้งการนำนวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารองค์กร ในรูปแบบการฝึกให้เกิดกระบวนการทางปัญญา และสามารถนำไปใช้ได้จริงทั้งกระบวนการคิดและเนื้อหาสาระในการนำไปปฏิบัติ รวมทั้งจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญในการให้ความรู้ข้อเสนอแนะ และรับฟังปัญหาของครูอย่างใกล้ชิด

การวิจัยการติดตามสภาพการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบ การพัฒนาครู ที่สนองตอบสภาพการณ์และปัญหาในการทำงานของครู

การดำเนินการโครงการติดตามสภาพการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาพการณ์และปัญหาในการทำงานของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานะการทำงาน ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานในวิชาชีพของครูรายจังหวัด และเพื่อให้ข้อมูลเชิงใฝ่ระวังข้อเสนอเกี่ยวกับนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาวิชาชีพครูแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โครงการได้เก็บข้อมูลโดยแบบสำรวจที่ส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างที่คัดสรรจำนวน 1,350 โรงเรียน ครอบคลุมทุกจังหวัด และได้รับการตอบกลับจำนวน 974 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 72.15 ของแบบสอบถามทั้งหมดที่ส่งไป ซึ่งเป็นครูทั้งหมด 6,875 คน ผู้บริหาร จำนวน 831 คน และได้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์กลุ่มผู้เชี่ยวชาญและครู 4 ภาค และดำเนินการทดลองรูปแบบการพัฒนาครู ซึ่งสามารถสรุปสภาพการณ์ครูตามตัวชี้วัด ดังนี้

จากการสำรวจพบว่า ครูมีภาระงานสอนมากเฉลี่ยคนละ 22 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ มีภาระงานด้านธุรการ เช่น การเงิน พัสดุ การทำข้อมูลต่างๆ เฉลี่ย 1.5 ตำแหน่ง มีงานด้านชุมชน เช่น เป็นที่ปรึกษา กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ย 0.27 ตำแหน่ง ครูร้อยละ 47.60 ขาดสอนอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 คาบ เนื่องจากติดภาระงานอื่น ๆ ดังกล่าว ผู้บริหารร้อยละ 64.30 ไม่สามารถเข้าโรงเรียนได้อย่างน้อย 1 วันต่อสัปดาห์ ร้อยละ 44.60 และ 56.10 มีภาระงานสอนและภาระงานในชุมชน ตามลำดับ ครูและผู้บริหารส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 96.40 และ 98.60 ตามลำดับ เห็นด้วยในการที่กระทรวงศึกษาธิการจัดสรรอัตราเจ้าหน้าที่ธุรการ การเงินมาแบ่งเบาภาระเรื่องงานธุรการ สารบรรณ การเงินหรืองานอื่น ๆ ในโรงเรียน โดยที่ครูก็ยินดีให้กระทรวงศึกษาธิการสามารถติดตามและประเมินการทำงานได้อย่างเข้มข้นมากขึ้น ส่วนด้านหนี้สินนั้นครูและผู้บริหารประมาณร้อยละ 76.50 และ 83.90 มีบ้านและรถยนต์เป็นของตนเอง โดยครูร้อยละ 65.50 ผู้บริหารร้อยละ 73.80 มีภาระหนี้สินต้องผ่อนชำระประมาณร้อยละ 25.32 ของเงินเดือนที่ครูได้รับ ผู้บริหารประมาณร้อยละ 26.21 ของเงินเดือนที่ได้รับ ครูร้อยละ 76.90 และผู้บริหารร้อยละ 75.90 ไม่มีรายได้เสริมนอกเหนือจากเงินเดือนปกติ ส่วนทัศนคติต่อวิชาชีพครูพบว่าครูร้อยละ 48.50 และผู้บริหารร้อยละ 34.50 อยากเปลี่ยนไปทำอาชีพอื่นและถ้ามีโครงการเกษียณอายุก่อนกำหนด (Early Retirement) ครูมีความสนใจจะเข้าร่วมประมาณร้อยละ 61.60 ส่วนผู้บริหารสนใจเข้าร่วมร้อยละ 43.50

ส่วนปัญหาด้านการเรียนการสอนนั้นพบว่าครูและผู้บริหารเห็นตรงกันว่า ผู้เรียนนิยมใช้อินเทอร์เน็ตน้อยที่สุด ตามมาด้วยปัญหาระบบอินเทอร์เน็ตในโรงเรียน และปัญหาด้านการทำวิจัยในชั้นเรียนตามลำดับ ในด้านปัญหาพฤติกรรมผู้เรียนนั้นพบว่าครูผู้บริหารเป็นห่วงมากที่สุด 3 อันดับแรก คือ เรื่องการมีพื้นฐานความรู้อ่อน ความไม่มีวินัยและความก้าวร้าวตามลำดับ ส่วนในด้านการบริหารนั้นครู

มีความพึงพอใจในเรื่องการทำงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ของผู้บริหารมากที่สุดร้อยละ 69.90 ในขณะที่ด้านการมีความสุขในการทำงานร่วมกับผู้บริหารมีระดับความพึงพอใจต่ำสุด ร้อยละ 57.80 โดยครูร้อยละ 49.40 และผู้บริหารร้อยละ 58.30 เห็นด้วยกับหลักการในการโอนโรงเรียนไปสังกัดองค์กรท้องถิ่น และมั่นใจในความพร้อมขององค์กรท้องถิ่นในการรับโอนโรงเรียนไปดูแล ร้อยละ 52.50 ผู้บริหารร้อยละ 57.10 สำหรับการพัฒนาวิชาชีพครู ร้อยละ 92 เคยได้รับการฝึกอบรมใน 1 รอบปี โดยร้อยละ 91.70 เป็นการอบรมที่ผู้เข้ารับการอบรมส่วนใหญ่ไม่ได้เป็นผู้กำหนดหัวข้อเอง หัวข้อจะถูกกำหนดโดยต้นสังกัด เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) สำหรับปัญหาที่พบในการเข้ารับการฝึกอบรมที่ผ่านมา ครูมีความสนใจในการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ ในรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการมากถึงร้อยละ 87 และครูต้องการได้รับการฝึกอบรมจากวิทยากรอิสระมากที่สุด

สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมมนาระดมความคิดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับภาค รวม 4 ภาค ได้ข้อมูลยืนยันและรูปแบบการพัฒนาครูไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือรูปแบบการอบรมปฏิบัติการที่มีความต่อเนื่องและใช้ปัญหาการเรียนการสอนที่ครูประสบอยู่เป็นตัวตั้ง ทั้งนี้โดยครูส่วนใหญ่ต้องการรูปแบบการพัฒนาที่ไม่ทำให้ครูต้องทิ้งงานสอนปกติมากเกินไป และต้องการรูปแบบพัฒนาจากหน่วยบริการหรือวิทยากรที่เข้าถึงหน่วยงาน สามารถจัดกิจกรรมพัฒนาได้บ่อยครั้ง และสามารถมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกลุ่มครูได้อย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ของครูในทศวรรษหน้า

(พ.ศ. 2547-2557)

นายสมชาย โพธิ์แก้ว*

บทคัดย่อ

ครูเสมือนฟันเฟืองที่สำคัญ ในกระบวนการขับเคลื่อนทางการศึกษา การจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จต้องอาศัยครู ครูที่มีคุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ตรงตามความต้องการของสังคมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ของครูในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2547-2557) โดยใช้เทคนิคเดลฟาย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารการศึกษาระดับสูงของประเทศ อาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตหรือผู้บังคับบัญชาครู ครูต้นแบบหรือครูแห่งชาติ และตัวแทนสมาคมวิชาชีพครู ที่เลือกแบบเจาะจง รวม 28 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม 3 รอบ รอบแรกเป็นการตอบแบบสอบถามปลายเปิดในรอบที่ 2 และ 3 เป็นการตอบแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะทางด้านวิชาการ สามารถนำความรู้พื้นฐานมาบูรณาการกับงานสอน ได้มีความรู้ทุกสาขาวิชาลึกซึ้งเฉพาะวิชาเอก จัดกิจกรรมการเรียนการสอนด้วยการปฏิบัติจริง การสร้างสรรค์ความรู้ ครูต้องศึกษาค้นคว้าสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอย่างไม่หยุดยั้ง มีความรู้ในวิชาจิตวิทยา การวัดผลประเมินผล มีความรู้คุณธรรม มีความรู้ทางสังคมวิทยา ปรัชญา การศึกษา มานุษยวิทยา มีความรู้ทางหลักสูตรเป็นอย่างดี ครูต้องหมั่นศึกษาค้นคว้า มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแผนของหน่วยงาน มีความรู้ในเรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นผู้สนใจสถานการณ์บ้านเมือง และติดตามการเมือง เศรษฐกิจและสังคมเสมอ ๆ

2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ควรมีภาวะทางด้านเพศชัดเจนตามธรรมชาติ คล่องแคล่วว่องไว กระตือรือร้นในงาน สุขภาพสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เหมาะสมกับฐานะ พุดจาสุภาพ ชัดเจน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความภาคภูมิใจในตนเอง มีอารมณ์มั่นคง แจ่มใสเบิกบานมองโลกในแง่ดี ยึดเหตุผลเป็นที่ตั้ง วาจาสุภาพเป็นกัลยาณมิตร มีภาวะของความเป็นผู้นำ

ที่มา * (2547) ปรินญา กศ.ม. สาขาวิชา การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

3. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นกัลยาณมิตร ใกล้ชิดพร้อมแก้ปัญหาเด็ก เป็นที่พึ่งแก่เด็ก ไม่อคติ มีเหตุผลรับฟังความคิดเห็นเด็ก ทำงานร่วมกับวิชาชีพอื่นในการวางแผนการสอนและพัฒนาหลักสูตร ทำงานเป็นทีมเคารพความคิดเห็นของผู้อื่นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย

4. คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรม ควรมีความเมตตากรุณา มีความอดทนอดกลั้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียนวางตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต ไม่เบียดบังเอาผลงานผู้อื่น ตรงต่อเวลา ไม่เบียดบังเวลาราชการ ขยันประหยัด ทรียามารยาทอ่อนน้อมพுகจาสำรวม ไม่หลงใหลในอบายมุข มุ่งสร้างคนให้มีคุณภาพ

5. คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ของครูในทศวรรษหน้า คือ ผสมผสานเทคโนโลยีเพื่อรู้เท่าทันกับนักเรียน ผสมผสานเทคโนโลยีกับวิธีสอนอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลผ่าน Internet อ่านติดตามบทความทางวิชาการ วิจัยเพื่อพัฒนาตนเองและงานให้มีคุณภาพสามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ อีกภาษาหนึ่งในการสื่อสารเป็นอย่างดี ต้องมีความรู้หลายสาขาวิชาและลึกซึ้งในบางสาขา ครูควรมีความรู้ในระดับปริญญาโท ใบประกอบวิชาชีพครู ต้องชัดเจนประเมินผลได้ ครูต้องได้รับการประเมินทุก ๆ 3-5 ปี ควรมีการแยกบัญชีเงินเดือนครูออกเป็นเอกเทศ ค่าตอบแทนครูขึ้นอยู่กับคุณภาพและปริมาณงาน ครูต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงวิทยาการใหม่ ๆ ไม่ตามวัตถุนิยมหนี้ลดคงเครดิต มีจิตสำนึกต่อสาธารณะ มีคุณธรรม นำความรู้มีจิตวิญญาณของความเป็นครู ตระหนักในจรรยาบรรณ เป็นสมาชิกสมาคมวิชาชีพครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนเชื่อมโยงท้องถิ่น ชีคผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดกิจกรรมบูรณาการให้สนุกแปลกใหม่ให้ปฏิบัติจริง เพื่อค้นหาจุดเด่นของผู้เรียน ควรมีครูฝ่ายสนับสนุนการสอนทำงานอื่น ๆ ในโรงเรียน การประเมินคุณภาพครูต้องผนวกกับวิธีชีวิตการทำงานจริง ต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนักเรียนควรมีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

โดยสรุป ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ จะเป็นคำตอบสำหรับอนาคตต่อความคาดหวังของสังคมกับคุณลักษณะและความรู้ความสามารถที่พึงประสงค์ของครูได้เป็นอย่างดี

การศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครู เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัด

โกศล ไสขาว*

ความเป็นมา

กรมสามัญศึกษาได้กำหนดนโยบายการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน โดยเร่งพัฒนากระบวนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยรูปแบบ วิธีการ เนื้อหา และเทคโนโลยีที่หลากหลายทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ และกำหนดมาตรการให้สถานศึกษาส่งเสริมการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาควบคู่ไปกับการจัดการเรียนการสอน นอกจากนี้ ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยมีมาตรการเน้นความสำคัญให้สถานศึกษาสนับสนุนครูในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (กรมสามัญศึกษา. 2540) ปีงบประมาณ 2544-2545 กรมสามัญศึกษา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อเร่งพัฒนากระบวนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเน้นการนำหลักการไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ครบวงจร การแสวงหาและเผยแพร่วิธีการที่ได้ผล โดยกำหนดมาตรการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนและพัฒนาผลงานทางวิชาการของครู (กรมสามัญศึกษา. 2544) จากการศึกษาและวิเคราะห์แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่เก้า พ.ศ. 2545-2549 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า แผนแม่บทในการพัฒนาประเทศ แผนแม่บทในการพัฒนาการศึกษาของชาติ กฎหมายแม่บทในการปกครองประเทศ กฎหมายแม่บททางการศึกษา และยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของกรมสามัญศึกษา ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษา ค้นคว้า และการวิจัย เพราะว่า กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่แท้จริงนั้น คือ การจัดการให้ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างมีระบบ และเป็นวิถีชีวิตของผู้เรียน โดยแท้ ซึ่งสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2534 : 5) ได้กล่าวว่า แนวทางในการพัฒนาการศึกษาโลกนั้น ครูผู้สอนต้องเป็นนักวิจัยและต้องปรับบทบาทของการวิจัยให้เข้ากับการเรียนการสอนให้เป็นอย่างอัตโนมัติ เช่นเดียวกับคำกล่าวของพระธรรมปิฎกที่ว่า ชีวิตที่ดีเป็นชีวิตแห่งการศึกษาและการวิจัยเป็นส่วนสำคัญของการศึกษา เพราะทำให้เกิดปัญญา การวิจัยนั้นจึงจะต้องเป็นส่วนสำคัญของชีวิตของเราไม่ใช่เป็นเพียงกิจกรรมในสังคมเท่านั้น (กรมวิชาการ. 2542) หน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา จึงได้ศึกษาวิจัยรูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา

ที่มา * (2546) ศึกษาสาตรมหาบัณฑิต วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ .

จังหวัดพังงา เพื่อจะนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนพัฒนาครูให้ทำการวิจัยในชั้นเรียนควบคู่ไปกับการพัฒนาการเรียนการสอน อันเป็นแนวทางพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับบริบททางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ด้วยรูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาด้วยตนเอง ซึ่งทำให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนโยบายปฏิรูปการเรียนรู้ของกระทรวงศึกษาธิการนำไปสู่เป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขในชีวิตอย่างแท้จริง

แนวคิดทฤษฎี

1. การพัฒนาครู
2. การอบรมปฏิบัติการ
3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
4. สื่อการสอน
5. การวิจัยในชั้นเรียน
6. การนิเทศการศึกษา

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษารูปแบบที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาครู เรื่องการวิจัยในชั้นเรียน โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2546 จาก 13 โรงเรียน จำนวน 463 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพังงา ปีการศึกษา 2546 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเจาะจงและสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ครูจากทุกโรงเรียน ๆ ละ 4 คน จำนวน 52 คน แบ่งเป็นสองกลุ่ม ๆ ละ 26 คน ดังนี้ กลุ่มที่ 1 อบรมเชิงปฏิบัติการ โดยการให้สื่อเอกสาร กลุ่มที่ 2 ศึกษาด้วยตนเอง โดยการให้สื่อเอกสาร

นิยามศัพท์

รูปแบบการพัฒนาครู หมายถึง การอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

การอบรมปฏิบัติการ หมายถึง รูปแบบการพัฒนาครูโดยการอบรมให้ความรู้ควบคู่กับการปฏิบัติการเรื่องการวิจัยในชั้นเรียน มีผู้วิจัยเป็นวิทยากรให้การอบรม ใช้เวลา 2 วัน ประกอบด้วย 4

ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนการอบรม 2) การดำเนินการอบรม 3) การนิเทศติดตามและประเมินผลและ 4) การรายงานผล

การศึกษาด้วยตนเอง หมายถึง รูปแบบการพัฒนาครูโดยการที่ครูศึกษาเอกสารด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผนศึกษาด้วยตนเอง 2) การศึกษาเอกสารด้วยตนเอง 3) การตรวจสอบและประเมินผลตนเอง และ 4) การรายงานผลและเผยแพร่

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการดำเนินการพัฒนาครูให้มีความรู้ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน นำกระบวนการวิจัยไปพัฒนาการเรียนการสอน และรายงานผลการวิจัยในชั้นเรียน

การวิจัยในชั้นเรียน หมายถึง กระบวนการวิจัย ได้แก่ การสำรวจปัญหา การศึกษาแนวคิดและทฤษฎี การสร้างนวัตกรรม นำไปใช้แก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอน วิเคราะห์ผล และสรุปและรายงานการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนตามสาขาวิชาที่ครูรับผิดชอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แบบทดสอบความรู้เรื่องการศึกษาวิจัยในชั้นเรียน จำนวน 1 ห้อง เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก จำนวน 30 ข้อ ที่ใช้ทดสอบก่อนหลังการศึกษาเอกสารการวิจัยในชั้นเรียนเนื้อหาที่ทดสอบประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ปัญหาในชั้นเรียน 2) นวัตกรรมที่ใช้วิจัยในชั้นเรียน 3) การวางแผนการวิจัยในชั้นเรียน และ 4) การเขียนรายงานการวิจัยในชั้นเรียน

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณภาพและประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โดยการดัดแปลงบางส่วนมาจากแบบสำรวจความคิดเห็นของครูวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของ อุดร จันทร์สร้าง (2537) จำนวน 1 ฉบับ 25 ข้อ มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ จำนวน 3 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในตำแหน่ง

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียน จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยใช้สื่อเอกสาร จำนวน 25 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 4 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับประโยชน์ที่ได้รับของตัวครู เพื่อครูและนักเรียนในโรงเรียนเป็นข้อความปลายเปิด

3. แบบประเมินคุณภาพสื่อเอกสารประกอบ เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน

4. แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครู จำนวน 1 ฉบับ มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ประเมินการดำเนินการวิจัย เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 2 ผลการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นคำถามปลายเปิด 3 ประเด็น คือ 1) นวัตกรรมที่ครูนำมาใช้ในการวิจัยในชั้นเรียน 2) นักเรียนที่ได้รับการพัฒนา และ 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากกระดาษคำตอบทดสอบ และแบบสำรวจความคิดเห็น แบบประเมินคุณภาพของสื่อเอกสารและแบบสอบถามการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมคืนมาด้วยตนเอง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows วิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่างโดยจำแนกตามเพศ อายุราชการ ประสบการณ์ในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติความถี่และค่าร้อยละ

2. นำกระดาษคำตอบแบบทดสอบความรู้ ความเข้าใจเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนที่ตรวจให้คะแนนแล้วมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง

3. นำแบบสำรวจความคิดเห็นของครูที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียน ตรวจสอบและวิเคราะห์หาค่าร้อยละ ประเมินความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีต่อคุณภาพและประโยชน์ที่ได้รับจากการอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาเอกสารด้วยตนเอง

4. นำคะแนนจากแบบประเมินการอบรมเชิงปฏิบัติการวิจัยในชั้นเรียนและแบบสอบถามการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนของครู เป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5. ทดสอบค่าที (t-test)

5.1 เปรียบเทียบความรู้พื้นฐานเรื่อง การวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการกับก่อนและหลังการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง

5.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการวิจัยในชั้นเรียนก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการกับก่อนและหลังการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง

5.3 เปรียบเทียบการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูหลังการนิเทศ ติดตามผลครั้งที่ 1 และ

สรุปผลวิจัย

1. ครูที่ได้รับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจ เรื่อง การวิจัยในชั้นก่อนและหลังการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหลังการพัฒนาอยู่ในระดับมาก ก่อนการพัฒนาอยู่ในระดับปรับปรุง ซึ่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ครูที่ได้รับการพัฒนาประเมินคุณภาพสื่อเอกสารที่ใช้ประกอบการอบรมเชิงปฏิบัติการ และการศึกษาเอกสารด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน โดยภาพรวมมีคุณภาพอยู่ในระดับดี

3. รูปแบบการพัฒนาครูเรื่องการวิจัยในชั้นเรียนโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการและการศึกษาเอกสารด้วยตนเองพบว่า ทั้งสองรูปแบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี และไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ครูที่ได้รับการพัฒนามีความรู้สึกพึงพอใจต่อคุณภาพและประโยชน์จากการอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาเอกสารด้วยตนเอง เรื่อง การวิจัยในชั้นเรียน ร้อยละ 100.00

5. ครูที่ได้รับการพัฒนาวิจัยโดยการอบรมเชิงปฏิบัติการ และศึกษาเอกสารด้วยตนเอง มีผลการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียนสรุปได้ดังนี้

5.1 มีการวางแผนการวิจัย โดยเขียนเค้าโครงการ ร้อยละ 84.00 และร้อยละ 60.90

ตามลำดับ

5.2 ดำเนินการวิจัยตาม โครงการ ร้อยละ 100 และร้อยละ 60.90 ตามลำดับ

5.3 สรุป-รายงาน และเผยแพร่ผลการวิจัยเรียนในชั้นเรียน ร้อยละ 80.00 และ 73.90

ตามลำดับ

5.4 ครูมีความต้องการในการนิเทศติดตามผลการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ร้อยละ 72.00

และ 73.91 ตามลำดับ

5.5 ปัญหาและอุปสรรค ที่พบมากที่สุดคือ ครูมีคาบสอนมากและสอนหลายวิชา

ร้อยละ 36.00 และ 43.48 ตามลำดับ

5.6 ข้อเสนอแนะที่พบมากที่สุด คือ ควรลดหน้าที่พิเศษที่มีใช้การสอนของครูลง

เพื่อครูมีเวลาทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากขึ้น ร้อยละ 36.00 และ 21.74 ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

1. โรงเรียนควรนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางการวางแผน เพื่อพัฒนาครูโดยใช้เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยเน้นการฝึกปฏิบัติงาน หรือภาคสนามมากกว่าการบรรยายให้ความรู้

ให้การส่งเสริม และผลักดันให้มีการทำวิจัยในชั้นเรียนให้มากยิ่งขึ้นจากที่เป็นอยู่ โดยการให้ครูเขียนเค้าโครงการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อการพัฒนาการเรียนการสอนที่บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี

2. สหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน และศูนย์พัฒนาการเรียนการสอน ควรร่วมกันส่งเสริมให้มีการสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยส่งเสริมการทำวิจัยร่วมกันระหว่างครูภายในสหวิทยาเขต กลุ่มโรงเรียน และศูนย์พัฒนาการเรียนการสอนทุกศูนย์ รวมทั้งการนิเทศภายในด้วยกัลยาณมิตรนิเทศ เพื่อช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน

3. สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด ควรนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย มาตรการ และกลยุทธ์ เพื่อการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการวิจัยในชั้นเรียน และกำกับ ติดตามผลเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งรายงานและเผยแพร่ผลงานวิจัยของครู

4. หน่วยงานนิเทศก์ กรมสามัญศึกษาทุกระดับ ควรดำเนินการพัฒนารูปแบบ เทคนิคและวิธีการ นิเทศเพื่อพัฒนาครูให้ความรู้ ความสามารถทำการวิจัยในชั้นเรียนอันจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ

5. กรมสามัญศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หรือเขตพื้นที่การศึกษา ควรจัดสนับสนุน ส่งเสริม และพัฒนา ให้ครูทุกคนมีความรู้ความสามารถ และนำการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้พัฒนาการเรียนการสอน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดีและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข อย่างจริงจังต่อเนื่อง ทั้งในการสนับสนุนงบประมาณและวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและพัฒนารูปแบบการพัฒนาครูแบบผสมผสานและบูรณาการการวิจัยในชั้นเรียนให้เป็นส่วนหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบและวิธีการพัฒนาครูเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน หรือเรื่องอื่น เช่น กระบวนการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

3. ควรเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการพัฒนาครู โดยการอบรมปฏิบัติการศึกษาด้วยตนเอง และกลุ่มควบคุมตัวแปรเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียน

4. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริม หรือตัวแปรที่ส่งผลการทำวิจัยในชั้นเรียนของครู โรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา หรือในเขตพื้นที่การศึกษา

5. ควรศึกษาสังเคราะห์ผลงานวิจัยในชั้นเรียนของครู เพื่อเป็นสารสนเทศในการศึกษา

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา

การศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ : ศึกษากรณี กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์*

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนที่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ กับ โรงเรียนที่ ไม่มีครูวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ เฉพาะกลุ่มสาระการเรียนรู้ ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ และเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาครู ให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ โดยแหล่งข้อมูลและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย พ.ร.บ.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการประเมินเพื่อให้ครูเข้าสู่วิทยฐานะ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาไทย ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หรือการพัฒนาครูเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ ข้อมูลผลการสอบระดับชาติปีการศึกษา 2549 และข้อมูลผลการเรียนของนักเรียน โรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ รวมทั้ง โรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล ประกอบด้วย กลุ่มครูที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ กลุ่มครูทั่วไปที่สอนในรายวิชา/กลุ่มสาระวิชาเดียวกับครูเชี่ยวชาญ นักเรียนที่เรียนกับครูเชี่ยวชาญและครูทั่วไป ครูชำนาญการพิเศษ/ครูเชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม และกลุ่มผู้สนใจทั่วไป/ครูเชี่ยวชาญที่เข้าร่วมแสดงความคิดเห็นในเว็บไซต์ โดยทำการสังเคราะห์เอกสาร งานวิจัย ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา ส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานของครูเชี่ยวชาญ หรือกลุ่มครูทั่วไป ใช้การวิเคราะห์หาความถี่ ร้อยละ หรือฐานนิยมของข้อมูลประเภทไม่ต่อเนื่อง และเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ในส่วนของผล การสอบระดับชาติ (NT) วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบด้วยสถิติทดสอบที (t-test) ในส่วนของการเปรียบเทียบเกรดผลการเรียนของนักเรียน ใช้การวิเคราะห์สัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับต่างๆ และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยค่าไค สแควร์ (Chi-Square test)

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1.1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับกลุ่มที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ หรือ การที่นักเรียนได้เรียนกับครูเชี่ยวชาญโดยตรง กับเรียนกับ กลุ่มครูทั่วไป หรือการได้เรียนกับครูเชี่ยวชาญพิเศษที่มีภูมิหลังต่างกัน ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) เมื่อพิจารณาคะแนนผลการประเมินระดับชาติ ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ พบว่า

(1) กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 43.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.43 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบเทียบ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 39.42 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.04 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างพบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 45.52 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.11 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบเทียบได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 40.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2.94 ซึ่งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนัยนี้ สรุปได้ว่าในรายวิชาภาษาไทย กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่า กลุ่มโรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ

(2) กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 38.97 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.18 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบเทียบ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 37.78 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.07 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติพบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบเทียบ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 31.44 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.97 เมื่อเปรียบเทียบทางสถิติพบว่า ไม่แตกต่าง โดยนัยนี้ สรุปได้ว่า ในรายวิชาคณิตศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับโรงเรียนคู่เปรียบเทียบที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ไม่แตกต่างกัน

(3) กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 44.85 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.22 กลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบเทียบที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 38.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 5.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 4.64 ซึ่งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 43.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.95 กลุ่มโรงเรียนครูเปรียบเทียบ ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละเท่ากับ 39.63 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3.73 ซึ่งพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยนัยนี้สรุปได้ว่า ในรายวิชาวิทยาศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่ากลุ่มโรงเรียนที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ

2) เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ โดยเทียบสัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับกลุ่มโรงเรียนคู่เปรียบเทียบที่ไม่มีครูเชี่ยวชาญ พบว่า นักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3-4 ในรายวิชาภาษาไทย ทั้ง 2 กลุ่ม มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือร้อยละ 56.47 และ 51.71 ซึ่งเมื่อ

ในกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ และกลุ่มคู่เปรียบเทียบกับไม่มีครูเชี่ยวชาญ ปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3 - 4 คิดเป็นร้อยละ 27.13 และ 25.78 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ไค แสควร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

ในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ กลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ และกลุ่มคู่เปรียบเทียบกับไม่มีครูเชี่ยวชาญ ปรากฏสัดส่วนนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3 - 4 คิดเป็นร้อยละ 55.14 และ 53.89 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างด้วยสถิติทดสอบ ไค แสควร์ พบว่าไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยตรวจสอบสัดส่วนร้อยละของนักเรียนที่ได้ผลการเรียนระดับ 3 - 4 ระหว่างกลุ่มโรงเรียนที่มีครูเชี่ยวชาญ กับกลุ่มคู่เปรียบเทียบกับไม่มีครูเชี่ยวชาญ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนไม่แตกต่างกัน

3) เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียนในเชิงเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนที่สอนโดยครูเชี่ยวชาญ กับนักเรียนที่สอนโดยครูทั่วไปที่เป็นครูเปรียบเทียบ ซึ่งอยู่ในโรงเรียนเดียวกับ พบว่า กลุ่มนักเรียนที่สอนโดยครูเชี่ยวชาญ ได้ผลการเรียนระดับ 3 - 4 ในสัดส่วนที่สูงกว่า กลุ่มที่สอนโดยครูทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) เมื่อพิจารณาระดับผลการเรียนในเชิงเปรียบเทียบระหว่างนักเรียนที่สอนโดยครูเชี่ยวชาญที่มีปัจจัยภูมิหลังต่างกัน คือ มีวุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์การศึกษาอบรมหลังเข้าสู่วิทยฐานะ การพัฒนางานเชิงวิชาการหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะ แตกต่างกัน พบว่า การพัฒนางานเชิงวิชาการหลังจากเข้าสู่วิทยฐานะ มีความสัมพันธ์กับผลการเรียนของนักเรียน กล่าวคือ นักเรียนที่เรียนกับกลุ่มครูเชี่ยวชาญที่มีการพัฒนาผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง (พัฒนาผลงานทางวิชาการ เท่ากับหรือมากกว่า 2 รายการ/ปี) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่านักเรียนที่เรียนกับกลุ่มครูเชี่ยวชาญที่มีผลงานทางวิชาการ 0 - 1 รายการต่อปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนวุฒิทางการเรียน ประสบการณ์การอบรมหลังเข้าสู่วิทยฐานะ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในวิทยฐานะ ไม่สัมพันธ์ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

1.2 ผลการศึกษาเชิงประเมินสมรรถนะของครูเชี่ยวชาญ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) ครูเชี่ยวชาญ ประเมินสมรรถนะของตนเอง ปรากฏค่าเฉลี่ยในระดับมากถึงมากที่สุดทุกสมรรถนะ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.78 - 3.51 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2) นักเรียนประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญ ปรากฏคะแนนคุณภาพในระดับมากถึงมากที่สุด ทุกรายการสมรรถนะ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.91 - 3.68 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.61 (จากระบบคะแนนเต็ม 4.00) ส่วนคะแนนผลการประเมินกลุ่มครูทั่วไป พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าระหว่าง 2.13 - 3.27 ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.92 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.71 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างทางสถิติพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ผลการประเมินสมรรถนะครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ เปรียบเทียบกับกลุ่มครูทั่วไป โดยทำการประเมินในขณะที่ตรวจเยี่ยมโดยคณะศึกษานิเทศก์ และคณะผู้วิจัย ณ สถานศึกษาที่ปฏิบัติงานพบว่า กลุ่มครูเชี่ยวชาญวิชาภาษาไทย (24 คน) กลุ่มครูเชี่ยวชาญคณิตศาสตร์ (13 คน) และกลุ่มครูเชี่ยวชาญวิทยาศาสตร์ (30 คน) ได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเท่ากับ 3.41 3.29 และ 3.38 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62 0.71 และ 0.76 ตามลำดับ ส่วนกลุ่มครูทั่วไปที่สุ่มประเมินเพื่อเป็นคู่เปรียบเทียบพบว่า ได้คะแนนเฉลี่ยสมรรถนะเท่ากับ 2.84 2.91 และ 3.01 ตามลำดับ มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 0.73 และ 0.64 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อทดสอบความแตกต่างทางสถิติ พบว่า ครูเชี่ยวชาญทั้ง 3 กลุ่มวิชา มีคะแนนสมรรถนะสูงกว่ากลุ่มครูทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 กรอบแนวคิดและแนวทางการพัฒนาครูให้มีวิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ

ในโอกาสต่อไป ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1) ด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ และสมรรถนะของครูเชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ

หน้าที่และความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาผู้เรียนปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา พัฒนาตนเองและวิชาชีพ ประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองบุคคลในชุมชนและหรือสถานประกอบการเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ จะต้องปฏิบัติงานในลักษณะของครูแกนนำให้เกิดประโยชน์ต่อครู - อาจารย์ เพื่อนร่วมงานหรือต่อโรงเรียนอย่างชัดเจน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ในด้านสัดส่วนปริมาณงานรับผิดชอบ เห็นว่า ครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ควรรับผิดชอบงานสอน ระหว่าง 12-15 คาบต่อสัปดาห์ ทำหน้าที่นิเทศหรือประชุมสัมมนาในบทบาทของครูแกนนำในโรงเรียน ระหว่าง 3-5 คาบต่อสัปดาห์ รับผิดชอบโครงการพัฒนาครูในโรงเรียนที่สังกัดอย่างน้อย 1 โครงการต่อภาคเรียน และรับผิดชอบพัฒนาครูที่เป็นทีมงานในโรงเรียนอย่างน้อย 10-15 คนต่อภาคเรียน/ปี และร่วมเป็นกรรมการหรือแกนนำในการพัฒนาครูในเขตพื้นที่การศึกษาหรือ

คุณภาพการปฏิบัติงาน มีความรู้ ความเข้าใจในสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่รับผิดชอบในระดับสูง มีความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ บริหารจัดการชั้นเรียน มีการวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดค้น วิจัย และนำผลไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน หรือมีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ ในกรณีของครูเชี่ยวชาญพิเศษ จะต้องเป็นนวัตกรรมที่สร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการในวงกว้าง และมีการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับธรรมชาติของสาระหรือกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่รับผิดชอบและความแตกต่างของผู้เรียน และเป็นผู้มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ คาดหวังว่า ครูเชี่ยวชาญจะต้องปรากฏผลงานต่อนักเรียน ครู-อาจารย์ และโรงเรียนอย่างชัดเจน ในขณะที่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ ได้กำหนดเงื่อนไข ผลงาน ที่ปรากฏต่อชุมชนและวงวิชาการด้วย พร้อมทั้งกำหนดเงื่อนไขผลงานทางวิชาการ คือ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ ต้องมีผลงานทางวิชาการมีคุณภาพในระดับดี 2 รายการ เป็นผลงานวิจัย 1 รายการ และผลงานทางวิชาการอื่นอีก 1 รายการ ส่วนวิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษกำหนดผลงานมีคุณภาพในระดับดีมากกว่า 2 รายการ เป็นประเภทวิจัยและพัฒนา 1 รายการ และผลงานอื่นอีก 1 รายการ

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับครูเชี่ยวชาญ/เชี่ยวชาญพิเศษ ควรมีสมรรถนะที่สำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้

(1) มุ่งผลสัมฤทธิ์ : ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ครบถ้วน สมบูรณ์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

(2) การบริการที่ดี : มีความตั้งใจ พยายามให้คำแนะนำช่วยเหลือ ให้บริการ วิชาการ และด้านอื่น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

(3) การพัฒนาตนเอง : ค้นหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

(4) การทำงานเป็นทีม : การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานและการแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตาม ได้อย่างเหมาะสม

(5) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ : ความสามารถในการศึกษา ค้นคว้า ทำความเข้าใจสิ่งต่าง ๆ แล้วแยกประเด็นเป็นส่วนย่อย ๆ ตามหลักการ หรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด รวมทั้งความสามารถในการรวบรวมข้อมูลหรือสิ่งต่าง ๆ จัดทำอย่างเป็นระบบเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนางาน

(6) การสื่อสารและจงใจ : ความสามารถในการพูด การเขียนในโอกาสและสถานที่ต่าง ๆ และการสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถชักจูงโน้มน้าว ให้ผู้อื่นเห็นด้วยยอมรับ คล้อยตาม เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของการสื่อสาร ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา

(7) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง : ความสามารถในการวิเคราะห์ คาดการณ์ แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงภาวะแวดล้อมขององค์กร การนำนวัตกรรม/ทางเลือกใหม่ ๆ มาใช้ในการยกระดับหรือเพิ่มประสิทธิภาพของงาน การพัฒนาเพื่อนร่วมงาน กระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องร่วมกัน ปรับปรุง/พัฒนาระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(8) การออกแบบการเรียนรู้ : มีความรู้ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ได้เหมาะสมกับจุดประสงค์การเรียนรู้ เนื้อหาสาระ หรือธรรมชาติของผู้เรียน

(9) การพัฒนาผู้เรียน : มีความมุ่งมั่นในการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม ทักษะชีวิตแก่ผู้เรียน ดูแลทั้งด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสร้างระบบดูแลนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ

(10) การบริหารจัดการชั้นเรียน : สามารถสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ รวบรวมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารชั้นเรียน และกำกับติดตามงานของนักเรียนในชั้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) แนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมให้ครูมีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ในอนาคต ควรส่งเสริมหรือดำเนินการดังนี้

ระยะแรกรับเข้าปฏิบัติราชการ ควร 1) ปฐมนิเทศในเรื่องเส้นทางวิชาชีพครู

2) จัดหมวดหมู่ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของครูอย่างชัดเจน และอาจจัดทำเป็นฐานข้อมูลเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรและการวัด และประเมินผล การออกแบบการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การประเมินงานหรือโครงการ ในความรับผิดชอบ ความรู้เรื่องวิทยฐานะครูและการเตรียมตัวและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะ เป็นต้น

3) ทดสอบสมรรถนะครูในด้านความรู้ที่สำคัญ ๆ ในข้อ 2) อย่างจริงจัง หรือให้ครูทดสอบตนเองเป็นระยะ ๆ จนสอบผ่านในทุกสาระองค์ความรู้ และ 4) ให้ครูทุกคนจัดทำแผนพัฒนาดตนเองและแผนการเตรียมตัวเพื่อก้าวสู่วิทยฐานะ โดยระบุปฏิทินการพัฒนางานและพัฒนาดตนเองเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะที่เป็นรูปธรรม

ระยะปฏิบัติราชการ 1-5 ปีแรก ควรให้ความสำคัญกับระบบพี่เลี้ยง ในลักษณะของการทำงานร่วมทีมกับครูชำนาญการพิเศษหรือเชี่ยวชาญ (ถ้ามี) ใช้การนิเทศในขณะทำงานตามปกติ (On the job training) และร่วมสร้างผลงานทางวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนร่วมกับครูที่เลี้ยงหรือครูที่ร่วมทีม ทั้งนี้ โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ควรจัดทำฐานข้อมูลตัวอย่างการพัฒนางานทางวิชาการอย่างง่าย และตัวอย่างผลงานทางวิชาการที่ผ่านมาทดลองอย่างเป็นระบบไว้เพื่อการเทียบเคียงและเลียนแบบทุกสิ้นปี ครูควรสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้และพัฒนาการของตนเอง (Learning & Growth) และสรุปผลงานในรอบปีอย่างชัดเจน รวบรวมผลงานดีเด่นไว้เพื่อใช้ในการ

ระยะการก้าวสู่วิทยฐานะครูชำนาญการ ควรได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นแกนนำในทีมงานย่อย ๆ เพื่อวางแผนและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ ภายใต้การนิเทศแนะนำของครูชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ และร่วมพัฒนานวัตกรรมกับครูแกนนำ การร่วมทำการวิจัยและพัฒนาในรูปแบบของชุดโครงการวิจัยที่มีครูชำนาญการพิเศษ หรือครูเชี่ยวชาญเป็นหัวหน้าชุดโครงการ ภายใต้การมีที่ปรึกษาที่อาจจะเป็นครูเชี่ยวชาญพิเศษ หรืออาจารย์ในระดับอุดมศึกษาในเขตพื้นที่ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือศึกษานิเทศก์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง โดยครูทุกคนควรสรุปผลการพัฒนางานในรอบปีที่ชัดเจน

ระยะการทำหน้าที่ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนควรมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูแกนนำระดับกลุ่มสาระ มอบหมายให้เป็นหัวหน้าทีมในการพัฒนางานวิชาการและร่วมรับผิดชอบโครงการพัฒนาที่สำคัญ ๆ ของโรงเรียน ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ จัดทีมงาน 3 - 5 คน/ภาคเรียน/ปี ภายใต้ระบบแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายการพัฒนาคุณภาพการศึกษา หรือเครือข่ายวิจัยทางการศึกษาระดับจังหวัด หรือระดับเขตพื้นที่ ทั้งนี้ โรงเรียนอาจเริ่มนำระบบบันทึกข้อตกลงเพื่อพัฒนางาน (MOU) มาใช้ในการควบคุมคุณภาพการปฏิบัติงาน

ในทางปฏิบัติ โรงเรียนหรือเขตพื้นที่ อาจจัดกิจกรรมเสริม หรือหลักสูตรเสริม สมรรถนะครูที่เป็นรูปธรรมในทุกระดับ เช่น หลักสูตร การพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อก้าวสู่ครูชำนาญการ สำหรับครูบรรจุใหม่ หรือครู คศ. 1 หลักสูตรการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำหรับครู คศ. 2 และหลักสูตรการพัฒนาตนและพัฒนางานเพื่อเข้าสู่วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ สำหรับครู คศ. 3 เป็นต้น ทั้งนี้ควรจัดทำเป็นหลักสูตรปกติที่ครูทุกคนควรผ่านประสบการณ์การเรียนรู้ ซึ่งอาจจัดทำเป็นฐานความรู้ที่ถาวรเพื่อการเรียนรู้ด้วยตนเองก็ได้

แนวปฏิบัติในระดับนโยบาย ควรกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและผลงานของครูในรอบปีอย่างเป็นรูปธรรม เป็นที่รับทราบตรงกัน โดยเฉพาะวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ ให้ความสำคัญกับการจัดทำบันทึกข้อตกลงการปฏิบัติงานในบทบาทครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ ที่เป็นรูปธรรม กำหนดเงื่อนไข ทุกสิ้นปี ครูเชี่ยวชาญ หรือเชี่ยวชาญพิเศษ ต้องจัดทำรายงานการพัฒนางานในรอบปี ที่เป็นรูปธรรม หรือมีการประเมินเพื่อรองรับมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานต้นสังกัดหรือ ก.ค.ศ. อย่างจริงจัง เป็นระยะ ๆ ทุก 3 - 5 ปี และให้ถือเป็นเงื่อนไขผูกพันในการตอบแทนความดีความชอบในรอบปี การตอบแทนโบนัสพิเศษ หรือการตอบแทนค่าวิทยฐานะในขณะเดียวกัน ควรกำหนดเงื่อนไขการช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อพัฒนาครู เช่น ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเองในรอบปีของครูเป็นรายบุคคล ค่าใช้จ่ายสำหรับครูชำนาญการพิเศษเพื่อการพัฒนาทีมงาน 3 - 5 คนต่อปี หรือค่าใช้จ่ายสำหรับครูเชี่ยวชาญหรือครูเชี่ยวชาญพิเศษ เพื่อการพัฒนาทีมงานหรือครูในโรงเรียนจำนวน 10 - 15 คน/ปี ทั้งนี้ ผู้เกี่ยวข้องทุกกลุ่มเห็นว่า ค่ากลางที่เหมาะสมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายรายหัวในการพัฒนาทีมงานภายใต้สถานการณ์ภาวะแวดล้อมและเศรษฐกิจปัจจุบัน คือ หัวละ 2,500 -

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา*

ดร.รัตนา ศรีเหรียญ**

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา และศึกษาวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 175 เขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ผลการทดสอบระดับชาติ (National Test หรือ NT) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 5 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ทั้ง 175 เขตพื้นที่การศึกษา จากสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (3) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test หรือ O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 5 วิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ทั้ง 175 เขตพื้นที่การศึกษา จากสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ และ (4) ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบแรก ด้านนักเรียน ด้านครู และด้านผู้บริหาร ซึ่งดำเนินการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา รวมทั้งวิเคราะห์วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Linear Regression Analysis) แบบแต่ละขั้นตอน (Stepwise)

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากับคุณภาพการศึกษา ปรากฏดังนี้

1.1 ครูไม่มีวิทยฐานะมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอก

สถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สำหรับวิทยฐานะครูชำนาญการ ครูชำนาญการพิเศษ และครูเชี่ยวชาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

1.2 รองผู้อำนวยการ โรงเรียนไม่มีวิทยฐานะมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านนักเรียน และด้านครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สำหรับรองผู้อำนวยการชำนาญการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ วิชาภาษาไทย และวิชาสังคมศึกษา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01-และ 0.05

1.3 ผู้อำนวยการ โรงเรียนไม่มีวิทยฐานะมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สำหรับผู้อำนวยการชำนาญการมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ส่วนผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทดสอบระดับชาติ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

1.4 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ยกเว้น วิชาภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้าน

1.5 ศิษยานิเทศก์ไม่มีวิทยฐานะมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทดสอบระดับชาติ วิชาสังคมศึกษา วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาคณิตศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับ ศิษยานิเทศก์ชำนาญการมีความสัมพันธ์ทางลบกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนศิษยานิเทศก์ชำนาญการพิเศษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ยกเว้น วิชาวิทยาศาสตร์ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และศิษยานิเทศก์เชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2. ผลการวิเคราะห์วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา ปรากฏดังนี้

2.1 ครูไม่มีวิทยฐานะมีผลทางลบต่อผลการทดสอบระดับชาติ ทุกวิชา ยกเว้น วิชาภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สำหรับครูเชี่ยวชาญมีผลทางบวกต่อผลการทดสอบระดับชาติ วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001, 0.01 และ 0.05

2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีวิทยฐานะมีผลทางลบต่อผลการทดสอบระดับชาติ วิชาภาษาไทย และวิชาสังคมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับรองผู้อำนวยการชำนาญการมีผลทางบวกต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย และวิชาวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และรองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมีผลทางบวกต่อผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.01

2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีวิทยฐานะมีผลทางบวกต่อผลการทดสอบระดับชาติ วิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา และวิชาวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05 ผู้อำนวยการชำนาญการมีผลทางลบต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย และวิชาวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษมีผลทางลบต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาไทย และวิชาวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีผลทางบวกต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ด้านนักเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผู้อำนวยการเชี่ยวชาญมีผลทางบวกต่อการทดสอบระดับชาติ วิชาภาษาไทย วิชาสังคมศึกษา และวิชาภาษาอังกฤษ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน วิชาภาษาอังกฤษ และวิชาคณิตศาสตร์ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และ 0.05

2.4 ศึกษา尼เทศก์เชี่ยวชาญมีผลทางบวกต่อผลการทดสอบระดับชาติ วิชาภาษาอังกฤษ วิชาคณิตศาสตร์ วิชาวิทยาศาสตร์ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ทุกวิชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 , 0.01 และ 0.05

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีวิทยฐานะ มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพการศึกษา และส่งผลทางลบต่อคุณภาพการศึกษาด้วย ส่วนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพการศึกษาดังนั้น จึงควรใช้การประเมินวิทยฐานะเป็นเครื่องมือผลักดันการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงการประเมินและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพอันจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้าง กับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*

ดร.รัตนา ศรีเหรียญ**

การวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างกับคุณภาพการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับคุณภาพการศึกษา

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย (1) ข้อมูลกรอบอัตราค่าจ้างและอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ของสำนักงาน ก.ค.ศ. และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากการตอบแบบสอบถามของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 153 แห่ง (3) ผลการทดสอบระดับชาติ (National Test หรือ NT) เฉลี่ย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2549 ของสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ (4) ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test หรือ O-NET) เฉลี่ย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2549 ของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ ซึ่งสร้างขึ้นให้ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามที่กำหนดไว้ในประกาศกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 และวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2546 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับกรอบอัตราค่าจ้างที่ ก.ค.ศ. กำหนด และใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ในการคำนวณค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผลการทดสอบระดับชาติ เฉลี่ย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน เฉลี่ย ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ

ที่มา * สำนักงาน ก.ค.ศ. ปีที่ทำการวิจัย พ.ศ. 2551

** ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคล

ส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Product Moment Correlation) ระหว่างอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กับคุณภาพการศึกษา

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปรากฏดังต่อไปนี้

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 175 เขตพื้นที่การศึกษา มีอัตรากำลังรวมทั้งหมด 15,602 อัตรา จำแนกเป็น สายงานบริหารการศึกษา 1,963 อัตรา สายงานนิเทศการศึกษา 4,081 อัตรา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) 9,558 อัตรา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังมากที่สุด ได้แก่ พระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีอัตรากำลังมากกว่าที่ ก.ค.ศ. กำหนด 38 อัตรา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังน้อยที่สุด ได้แก่ แม่ฮ่องสอน เขต 2 มีอัตรากำลังน้อยกว่าที่ ก.ค.ศ. กำหนด 48 อัตรา

1.2 ผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด กับอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า อัตรากำลังสายงานบริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด ทุกเขตพื้นที่การศึกษา รวม 668 อัตรา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังสายงานบริหารการศึกษาค่าต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนดมากที่สุด ได้แก่ นราธิวาส เขต 2 และแม่ฮ่องสอน เขต 2 สำหรับอัตรากำลังศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาค่าต่ำกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด 1,718 อัตรา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีศึกษานิเทศก์เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มากที่สุด คือ กรุงเทพมหานคร เขต 1 ส่วนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังศึกษานิเทศก์น้อยกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มากที่สุด คือ ร้อยเอ็ด เขต 2 ส่วนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) เกินกรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มากที่สุด คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) น้อยกว่ากรอบอัตรากำลังที่ ก.ค.ศ. กำหนด มากที่สุด คือ อุบลราชธานี เขต 5

2. ผลการศึกษาระดับการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารทั่วไป สำหรับระดับการปฏิบัติงานของส่วนราชการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า โดยภาพรวมของกลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน และหน่วยตรวจสอบภายใน มีการปฏิบัติงานในระดับมาก ทุกส่วนราชการ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอัตรากำลังในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับคุณภาพการศึกษา พบว่า อัตรากำลังสายงานบริหารการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับอัตรากำลังศึกษานิเทศก์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนอัตรากำลังบุคลากรทางการศึกษาอื่น ตามมาตรา 38 ค.(2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการทดสอบระดับชาติ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า กรอบอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ ก.ค.ศ. กำหนด กับอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความแตกต่างกันมาก และอัตรากำลังที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการศึกษา จึงควรมีการเกลี่ยอัตรากำลังจากเขตพื้นที่การศึกษาที่มีอัตรากำลังเกินไปยังเขตพื้นที่การศึกษาที่ขาดแคลนอัตรากำลัง และควรมีการกำหนดอัตรากำลังและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพของงานที่เปลี่ยนไป โดยอาจกำหนดจำนวนตำแหน่งเพิ่มขึ้นบางตำแหน่ง หรือกำหนดระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นให้เหมาะสมกับคุณภาพของงาน รวมทั้งควรมีการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามบริบทที่เปลี่ยนแปลงก่อนที่จะมีการกำหนดแผนอัตรากำลังต่อไป

การศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบในการประสานนโยบายการพัฒนาและส่งเสริม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา*

การศึกษาเพื่อกำหนดรูปแบบในการประสานนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษานโยบาย ระบบ รูปแบบ ในการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อกำหนดรูปแบบในการประสานนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการใช้วิธีการศึกษารวบรวมข้อมูลที่หลากหลายคือ การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม และการใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 138 คน การสนทนากลุ่ม 2 ครั้ง มีผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งสิ้น 30 คน และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 941 คน โดยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. นโยบาย ระบบ รูปแบบ ในการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา พบว่า นโยบาย ระบบ และรูปแบบที่ใช้ในปัจจุบันมีอยู่มากมาย เนื่องจากข้าราชการครู และ/หรือครูผู้สอนที่มีอยู่จำนวนมาก และมีความหลากหลายของหน่วยงานในสังกัดทั้งอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) ที่มีทั้งโรงเรียนรัฐบาล และโรงเรียนเอกชน รวมถึงโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร และเมืองศรีราชา (ครูสภา) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) คอยดูแล โดยการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มี และได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้ คือ การส่งเสริมขวัญและกำลังใจ ซึ่งประกอบไปด้วย การเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน การให้มีวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล เงินโบนัสต่าง ๆ การส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีความรู้ การศึกษาดูงาน การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ การยกย่องเชิดชูเกียรติ ในการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความคล้ายคลึงกับการส่งเสริมขวัญและกำลังใจ เพราะเมื่อมีความรู้สึกละเอียดอ่อนหรือสิ่งที่ได้รับเป็นสิ่งที่มีความเกียติก็จะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจไปด้วย ซึ่งมีทั้งการประกาศยกย่องเชิดชูเกียรติ การชมเชย การมอบเกียรติบัตร รางวัลต่าง ๆ การมอบโล่ เข็มเชิดชูเกียรติ เหรียญกล้าหาญ การประกาศเกียรติคุณ ผลงานดีเด่น การปฏิบัติงานดีเด่น การมอบรางวัลครูดีในดวงใจ ครูดีระดับจังหวัด ระดับเขตพื้นที่การศึกษา ครูต้นแบบ ครูแกนนำ ข้าราชการและลูกจ้างดีเด่น การคัดเลือกเครื่องหมายครูสุชาติ การออมทรัพย์ ในปัจจุบันยังไม่เห็นความสำคัญ ของการออมทรัพย์มากนัก เพราะถ้าการออมทรัพย์เป็นการเก็บออม

* สำนักงาน ก.ค.ศ. ปีที่ทำการวิจัย พ.ศ. 2551

หลังจากที่เหลือจากการใช้จ่าย ครูจำนวนไม่น้อยคงไม่มีการออมทรัพย์ เนื่องจากเงินเดือนของครูยังไม่ค่อยมี
 เทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่การออมทรัพย์ ในปัจจุบันที่อยู่ในรูปของสหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับครูซึ่งมี
 ตั้งแต่ในโรงเรียน จังหวัด การณาปนกิจสงเคราะห์ ช่วยเพื่อนครูและบุคลากรทางการศึกษา (ชพค.)
 กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) สวัสดิการของสำนักงาน และจ่ายเงินปันผลตอบแทนให้กับ
 สมาชิก ซึ่งรูปแบบของการออมทรัพย์มีทั้งสมัครใจและเป็นสมาชิกทันทีเมื่อเป็นข้าราชการ หรือเป็น
 บุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับการออมทรัพย์ตามมาตรา 32 เพื่อประโยชน์ในการออมทรัพย์ของ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คณะรัฐมนตรีอาจวางระเบียบและวิธีการให้กระทรวงการคลัง
 หักเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นเงินสะสมก็ได้ โดยคิดเงินสะสมไม่ต่ำกว่า
 ดอกเบี้ยเงินฝากประจำของธนาคารพาณิชย์ การให้สวัสดิการ สวัสดิการของข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษา และดำรงถึงครูโรงเรียนเอกชน และครูสังกัดกรุงเทพฯ อาจมีสวัสดิการทั้งที่เหมือนและ
 แยกต่างหาก ถ้าเป็นครู หรือลูกจ้างที่ทำงานในหน่วยงานทางการศึกษาที่ไม่ใช่ข้าราชการ สวัสดิการ มีความ
 แยกต่างหากมาก ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน
 สวัสดิการสำนักงาน หรือสวัสดิการโรงเรียน เหมือนมีการปฏิบัติหลายมาตรฐาน- การให้ได้รับเงิน
 วิทยพัฒน์ ในการดำเนินการให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ควรเป็นการมอบให้ผู้ที่มิผลงานดีเด่น มีผลงานเชิง
 ประจักษ์ และไม่ซ้ำซ้อนกับการได้รับเงินวิทยฐานะ แต่ควรเป็นการให้ข้าราชการครูและบุคลากร
 ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน โดยผลประโยชน์เกิดกับนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสังคม และการ
 กำหนดระเบียบหลักเกณฑ์ต้องเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติได้จริงทั้งแนวทางการคัดเลือก และจำนวนเงิน
 สามารถทำการประเมินศึกษาจากสภาพจริงและผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง และต้องคำนึงถึงความ
 เป็นธรรมและโปร่งใส ความเท่าเทียมกันและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย จำนวนเงินของการให้ได้รับเงิน
 วิทยพัฒน์มีการระบุเป็นจำนวนเงิน ตั้งแต่ 5,000 บาท - 50,000 บาท โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 12,500 บาท และ
 มีการนำเสนอวิธีการให้ได้รับเงินวิทยพัฒน์ ทั้งคิดจากเปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน การให้เงินในจำนวนที่
 สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิต จัดลำดับรางวัล พิจารณาจากชั่วโมงการทำงาน

2. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียต่อแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 การปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า การรับรู้นโยบายการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในปัจจุบันรับรู้ผ่านหนังสือเวียน การประชุมสัมมนา และ
 เว็บไซต์หน่วยงาน แต่ช่องทางที่ต้องการรับรู้นโยบายฯ คือ การประชุมสัมมนา หนังสือเวียน และ
 เว็บไซต์หน่วยงาน ตามลำดับ

หน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและ
 บุคลากรทางการศึกษาตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 คือ
 ส่วนราชการ เจ้าสังกัด/สพฐ. รองลงมาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และสำนักงาน

คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ซึ่งเป็นหน่วยงานเดียวกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ

ส่วนราชการสังกัด/สพฐ. รองลงมาคือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สพท.) และสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

การยอมรับให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในมาตรา 32 พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าควรให้เหตุผลที่ควรว่า การหักจากเงินเดือน เพื่อเก็บสะสมในตอณเกษียณ เปิดบัญชีสะสมรายเดือนตามความสมัครใจของแต่ละคน โดยมีคณะกรรมการกลางคอยดูแล แต่มีบางส่วนเห็นว่าไม่ควร โดยให้เหตุผลที่ไม่ควรว่า เป็นสิทธิส่วนบุคคล แต่ละคนมีความจำเป็นในการใช้จ่ายไม่เท่ากัน และมีสหกรณ์อยู่แล้ว

การดำเนินการเพื่อการพัฒนาและการส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การดำเนินการคือ ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น (ไม่ควรมีเพดานเงินเดือน) การได้รับบำเหน็จบำนาญ และความดีความชอบ และการพิจารณาความดีความชอบอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

การยกย่องเชิดชูเกียรติ การดำเนินการคือ การมอบเข็ม เกียรติบัตร โล่ ให้กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท การยกย่องเชิดชูเกียรติครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน การเผยแพร่ผลงานให้สังคมได้รับรู้

การให้ได้รับเงินวิทยพัฒนา การดำเนินการคือ พิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติจริง ไม่ใช่ตรวจเฉพาะเอกสาร การให้เงินสนับสนุนครูที่รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ร้อยละการให้เงินสนับสนุนครูที่รู้จักปรับปรุงและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และเงินที่ให้ควรมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับอายุราชการ

สวัสดิการ การดำเนินการคือ มีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งของรัฐและเอกชน การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย กู้เงินซื้อบ้าน ค่าเช่า การเพิ่มเงินเดือนตามภาวะเศรษฐกิจ

สิทธิประโยชน์เกื้อกูลเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี การดำเนินการคือ การเพิ่มเงินเดือนให้สูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย คัดดอกเบี้ยยในอัตราที่ต่ำกว่าปกติ และช่วยเหลือเรื่องหนี้สิน การกู้ยืมต่าง ๆ

การส่งเสริมการออมทรัพย์ การดำเนินการคือ รมรงค์ให้ครูรู้จักการออมแทนการกู้ยืม/ซุหลักเศรษฐกิจพอเพียง มีการเพิ่มแรงจูงใจในการออม และรัฐควรกำหนดให้มีการหักเงินจากฐานเงินเดือนที่ได้รับทุกเดือน

ข้อดีหรือจุดเด่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจะได้รับการพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพให้ตรงกับสายงาน เป็นการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและความตั้งใจที่จะพัฒนาตนเอง และเด็กนักเรียนจะได้รับประโยชน์จากการถ่ายทอดวิชาความรู้จากครูได้อย่างเต็มที่

สิ่งที่ต้องปรับปรุงหรือจุดอ่อน การส่งเสริมสนับสนุนความรู้ของครูในด้านสาขางานที่ทำโดยตรง ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าและไม่พัฒนาในวิชาชีพ และควรมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมากกว่าผลงานด้านเอกสาร /ลดภาระการทำผลงานเพื่อให้ครูมีเวลาสอนเด็กได้อย่างเต็มที่ รองลงมาคือความไม่ชัดเจนของระบบการพัฒนาคุณภาพ /ขาดความยุติธรรม

การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เช่น โบนัส การเลื่อนขั้นวิทยฐานะ การดูแลหลังเกษียณ และลดภาระหนี้สิน รองลงมาคือ ระบบการศึกษามีความก้าวหน้าสามารถก้าวทันโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี และครูมีโอกาสได้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท-เอก เพื่อเป็นการพัฒนาและยกระดับครู

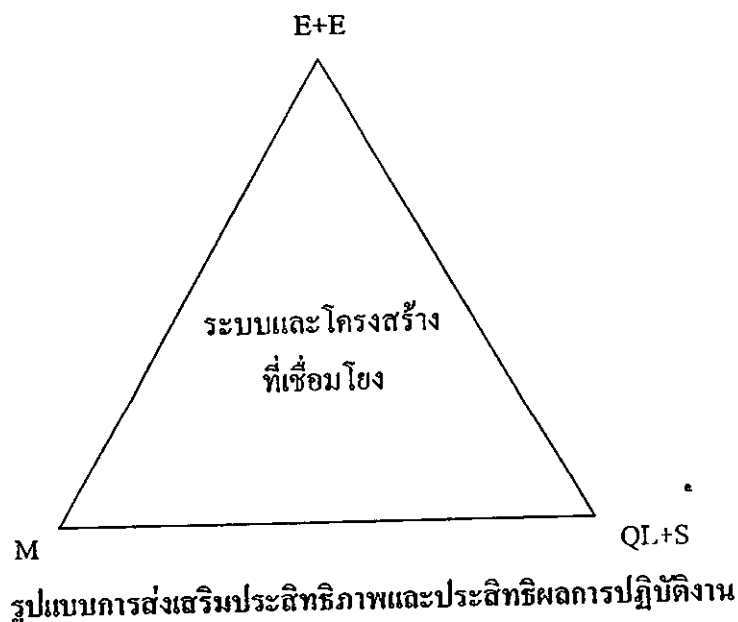
3. รูปแบบในการประสานนโยบายการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรประกอบด้วย

1. Organizational : องค์การที่ดูแลการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน และต้องทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารู้จักบทบาทหน้าที่ขององค์กร

2. Communication : การสื่อสารการสร้างความเข้าใจในเรื่องของนโยบาย กฎ ระเบียบ กิจกรรม การประเมิน หรือสิ่งที่ต้องการพัฒนา และส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. Mentoring : การติดตาม ต้องมีการประเมินติดตามผลการรับรู้ ความเข้าใจในนโยบายต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินผลการดำเนินการตามนโยบาย

4. รูปแบบการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยต้องมีระบบและโครงสร้างที่เชื่อมโยง ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motivation) คุณภาพและการสนับสนุน (Quality and Support) และประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Efficiency and Effective)



การประเมินผล

การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครู ตามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงานราชการ ในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย*

สุภชัย จันปุ่น**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครู สภาพการดำเนินงาน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางการปรับปรุง ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ หลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานและกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ โดย จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครูประเภทการดำเนินงานในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน กลุ่ม ตัวอย่างคือ ผู้บริหาร โรงเรียน 118 คน และครูผู้สอน 236 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบเลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบคือ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้สถิติ ทดสอบคือ F-test

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีทัศนคติต่อการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับเห็น ด้วย โดยเห็นด้วยในด้านนโยบายการพิจารณาความดีความชอบสูงสุด และด้านหลักเกณฑ์ การเลื่อนขั้น เงินเดือนต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครู และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประเภทการดำเนินงานในตำแหน่งพบว่า มี ทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประเมินผล การปฏิบัติงาน โดยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทัศนคติแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี 3) โรงเรียนประถมศึกษามีสภาพการดำเนินงานในการพิจารณาความดีความชอบ ปฏิบัติอยู่ในระดับพอๆ โดยมีการปฏิบัติในด้านหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงสุด และด้าน กระบวนการพิจารณาความดีความชอบต่ำที่สุด 4) ผลการเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานจำแนกตาม สถานภาพของข้าราชการครู ประเภทการดำเนินงานในตำแหน่ง และขนาดของ โรงเรียน พบว่า

ไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการครูมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงสุด และด้านนโยบายการพิจารณาความดีความชอบต่ำที่สุด 6) ผลการเปรียบเทียบความต้องการ จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครู และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ โดยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลาง มีความต้องการแตกต่างกับข้าราชการครู ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

ผู้วิจัยมีความปรารถนาที่จะให้การพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด เกิดประสิทธิภาพสูงสุดบนพื้นฐานของความเป็นธรรม ประกอบกับรัฐบาลได้มีนโยบายการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ โดยให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของข้าราชการครู สภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการครู สภาพการดำเนินงาน และความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ซึ่งเป็นไปตามกรอบแนวคิด 4 ด้าน ได้แก่ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ โดยจำแนกตามสภาพของข้าราชการครู ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ประโยชน์ของการวิจัย

เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้วิจัยเพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานการพิจารณาความดีความชอบของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เกิดความบริสุทธิ์ ยุติธรรม สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นข้อมูล และข้อเสนอแนะสำหรับผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ในการพิจารณากำหนดนโยบายหลักเกณฑ์การ

เลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานราชการและประเทศชาติต่อไป และเป็นข้อมูลและสารสนเทศเผยแพร่ต่อบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2545 จำนวน 534 คน ครูผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ปีการศึกษา 2545 จำนวน 3,866 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการครู ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ทักษะของข้าราชการครู สภาพการดำเนินงานและความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) นโยบายการพิจารณาความดีความชอบ 2) หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือน 3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) กระบวนการพิจารณาความดีความชอบ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูมีทักษะต่อการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับเห็นด้วย โดยเห็นด้วยในด้านนโยบายการพิจารณาความดีความชอบสูงสุด และด้านหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นเงินเดือนต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะของข้าราชการครู จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครู และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในตำแหน่งพบว่ามีทักษะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีทักษะแตกต่างกับข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และระหว่าง 10-20 ปี 3) โรงเรียนประถมศึกษาที่มีสภาพการดำเนินงานในการพิจารณาความดี

ด้านกระบวนการพิจารณาความดีความชอบต่ำที่สุด 4) ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงาน จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครู ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน พบว่าไม่แตกต่างกัน 5) ข้าราชการครูมีความต้องการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการในด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานสูงที่สุด และด้านนโยบายพิจารณาความดีความชอบต่ำที่สุด 6) ผลการเปรียบเทียบความต้องการ จำแนกตามสถานภาพของข้าราชการครู และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งพบว่าไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีทัศนคติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านกระบวนการพิจารณาความดีความชอบ โดยพบว่าข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดกลางมีความต้องการแตกต่างกับข้าราชการครูในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการศึกษาทัศนคติของบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาความดีความชอบให้ครอบคลุมทุกกลุ่ม และในหน่วยงานราชการอื่น ๆ การศึกษาบทบาทของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพิจารณาความดีความชอบ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผลของการพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการกับคุณภาพของข้าราชการและประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานใน โรงเรียน และการศึกษาถึงปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบ ตามแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานราชการ

206 รวมเล่มร ะงานการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

บรรณานุกรม

ชลิดา สรมณี และคณะ. รายงานผลการวิจัยการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการพลเรือนไทย
กรุงเทพฯ : ยูเนียน โปรดักชั่น, 2522.

บัณฑิต ศรีเมือง. การพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติ : การศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. มหาสารคาม : ภาควิชาพื้นฐานของการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม, 2532.

อรุณี กาญจนสุวรรณ. การบริหารบุคลากรในโรงเรียนสาธิต กรมการฝึกหัดครูตามทัศนะของครู
และผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

อุดมศิลป์ วงษ์วรจิร โชติ. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ
ของข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอน ในทรรสนะของคณะกรรมการกลุ่มโรงเรียนสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. ปริญญาโทปริญญาโทบัณฑิต วิชาเอก

การติดตามและประเมินการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา*

วรรณดี แสงประทีปทอง**

สุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์**

กานดา พูนลาภทวี***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ติดตามความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา 2) ประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา 3) จัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะต่อผู้รับผิดชอบ และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้กับเขตพื้นที่การศึกษาอย่างเหมาะสม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 104 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 147 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 455 คน รวมทั้งสิ้น 706 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ฐานนิยม และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎหมายที่เป็นแม่บทสำคัญ มีผลบังคับใช้แล้ว อำนาจหน้าที่ที่กระจายให้มี 4 ด้าน การบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในระดับมาก ส่วนด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาอุปสรรคพบว่า กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจยังไม่ประกาศใช้ ทรัพยากรทางการศึกษาไม่เพียงพอ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาไม่ชัดเจนมีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. ขาดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจนในการปฏิรูปการเรียนรู้และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยครอบครัว 2) ผลการดำเนินงานพบว่า ด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารทั่วไป มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ปัญหาอุปสรรคด้านวิชาการพบว่า การจัดทำหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นการลอกเลียน การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีน้อย ครูขาดความรู้ความสามารถในการประเมินผล และการทำวิจัยในชั้นเรียน มีศึกษานิเทศก์ไม่ครบตามกลุ่มสาระและช่วงชั้นด้านงบประมาณ

ที่มา * วารสารศึกษาศาสตร์ มศว. ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 เดือนธันวาคม-พฤษภาคม 2550

** รองศาสตราจารย์ ดร สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** รองศาสตราจารย์ ดร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ

พบว่า งบประมาณไม่เพียงพอ ถ้าซ้ำไม่ต่อเนื่อง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าครูและบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ด้านการบริหารทั่วไป พบว่าในภาพรวมระบบการติดต่อสื่อสารยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร 3) ข้อเสนอแนะ รัฐควรเร่งรัดการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ มีมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสรรทรัพยากรบุคคล งบประมาณ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเร่งรัดการจัดงบประมาณที่ได้รับจากส่วนกลาง ให้สถานศึกษาโดยตรง ควรอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน ควรจัดระบบการนิเทศกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับชั้น ควรอบรมครูให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนงบประมาณให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการเขตพื้นที่และคณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการศึกษาอย่างจริงจัง นอกเหนือจากการสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาการศึกษา

ความนำ

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งหน่วยงานหลักทางการศึกษาในส่วนกลางได้ยุบรวมเข้าด้วยกันตั้งแต่วันที่ 7 กรกฎาคม 2546 และแบ่งโครงสร้างการบริหารใหม่เป็น 5 องค์การหลัก สำหรับการบริหารในส่วนภูมิภาคได้มีการยุบรวมหน่วยงานเข้าด้วยกันและแบ่งเป็นเขตพื้นที่การศึกษา 175 เขตทั่วประเทศ และมีการมอบอำนาจในการบริหารและการจัดการศึกษาไปให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการได้อย่างคล่องตัวตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด แต่ในการปฏิบัติการแบ่งบทบาทหน้าที่ระหว่างส่วนกลาง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังขาดความชัดเจน บุคลากรยังมีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎ ระเบียบ และแนวปฏิบัติไม่ชัดเจน จึงสมควรที่การวิจัยเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนานโยบายและแนวทางปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยประเมินผลการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการการศึกษาให้เขตพื้นที่

1. เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้เขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งปัญหาอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้เขตพื้นที่การศึกษา

2. เพื่อประเมินผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมาย รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา

3. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและข้อเสนอแนะต่อผู้รับผิดชอบ และหน่วยงาน การศึกษาที่เกี่ยวข้องให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาด้านต่าง ๆ ให้กับเขตพื้นที่ การศึกษาอย่างเหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการติดตามและประเมินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ การศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่ การศึกษาใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ตามกรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

นิยามศัพท์เฉพาะ

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง การกระจายอำนาจในการ บริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหาร ทั่วไป จากกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาใน รูปแบบ การแบ่งอำนาจและการมอบอำนาจการบริหารจัดการและการตัดสินใจในบางส่วนเท่านั้น เป็นการกระจายอำนาจที่ไม่ได้ขาดจากส่วนกลางทั้งหมด

วิธีดำเนินการวิจัย

แหล่งข้อมูล/กลุ่มตัวอย่าง

1. แหล่งข้อมูลประเภทเอกสาร/หลักฐาน ได้แก่ เอกสาร/หลักฐานเกี่ยวกับการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาที่ศึกษา

2. แหล่งข้อมูลประเภทบุคคล ได้แก่

2.1 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 126 เขต ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 126 เขต และผู้อำนวยการสถานศึกษา ในสังกัดเขต พื้นที่การศึกษา 126 เขตฯ ละ 5 คน โดยเป็นแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์รวม 645 ฉบับ

จำแนกเป็นแบบสอบถามประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 96 ฉบับ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 126 ฉบับ และผู้อำนวยการสถานศึกษา 423 ฉบับ

2.2 กลุ่มตัวอย่างผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 34 คน ประกอบด้วย ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 8 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 8 คน ผู้อำนวยการสถานศึกษา 18 คน

2.3 กลุ่มตัวอย่างสนทนากลุ่ม (Focus Group) จำนวน 27 คน ประกอบด้วย

- 1) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4 ภาค รวม 13 คน
- 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 ภาค รวม 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถาม แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามแบบให้เลือกคำตอบและเติมข้อความ จำนวน 10 ข้อ
- ตอนที่ 2 การดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษาตามเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คำถามเป็นแบบมาตราประเมินค่า (Rating Scale) 4 ระดับ จำนวน 61 ข้อ
- ตอนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามภารกิจของเขตพื้นที่การศึกษา ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 5 ข้อ

2. แบบสัมภาษณ์ เป็นแบบมีโครงสร้าง จำนวน 5 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1) การตรวจสอบความตรง (Validity)

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ได้รับการพิจารณาความเหมาะสมจากผู้ทรงคุณวุฒิที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้เรียนเชิญมาร่วมพิจารณาให้ความเห็นหลังจากปรับแก้แล้วได้นำไปให้ผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 11 คน พิจารณาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของประเด็นคำถามความชัดเจนของคำถามและภาษาที่ใช้

2) การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)

แบบสอบถามนำไปทดลองใช้กับประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา 10 คน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 15 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษา 15 คน แล้วนำคำตอบมาวิเคราะห์สัมประสิทธิ์ความเที่ยง โดยใช้สูตรของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .98

การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการดังนี้

1. วิเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา
2. ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์

3. สัมภาษณ์ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษา รวม 34 คน

4. จัดสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 1 ครั้ง และผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 ครั้ง รวม 27 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลจากแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำตอบปลายเปิด รวมทั้งข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์วิเคราะห์ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามที่เป็นคำถามแบบมาตราประเมินค่า วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และฐานนิยม
3. ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

การติดตามและประเมินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

1.1 รูปแบบการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา มี 2 รูปแบบคือ การแบ่งอำนาจและการมอบอำนาจ การบริหารราชการส่วนกลางจากกระทรวงศึกษาธิการไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนการมอบอำนาจเป็นการตัดสินใจในบางเรื่องจากกระทรวงศึกษาธิการไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1.2 ความก้าวหน้าในการดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎหมายที่เป็นแม่บทสำคัญและมีผลบังคับใช้แล้วมีจำนวน 5 ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แต่พระราชบัญญัติบางมาตราก็ยังไม่สามารถดำเนินการได้ เนื่องจากยังไม่มีกฎกระทรวงรองรับเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน

1.3 อำนาจหน้าที่ที่กระจายให้เขตพื้นที่การศึกษา

ด้านวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การพัฒนาแบบประกันคุณภาพ และการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ด้านงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำและเสนอของบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และการใช้เงินงบประมาณ การบริหารการเงิน การบริหารการบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

ด้านการบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม การดูแลทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

1.4 ความเป็นอิสระและคล่องตัวในการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนใหญ่เห็นว่าการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไปมีความเป็นอิสระและคล่องตัวในระดับมาก แต่ผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ความเป็นอิสระและคล่องตัวยังอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณผู้ให้ข้อมูลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นสอดคล้องกันว่า มีความเป็นอิสระและคล่องตัวในระดับปานกลาง

1.5 ปัญหาอุปสรรคของการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา มีดังนี้

1.5.1 กฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องกับหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษายังไม่มีประกาศใช้ ทำให้เขตพื้นที่การศึกษาไม่มีกรอบและแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

1.5.2 ความไม่เพียงพอของทรัพยากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาทั้ง 175 เขต มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรการศึกษาทั้ง 4 ด้าน แตกต่างกัน โดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 เป็นต้นไปของทุกจังหวัด ส่วนใหญ่ยังไม่มีความพร้อม

1.5.3 ความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และการไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง นโยบายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5.4 วิธีการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการของเขตพื้นที่การศึกษายังไม่เหมาะสม นอกจากนี้ในการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. มีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซง ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการบริหารงานของเขตพื้นที่การศึกษา

1.5.5 การปฏิรูปการเรียนรู้ ขังขาดแนวทางและวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ที่ไม่มีศึกษานิเทศก์ในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ทำให้ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

1.5.6 การจัดตั้งศูนย์เครือข่าย กลุ่มที่ตั้งขึ้นในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ศูนย์เครือข่ายกลุ่มโรงเรียนยังไม่มีกฎหมายรองรับ ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวและไม่มีงบประมาณสนับสนุน

1.5.7 ความไม่ชัดเจนเรื่องการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จัดโดยครอบครัว (Home School) ของผู้ปกครอง สถานประกอบการ องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.5.8 การจัดสรรเงินอุดหนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของบุคคล ครอบครัว องค์กร และสถาบันอื่น ยังไม่มีกฎหมายเป็นแนวปฏิบัติในสิทธิประโยชน์ที่ต้องได้รับการสนับสนุนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.5.9 การจัดสรรเงินอุดหนุนทั่วไปของโรงเรียนขนาดเล็กยังไม่เพียงพอ

1.5.10 การจัดสรรงบประมาณสำหรับผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษยังไม่มีแนวทางที่ชัดเจน

1.5.11 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินค่าใช้จ่ายยังไม่มีกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินค่าใช้จ่าย จึงยังไม่มีแนวทางในการปฏิบัติที่ถูกต้องชัดเจน

1.5.12 การเทียบโอนผลการเรียนและการเทียบระดับการศึกษายังขาดมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

2. ผลการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา

2.1 ผลการดำเนินงานด้านวิชาการ

ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่า ผลการดำเนินงานวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศการศึกษามีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากและเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบ และการศึกษาดตามอัธยาศัยมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่า ผลการดำเนินงานวิชาการทุกเรื่องอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ

ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าผลการดำเนินงานด้านงบประมาณเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณการบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและทรัพย์สิน การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้เงินงบประมาณที่ผลการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่าผลการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง สถานศึกษามีความคล่องตัวในการเบิกค่ารักษาพยาบาลของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะการเบิกเงินแบบ One Stop Service

2.3 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล

ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าผลการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการและงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่ามีการดำเนินงานในระดับปานกลาง

2.4 ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไป

ประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาส่วนใหญ่เห็นว่าผลการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล การดูแลสถานที่และสภาพแวดล้อม การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีผลการดำเนินงานในระดับมากที่สุดที่ส่วนผู้อำนวยการสถานศึกษาเห็นว่ามีการดำเนินงานในระดับมากแต่โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถใช้ระบบ e-office ได้ ต้องใช้เครื่องส่งเอกสารติดต่อกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. ปัญหา อุปสรรค ในการดำเนินงานของเขตพื้นที่การศึกษา

3.1 ปัญหา อุปสรรคด้านวิชาการ

1) การจัดทำหลักสูตร โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กมีปัญหาในการจัดทำหลักสูตร การจัดทำหลักสูตรส่วนใหญ่เป็นการลอกเลียน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตร

2) การจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีน้อย การพัฒนาครูไม่ตรงตามความต้องการของครู บุคลากรที่มีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงตามวิชาที่สอนมี

3) การวัดและประเมินผล ครูขาดความรู้ความสามารถในการวัดและประเมินผลตามแนวทางกำหนดในหลักสูตร แบบพิมพ์ต่าง ๆ ในการประเมินผลโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก มีปัญหาในการวัดและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งการเทียบโอนผลการเรียน

4) การวิจัย ครูขาดความรู้เกี่ยวกับการทำวิจัยในชั้นเรียน และการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5) สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาขาดอุปกรณ์ เครื่องมือส่งเสริมการเรียนรู้

6) การนิเทศการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษากว้างใหญ่มาก นิเทศการสอนไม่ทั่วถึง มีศึกษานิเทศก์ไม่ครบตามกลุ่มสาระและช่วงชั้น

7) การประกันคุณภาพการศึกษา มีระบบการประกันคุณภาพไม่ชัดเจน ไม่สามารถนำมาตรฐานไปปฏิบัติขัดแย้งกับความเป็นจริง

8) ศึกษานิเทศก์มีน้อย ส่วนใหญ่มาจากระดับประถมศึกษา ขาดงบประมาณ ขาดยานพาหนะสนับสนุนการนิเทศ งบประมาณสนับสนุนศูนย์เครือข่ายทางวิชาการระหว่างกลุ่มมีน้อย

3.2 ปัญหาอุปสรรคด้านงบประมาณ

1) การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามภารกิจ การวิเคราะห์งบประมาณโดยองค์รวมไม่สอดคล้องกับการวางแผนระยะปานกลาง (Medium Terms Expenditure : MTEF) และระบบ GFMS (Government Fiscal Management Information System : GFMS) ยังมีปัญหา

2) งบประมาณจากส่วนกลางล่าช้าไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง บางโครงการมาเมื่อใกล้จะหมดกำหนดเวลาใช้งบประมาณแล้ว

3.3 ปัญหา อุปสรรคด้านการบริหารงานบุคคล

1) ครูและบุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง ครูขาดแคลนมาก การคัดเลือกการบรรจุครูไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน การเกลี่ยอัตรากำลังในเขตพื้นที่ทำได้ช้า

2) การบรรจุโยกย้ายปรับเปลี่ยนตำแหน่งล่าช้า การย้ายข้ามเขตพื้นที่การศึกษา ระดับรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ยังไม่มีหน่วยงานดูแล

3) การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการครูมีขั้นตอนมากย้อนกลับไปกลับมา เรื่องเงินเดือนครูโรงเรียนเสนอมาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตเสนอเข้า อ.ก.ค.ศ. แล้วย้อนมาให้โรงเรียนแต่งตั้ง

4) การสรรหา อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาไม่รัดกุม มีช่องว่าง และมีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการเลือกผู้แทนใน อ.ก.ค.ศ.

3.4 ปัญหา อุปสรรค ด้านการบริหารทั่วไป

1) การติดต่อประสานงานระหว่างสำนักงานเขตกับโรงเรียนไม่คล่องตัว ระยะทางในการเดินทางจากโรงเรียนมาสำนักงานเขตไกลมาก เขตพื้นที่ที่มีขนาดใหญ่เกินไป มีโรงเรียนต้องรับผิดชอบมากบางเขต ทำให้การทำงานล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ

2) ระบบการติดต่อสื่อสารในภาพรวมยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร การติดต่อด้วยระบบ e-office และระบบ e-filing ยังไม่สมบูรณ์ ในสถานศึกษาขนาดเล็กไม่สามารถติดต่อกันได้

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา

1) ด้านกฎหมาย

กฎหมาย กฎกระทรวง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เกี่ยวกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาที่เป็นกฎหมายแม่บทที่สำคัญจะเป็นตัวผลักดันหรือสนับสนุนให้การกระจายอำนาจประสบความสำเร็จ

2) ด้านการเมือง

การเมืองเข้ามาเกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจ โดยนักการเมืองในระดับสูงสุดมีความชัดเจน มุ่งมั่นอย่างแท้จริงในการกำหนดนโยบายเร่งรัดและสนับสนุน การกระจายอำนาจก็น่าจะไปด้วยดี แต่ถ้าเข้ามาแทรกแซง ขัดขวาง แสวงหาผลประโยชน์ ก็จะไม่เชื่อต่อการกระจายอำนาจ

3) ด้านโครงสร้างขององค์กร

โครงสร้างที่เหมาะสมกับการกระจายอำนาจต้องคำนึงถึงปริมาณ สถานศึกษา จำนวนประชากร และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย

4) ด้านงบประมาณ

การกระจายอำนาจต้องมีงบประมาณสนับสนุนอย่างเพียงพอ ตามบริบทของความขาดแคลนขั้นพื้นฐานและมีวิธีการจัดสรรงบประมาณได้รวดเร็ว สะดวก คล่องตัว ในการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

5) ด้านบุคลากร

การจัดสรรบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาเกิดความเหลื่อมล้ำทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ จำนวนบุคลากรในเขต 1 จะเกิน ส่วนในเขต 2 เป็นต้นไปมักจะขาด บุคลากรที่ทำงาน ในเขต 1 เกิดจากการรวมตัวกันของสำนักงานประถมจังหวัด สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดและสำนักงานศึกษาจังหวัด จึงมีคนที่มีความพร้อม แต่ในเขต 2 เป็นต้นไป ไม่มีประสบการณ์การทำงานในระดับจังหวัด เขตพื้นที่การศึกษามีลักษณะงานคล้ายกับจังหวัด ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การได้รับการพัฒนา

6) ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร

การมีเครื่องมืออุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่พอเพียงและทันสมัยทุกรูปแบบ เพื่อการติดต่อสื่อสาร ประสานระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาจะเอื้อต่อความสำเร็จในการกระจายอำนาจ

7) ด้านสภาพทางกายภาพ

สภาพแวดล้อม สถานที่ตั้ง อาคารสถานที่ และวัสดุครุภัณฑ์ในการทำงาน ควรมีสภาพทางกายภาพอย่างเหมาะสมและเพียงพอทุกเขตพื้นที่การศึกษา

8) ด้านความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา

เขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ควรมีสมาธิขององค์กรด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของเขตพื้นที่การศึกษา

9) ด้านภาวะผู้นำของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้อำนวยการสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ตระหนักและเห็นความสำคัญของการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง มีวิสัยทัศน์ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ทำงานเป็นทีม สร้างบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งมีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงที่จะให้มีการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

10) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ควรจะมีการหล่อหลอมให้มีวัฒนธรรมไปในทิศทางเดียวกัน โดยการปรับพฤติกรรมในการทำงาน มีความผูกพัน สนับสนุนกันระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มาจากต่างที่กัน ให้มีเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในเขตพื้นที่การศึกษา

11) ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา

การทำงานในเขตพื้นที่การศึกษาเป็นรูปคณะกรรมการ คือ คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.) ในบทบาทของคณะกรรมการเหล่านี้ ควรได้ผู้มีความรู้ความเข้าใจที่มาจับเคลื่อนในการกระจายอำนาจจะช่วยพาให้องค์กรหรือการบริหารจัดการประสบความสำเร็จทั้ง 4 งาน

การอภิปรายผล

1. ปัญหาความเข้าใจเกี่ยวกับการกระจายอำนาจระหว่างส่วนกลางกับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษายังไม่ตรงกันว่ามี การกระจายในเรื่องใดกระจายอย่างไร และมีขอบเขตการกระจายเท่าใดตามที่กฎหมายกำหนดตามมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และส่วนกลางยังไม่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือหนังสือคู่มือที่ระบุชัดเจนเกี่ยวกับเรื่องที่จะกระจาย และผู้รับการกระจายอำนาจในระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา ซึ่งวนิดา แสงสารพันธ์ และสุรพล นิติไกรพจน์ (2544 : 10-11) ได้กล่าวถึง การกระจายอำนาจตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 นั้น เมื่อพิจารณาแล้วพบว่ากฎหมายกำหนดให้ “กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง” ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าวนี้มีใช้การกระจายอำนาจตามนัยความหมายเดียวกับกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแต่อย่างใด โดยจะเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการและตัดสินใจในบางเรื่องไปให้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเท่านั้น นอกจากอำนาจหน้าที่ของเขตพื้นที่ศึกษาดังที่กำหนดไว้ในมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แล้ว ยังได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ จึงส่งผลให้เขตพื้นที่การศึกษามีบทบาทและมีความเป็นอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษามากขึ้น ซึ่งลักษณะดังกล่าวในทางกฎหมายเรียกว่า “การแบ่งอำนาจ” บางเรื่องให้เขตพื้นที่การศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานปฏิบัติในพื้นที่เป็นผู้ดำเนินการ มิใช่ “กระจายอำนาจ” ตามนัยของบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญ

2. ปัญหาความไม่พร้อมทางทรัพยากรการศึกษา การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาทำได้ลำบาก สภาพการบริหารของเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ของทุกจังหวัดมีความพร้อมทุกด้าน สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้สะดวก คล่องตัว รวดเร็ว แต่เขตพื้นที่การศึกษาอื่นส่วนใหญ่ไม่มีความพร้อมทางด้านบุคลากรและอาคารสถานที่ของสำนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ (2546 : 21 - 24) ที่ติดตามผลสภาพการบริหารเขตพื้นที่การศึกษาและพบว่า สถานที่ตั้งและอาคารสถานที่ส่วนใหญ่จะใช้สถานที่และอาคารสถานที่ของสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด เป็นที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ในทุกจังหวัดและมีอาคารสถานที่เพียงพอสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าจังหวัดที่มีหลายเขตพื้นที่เขตอื่น ๆ จะใช้สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ และอาคารของสถานศึกษาในสังกัดเป็นสถานที่ใช้สำนักงานเขตพื้นที่ที่มีปัญหาด้านอาคารสถานที่ไม่เพียงพอ คับแคบ ไม่สะดวกทั้งในเรื่องของสถานที่ปฏิบัติงาน ด้านจำนวนบุคลากรพบว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ส่วนใหญ่มีจำนวนบุคลากรมากกว่าเขตพื้นที่อื่นในจังหวัดเดียวกัน

3. ปัญหาบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาไม่ชัดเจน ความเห็นของคณะกรรมการส่วนใหญ่เห็นว่า บทบาทยังมีน้อย ไม่มีความมั่นใจในบทบาท ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง นโยบาย ยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางเขตพื้นที่ การศึกษามีการประชุมทุกเดือนหรือทุก 2 เดือนต่อครั้ง แต่บางเขตเกือบไม่มีการประชุม ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะว่าพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 38 กำหนดให้แต่ละเขตพื้นที่การศึกษามีคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนเพียง 4 ข้อ

4. ปัญหาวิธีสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการ อ.ก.ค.ศ. มีอำนาจทางการเมืองเข้ามาแทรกตัวแทนจากกลุ่มต่าง ๆ ยังไม่มีส่วนร่วมจริง จะได้บุคคลที่มาจากกลุ่มเดียวกัน เพราะกำหนดคุณสมบัติบางตำแหน่งไม่ชัดเจน โดยเฉพาะอนุกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน และบางเขตพื้นที่การศึกษาผู้ได้บังคับบัญชาเป็นประธานกรรมการ อ.ก.ค.ศ. หรือประธานกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเลขานุการคณะกรรมการ ทำให้เกิดความอึดอัดในการบริหารงานในรูปคณะกรรมการ

5. ปัญหาการปฏิรูปการเรียนรู้ ยังไม่มีการกำหนดแนวทางและวิธีการที่ชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติให้ได้ผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่การศึกษาในช่วงชั้นที่ 3 และ 4 บางเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีศึกษานิเทศก์เข้าไปนิเทศ สนับสนุนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้การวัดและประเมินผลในบางช่วงชั้น ทำให้ขาดการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจเป็นเพราะว่าจำนวนบุคลากรที่เป็นศึกษานิเทศก์ของเขตพื้นที่การศึกษามีไม่เพียงพอและที่มีอยู่ก็ไม่ตรงกับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ส่วนใหญ่มาจากระดับช่วงชั้นที่ 1 และ 2 จึงไม่สามารถ ไปนิเทศ สนับสนุนเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลในระดับช่วงชั้นที่ 3 และ 4 ประกอบกับการไม่มีองค์กรกลางที่จะดูแลมาตรฐานและกระบวนการเรียนรู้ที่จะให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุน หรือส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ สื่อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนรู้ และการวัดและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 รัฐควรเร่งรัดการจัดทำกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล

1.2 รัฐควรมีนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนในการจัดสรรทรัพยากรบุคคล

1.3 รัฐควรสร้างระบบและกลไกที่จะทำให้เกิดการประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการดำเนินงานระหว่างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา เพื่อให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.4 รัฐควรปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพที่นำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน

1.5 รัฐควรใช้สื่อทั้งภาครัฐและเอกชนในการประชาสัมพันธ์ ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การถ่ายโอน และการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาต่อครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อเสนอแนะ สำหรับผู้รับผิดชอบและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 การดำเนินงานด้านกฎหมาย ควรมีการดำเนินงานดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการควรเร่งรัดการออกกฎหมาย เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างแท้จริง โดยที่หน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการอย่างรวดเร็วในการจัดทำกฎกระทรวง ประกาศ ระเบียบ หลักเกณฑ์ หรือมอบอำนาจให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษานำไปปฏิบัติ

2.2 การปรับปรุงโครงสร้างบทบาทที่เอื้อต่อการจัดการกระจายอำนาจให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้สมบูรณ์

2.3 การจัดสรรทรัพยากรการศึกษา ส่วนกลางควรมีนโยบายและมาตรการที่ชัดเจน เพื่อชดเชยหรือลดความเหลื่อมล้ำระหว่างเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคล ควรมีมาตรการเกื้อกูลบุคลากร และให้สวัสดิการที่จูงใจบุคลากรที่อยู่เขตการศึกษาให้ไปอยู่เขตการศึกษาอื่นที่ขาดแคลน รวมทั้งควรมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการระดมทรัพยากร

2.4 การจัดสรรงบประมาณ ควรมีการดำเนินการดังต่อไปนี้

1) ส่วนกลางควรวิเคราะห์จัดสรรงบประมาณให้โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง โดยเพิ่มبودหนุนทั่วไป เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ส่วนกลางควรจัดสรรเงินงบพิเศษให้เขตพื้นที่การศึกษาในกรณีที่มีเหตุการณ์พิเศษเกิดขึ้น

3) ส่วนกลางควรจัดสรรงบประมาณให้รวดเร็วทันต่อระยะเวลาการกำหนดใช้ตามแผนยุทธศาสตร์

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรเร่งรัดการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับจาก

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมอบอำนาจให้สถานศึกษาจัดซื้อจัดจ้างได้เอง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

6) สำนักงานเขตพื้นที่ควรสนับสนุนงบประมาณในการติดต่อประสานงานกรณีที่ไม่สามารถติดต่อด้วยระบบเครือข่ายได้

2.5 การพัฒนาบุคลากรควรมีการดำเนินการ ดังนี้

1) ส่วนกลางควรจัดอัตรากำลังหรืองบประมาณ เพื่อสรรหาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี พัสดุ ธุรกิจ ให้สถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง เพื่อลดภาระงานด้านธุรการของครู เพื่อไปทำหน้าที่การสอนได้อย่างเต็มที่

2) ส่วนกลางควรกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติด้านการเกี่ยอัตรากำลังของครูและบุคลากรให้ชัดเจน โดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 ควรเกลี่ยไปยังเขตพื้นที่การศึกษาที่ขาดแคลน

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของสถานศึกษา

4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบถึงมาตรฐานคุณภาพ การกำหนดภาระงานขั้นต่ำและเกณฑ์การประเมินผลงานอย่างทั่วถึง

5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรอบรมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหาร และศึกษานิเทศก์ให้เปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้มากขึ้น

2.6 การพัฒนาความพร้อมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

1) การพัฒนาความพร้อมในการบริหารงานวิชาการของเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรดำเนินการ ดังนี้

(1) ส่วนกลางจัดทำหลักสูตรแกนกลาง โดยทบทวนและกำหนดขอบเขตหลักสูตรทั้ง 8 กลุ่มสาระให้สอดคล้องกับวัยและวุฒิภาวะของผู้เรียนในแต่ละระดับชั้น

(2) สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานำหลักสูตรแกนกลางมาจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทของชุมชนท้องถิ่น โดยระดมทรัพยากรบุคคลในเขตพื้นที่การศึกษาที่เป็นศึกษานิเทศก์ ครู ผู้บริหาร ผู้ทรงคุณวุฒิของสถาบันการศึกษาในส่วนกลาง เขตพื้นที่หรือนอกเขตพื้นที่ศึกษามาจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา

(3) สถานศึกษานำหลักสูตรสถานศึกษาที่สำนักงานเขตพื้นที่จัดทำไว้มาใช้หรือดำเนินการจัดทำสาระของหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและ

(4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดระบบการนิเทศกระบวนการเรียนรู้ทุกระดับชั้น โดยการระดมศึกษานิเทศก์ในเขตพื้นที่หรือต่างเขตพื้นที่ในจังหวัดเดียวกันหรือจากครูผู้สอนที่มีความรู้ความสามารถ โดยการหมุนเวียนนิเทศ นอกจากนี้ อาจจัดทำสื่อการสอน โดยครูที่มีความรู้ความสามารถ

(5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สร้างเครือข่าย/กลุ่มของสถานศึกษา เพื่อช่วยเหลือ สนับสนุนงานวิชาการและด้านอื่น ๆ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนงบประมาณอย่างเพียงพอ เพื่อให้สถานศึกษาประสานกัน ได้ใกล้ชิดและรวดเร็ว

(6) ส่วนกลางควรปรับปรุงแบบวัดและประเมินผล

(7) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรรวบรวมและเผยแพร่ นวัตกรรม การเรียนรู้ที่ประสบผลสำเร็จให้แก่สถานศึกษา

(8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรอบรมพัฒนาครูในเรื่องการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลผู้เรียน

2) การพัฒนาความพร้อมในการบริหารงานบุคคลของเขตพื้นที่และสถานศึกษา ดังนี้

(1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา/สถานศึกษา ควรมีการอบรมบุคลากรในเขตพื้นที่ส่วนใหญ่ ติดตามประเด็นปฏิรูปที่สำคัญ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงให้ปรับเปลี่ยนเจตคติและพฤติกรรมในการทำงาน เพื่อหล่อหลอมวัฒนธรรมการทำงานให้ไปในทิศทางเดียวกัน

(2) สถานศึกษาส่งเสริม อบรมครูให้มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยให้การอบรมนั้นเชื่อมโยงความก้าวหน้าในวิชาชีพและพัฒนาการของผู้เรียน

3) การพัฒนาความพร้อมในการบริหารงานงบประมาณของเขตพื้นที่และสถานศึกษา

(1) ส่วนกลางตั้งกองทุนพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อพัฒนาตนเองได้ตามความสนใจ

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสนับสนุนงบประมาณให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนให้บุคลากรทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4) การพัฒนาความพร้อมในการบริหารทั่วไปของเขตพื้นที่และสถานศึกษา

(1) ส่วนกลางควรส่งเสริมการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย สำหรับผู้ที่ออกกลางคันและส่งเสริมให้เด็กที่มีอายุต่ำกว่า 16 ปี สามารถเข้าเรียนการศึกษานอกระบบได้อย่าง

(2) ส่วนกลางควรส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็กที่มีความสามารถพิเศษสำหรับผู้ที่ไม่สามารถเรียนในระบบได้

(3) ส่วนกลางควรจัดตั้งหน่วยงานทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบประสานส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งเรียนรู้ทุกประเภท

(4) ส่วนกลางควรเร่งรัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผล การใช้จ่ายงบประมาณการจัดการศึกษา เพื่อให้การใช้จ่ายงบประมาณมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับหลักการ แนวทาง และคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

(5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ควรมีความพร้อมและความชัดเจนในการนำนโยบายและแผนจากส่วนกลางไปปฏิบัติ โดยศึกษาสาระประเด็นของกฎหมาย ที่กระจายอำนาจให้สามารถนำไปกำหนดกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติให้สำเร็จตามนโยบายและแผนจากส่วนกลางได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

(6) สถานศึกษาควรศึกษากฎหมายและทำความเข้าใจเกี่ยวกับโรงเรียนนิคบุคคลให้ชัดเจน เพื่อสามารถเป็นหน่วยงานที่วิเคราะห์ กำหนดนโยบาย วางแผน และบริหารจัดการได้ด้วยตนเอง สร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารจัดการสถานศึกษา นอกเหนือจากการเป็นหน่วยปฏิบัติตามนโยบายหรือแผนงานที่ได้กำหนดมาจากส่วนกลางเท่านั้น

(7) สถานศึกษาในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติโดยตรง ควรมีบทบาทการนำแผนไปสู่การปฏิบัติจะต้องเพิ่มสมรรถนะขององค์กรด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ ความชำนาญ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการแสวงหา การสนับสนุนจากบุคคล กลุ่มบุคคล วิทยาการ ทรัพยากรและการจัดการภายในของเขตพื้นที่การศึกษาและบริบทของชุมชน เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น

(8) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรดำเนินงานสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคลากร ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานประกอบการ สถาบันศาสนา และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

2.7 การพัฒนาเทคโนโลยีและการสื่อสารควรดำเนินการดังนี้

(1) ส่วนกลางควรเร่งพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เชื่อมโยงระหว่างส่วนกลาง เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา รวมทั้งหน่วยงานอื่นๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลพื้นฐานที่ณปัจจุบันสามารถนำมาใช้ได้อย่างรวดเร็ว

(2) ส่วนกลางควรจัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยหรือจัดงบประมาณในการสรรหาเครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีให้แก่เขตพื้นที่การศึกษา

2.8 การพัฒนาภาวะผู้นำ ควรดำเนินการดังนี้

(1) ส่วนกลางควรอบรมผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งศึกษานิเทศก์ทั้งความรู้ ทักษะ และเจตคติ เช่น การเป็นผู้นำในการบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การเป็นผู้นำทางวิชาการ การเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป การเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย เป็นต้น

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีระบบและกลไกเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรในเขตพื้นที่การศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน โดยปรับความประพฤติ วิธีการปฏิบัติ ขั้นตอนในการทำงาน ถิ่นนิยมในการทำงานด้วยกัน ส่งเสริมความรับผิดชอบ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานในเขตพื้นที่ศึกษามากขึ้น

2.9 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษา ควรดำเนินการดังนี้

(1) ส่วนกลางควรจัดให้มีองค์กรกลางทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการจัดหรือร่วมจัดการศึกษาของครอบครัวและองค์กรสังคมอื่นในการจัดการศึกษาในเรื่องสิทธิประโยชน์ที่ได้รับต่อสาธารณชนอย่างต่อเนื่อง

(2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเข้ามามีส่วนร่วมวางแผนและตัดสินใจในการบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนอย่างจริงจัง นอกเหนือจากการสนับสนุนเงินทุนในการพัฒนาการศึกษา

บรรณานุกรม

กมล สุตประเสริฐ. (2544). *รูปแบบการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ*.

กรุงเทพมหานคร: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). *กฎหมายการศึกษา*. ค้นคืนวันที่ 16 มกราคม 2549,

จาก <http://www.kormor.obec.go.th>

----- (2549). *การติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายการปฏิรูปการศึกษาด้านการออกกฎกระทรวง*. ค้นคืนวันที่ 26 ธันวาคม 2548 จาก http://www.ed_Law.net

----- (2549). *ข้อมูลรายชื่อกฎหมายของกระทรวงศึกษาธิการ*. ค้นคืนวันที่ 12 เมษายน 2549, จาก <http://www.moe.go.th/webld/NAMO/Web-Datall.htm>

----- (2546). *คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:

โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์

พิณสุดา สิริธรรณี. (2541). *การกระจายอำนาจการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท

- วนิดา แสงสารพันธุ์ และสุรพล นิติไกรพจน์. (2544). รายงานการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อการปฏิรูป การศึกษาตาม พ.ร.บ. 2542 ในกรอบภารกิจของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา เล่มที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์. (2546). การศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา . กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (เอกสารอัดสำเนา).
- สรรรถ วรรณทร์ และทิพย์วัลย์ คำคง. (2545). การกระจายอำนาจทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คู่มือคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2549). รวมกฎหมายการศึกษา. ค้นคืนวันที่ 23 เมษายน 2549, จาก <http://www.once.go.th/Act/acteng/prb-sub.htm>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2548). รายงานสรุปผลการติดตามและประเมินความก้าวหน้า ของการปฏิรูปการศึกษาในวาระครบรอบ 6 ปี ของการประกาศใช้พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: 21 เซ็นจูรี่.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ. (2541). การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา. รายงานเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (อัดสำเนา).
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2548). การสังเคราะห์การกระจายอำนาจทางการศึกษาของประเทศต่าง ๆ. เอกสารประกอบการประชุมโครงการสัมมนาวิจัย เรื่อง การกระจายอำนาจทางการศึกษา ประเทศต่าง ๆ ณ โรงแรมบางกอก กอล์ฟสเปา รีสอร์ท จังหวัดปทุมธานี (เอกสารอัดสำเนา).
- Hannaway, J., Cornoy, M. (1938). *Decentralization and School Improvement : Can We Fulfill the Promise.* San Francisco: Jossey-Bass.
- Lawler, E.E. (1986). *High Involvement Management.* San Francisco : Jossey Bass.
- Lunenburg, F.C. and Ornstein, A.C. (1966). *Educational Administration : Concepts and Practices*

**การพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์ประเมินประสิทธิภาพ
และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี**

นำศักดิ์ หอมชื่น*

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ และเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเปรียบเทียบสภาพและเกณฑ์ที่นำมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ไขการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามเกณฑ์การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาประกอบด้วยครู และผู้บริหารจากโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี จำนวน 302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (check list) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ และค่าไคสแควกำลังสอง (Chi-square test) วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรม SPSS for Windows version 10.0

ผลการวิจัยพบว่า

1. การพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารในภาพรวมสภาพที่มีการดำเนินการมากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบที่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นผู้ประเมิน และสภาพที่มีการดำเนินการน้อยที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบโดยคำนึงถึงระบบอาวุโส

2. เกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหารในภาพรวมพบว่า ด้านผลงาน เกณฑ์ที่นำมาใช้มากที่สุด คือ นำปริมาณผลงานของผู้ถูกประเมินมาใช้เปรียบเทียบกับเป้าหมายของงาน และเกณฑ์ที่นำมาใช้น้อยที่สุด นำเรื่องการประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ ส่วนในด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงานเกณฑ์ที่นำมาใช้มากที่สุดคือ นำคุณลักษณะด้านการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมาใช้พิจารณาความดีความชอบ ส่วนในด้านคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน เกณฑ์ที่นำมาใช้มากที่สุดคือ นำคุณลักษณะด้านการปฏิบัติตนให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการมาใช้พิจารณาความดีความชอบ เกณฑ์ที่นำมาใช้น้อยที่สุดคือ คุณลักษณะด้านการมีศิลปะในการงู้อะไรมาใช้พิจารณาความดีความชอบ

3. เมื่อเปรียบเทียบสภาพการพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู กับผู้บริหารพบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ มีการพิจารณาความดีความชอบที่กระทำกันอย่างเปิดเผย หลังจากการประเมินการพิจารณาความดีความชอบมีการเปิดเผยข้อมูลให้ครูได้ทราบ และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานออกมาเป็นคะแนนที่ชัดเจน

4. เมื่อเปรียบเทียบเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามความคิดเห็นของครู กับผู้บริหารพบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกเกณฑ์

5. ปัญหาในการพิจารณาความดีความชอบที่พบมากที่สุด ในแต่ละด้านและแนวทางในการแก้ปัญหามีดังนี้ ปัญหาด้านสภาพในการพิจารณาความดีความชอบ คือครูไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ให้ครูได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบให้มากที่สุด ส่วนปัญหาด้านเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ คือ ครูขาดการเก็บผลงานที่เป็นหลักฐาน มีแนวทางแก้ไขคือ ครูจัดเก็บผลงานให้เป็นรูปธรรมสามารถ

การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ

การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ : ทางเลือกของการบริหารค่าตอบแทนในปัจจุบัน*

เกษฎา นกน้อย**

บทคัดย่อ

การจ่ายค่าตอบแทนมีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นหน้าที่หลักประการหนึ่งของหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งนี้เพราะการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้จะทำให้องค์กรสามารถดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถสูงเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ขณะเดียวกันสามารถรักษานักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งรูปแบบหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่ได้รับความนิยมในปัจจุบันคือ การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บทความนี้ได้อธิบายถึงความหมายและความสำคัญของค่าตอบแทน แล้วจึงอธิบายแนวคิดและความหมายของสมรรถนะ พัฒนาการของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ ความแตกต่างระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิม กระบวนการและองค์ประกอบของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ และในตอนท้ายได้กล่าวถึงข้อควรระวังในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารหรือหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำไปปรับใช้ในองค์กรต่อไป

คำสำคัญ: การจ่าย ค่าตอบแทน สมรรถนะ การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ

บทนำ

ปัจจัยสำคัญที่ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จที่โดดเด่น คือ การมองว่าการเพิ่มผลิตภาพของหน่วยงานนั้นจะเกิดขึ้นได้จากตัวบุคลากร (Productivity through people) ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถและคุณค่าในตัวบุคลากร (Peters 1982 อ้างถึงใน พสุ เชษะรินทร์ 2546) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์ไม่เพียงแต่เป็นทรัพยากรพื้นฐานทางการจัดการเท่านั้น แต่ยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร หรือที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) และเป็นปัจจัยสำคัญที่จะบ่งชี้

ที่มา: * วารสารสุโขทัยธรรมาธิราช ปีที่ 21 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม-ธันวาคม 2551

** บธ.บ. (การตลาด) เกียรตินิยมอันดับสอง, ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการเมือง

การปกครองเปรียบเทียบ), บธ.ม. (การตลาด) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ อาจารย์ประจำสาขา

ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในอนาคตขององค์กร (Lengnick-Hall & Lengnick-Hall 2003) ดังนั้นหากองค์กรต้องการประสบความสำเร็จการให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้แก่พนักงานจึงมีความสำคัญยิ่ง เพราะจะทำให้องค์กรสามารถดึงดูดบุคลากรผู้มีความสามารถสูง (Talent) เข้ามาสู่องค์กร (เกษญา นกน้อย 2550ก) รวมถึงสามารถรักษามูลค่าบุคลากร ที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้ ในขณะที่เดียวกันจะสามารถจัดการกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่องค์กรต้องการได้อย่างเป็นธรรมชาติ

แนวคิดสมรรถนะ (Competency) เป็นแนวคิดหนึ่งในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมนำมาปรับใช้ในการจ่ายค่าตอบแทนที่เรียกว่า การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ (Competency-Based Pay) ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาของ McClelland (1973) พบว่าสมรรถนะเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการทำนายแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากสถาบันการศึกษาที่จบ ระดับการศึกษา คะแนนสอบที่ได้จากสถาบันการศึกษา และคะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงาน โดยในภาคเอกชนความสนใจเกี่ยวกับสมรรถนะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอด 30 ปีที่ผ่านมา (Heneman & Ledford 1998) ทั้งนี้เพราะโดยทั่วไปการจัดการสมรรถนะ (Competency Management) มาจากฐานความคิดที่ว่าความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จขององค์กรเป็นผลมาจากสมรรถนะ ดังนั้นการบริหารองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะ ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทน เช่นเดียวกันควรคำนึงถึงสมรรถนะเป็นที่ตั้ง อันเป็นที่มาของแนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ ทั้งนี้เพราะผลการศึกษาผลสัมฤทธิ์จากการนำระบบสมรรถนะมาใช้โดยสมาคมบริหารค่าตอบแทนแห่งอเมริกา (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค 2546) พบว่า

1. ทำให้องค์กรสามารถจ้างบุคลากรที่ต้องการ ได้ดีขึ้น ร้อยละ 5-10
2. ทำให้องค์กรสามารถธำรงรักษามูลค่าบุคลากรที่องค์กรต้องการได้ ร้อยละ 15-20
3. ทำให้ขวัญและกำลังใจของพนักงานดีขึ้น ร้อยละ 15-25
4. ทำให้บุคลากรและทีมงานสามารถทำงานบรรลุผลสัมฤทธิ์ได้เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20

จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจเลยที่แนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะจะได้รับความ

ความหมายและความสำคัญของค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนมีความสำคัญยิ่งในฐานะเป็นเครื่องมือในการจัดการผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยระบบการจ่ายค่าตอบแทนได้มีการพัฒนามาหลายทศวรรษและยังคงเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอยู่เสมอ (Zingheim & Schuster 2005) Dessler (2003) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง รูปแบบต่าง ๆ ของการจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลให้แก่พนักงานซึ่งเป็นผลมาจากการจ้างงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ การจ่ายในรูปแบบของตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจ ค่าคอมมิชชั่น และโบนัส และประการที่สองคือ การจ่ายทางอ้อมในรูปแบบของผลประโยชน์อื่น ได้แก่ การจ่ายเบี้ยประกันชีวิตให้ และการให้ลาพักผ่อน โดยในการจ่ายค่าตอบแทนนั้นมีสิ่งที่ควรพิจารณา คือ (Bohlander, Snell & Sherman 2001)

1) อัตราการจ่ายค่าตอบแทนขององค์กรว่า อยู่ในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า หรือเท่ากับ ค่าตอบแทนในตลาด

2) ความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อให้พนักงานพึงพอใจและจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3) ระดับของค่าตอบแทนที่จ่ายให้กับพนักงานใหม่ และความแตกต่างระหว่างค่าตอบแทนของพนักงานเก่ากับพนักงานใหม่

4) ช่วงของค่าตอบแทนที่กำหนดให้มีขั้นและระดับขั้นที่ยอมให้มีการขึ้นค่าตอบแทนได้ตามระบบคุณธรรมและอาวุโส

5) ระดับของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะทางด้านการเงินขององค์กร เมื่อเปรียบเทียบกับสินค้าและบริการที่น่าเสนอ

ทั้งนี้ค่าตอบแทนเป็นเสมือนเหรียญที่มี 2 ด้าน ด้านหนึ่งเป็นรายได้ของพนักงาน แต่อีกด้านหนึ่งเป็นต้นทุนของนายจ้าง สิ่งที่นายจ้างให้แก่พนักงานเรียกว่า “ค่าตอบแทน” ขณะที่สิ่งที่พนักงานให้แก่นายจ้างคือ “แรงงาน” ดังนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นการแลกเปลี่ยนกันระหว่างพนักงานกับนายจ้างหรือองค์กร (Belcher & Atchison 1987) ซึ่งจากการสำรวจบริษัทขนาดใหญ่ 262 บริษัทในสหรัฐอเมริกาในทุกอุตสาหกรรม โดย Watson Wyatt Worldwide เกี่ยวกับปัจจัยที่ทำให้พนักงานลาออกจากองค์กรพบว่า สาเหตุซึ่งทำให้พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศลาออกจากองค์กรสูงสุด คือ การไม่พอใจค่าตอบแทนที่ได้รับถึง ร้อยละ 71 ขณะที่ฝ่ายนายจ้างคิดว่า ประเด็น เรื่องค่าตอบแทนเป็นผลให้พนักงานลาออก ร้อยละ 45 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สาเหตุที่พนักงานลาออกจากองค์กร

สาเหตุ	มุมมองของพนักงาน ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเลิศ (ร้อยละ)	มุมมองของนายจ้าง (ร้อยละ)
ค่าตอบแทน	71	45
โอกาสในการเลื่อนขั้น	33	68
ความสมดุลในชีวิตและงาน	26	25
ความเครียด	24	8
การพัฒนาสายอาชีพ	23	66
ผลประโยชน์ด้านสุขภาพ	22	0
การสับเปลี่ยนงาน	18	4
ลักษณะงาน	18	8
ผลประโยชน์เมื่อเกษียณ	17	2
วัฒนธรรมองค์กร	13	10
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและนายจ้าง	8	31

หมายเหตุ : ให้ตอบได้คนละ 3 สาเหตุ

ที่มา : Watson Wyatt Worldwide อ้างถึงใน Hansen 2007 : 11

นอกจากนี้หากพิจารณาประเด็นทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรพบว่า การบริหารค่าตอบแทนมีความสำคัญเป็นลำดับที่ 4 โดยมีค่าเฉลี่ยความสำคัญ 4.24 จากคะแนนเต็ม 5 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ประเด็นทางด้านทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร

ลำดับ ที่	ประเด็น	ค่าเฉลี่ย ความสำคัญ ที่มีต่อองค์กร	ค่าเฉลี่ย ความสามารถ ขององค์กร ในปัจจุบัน	ช่องว่างระหว่าง ความสำคัญ ที่มีต่อองค์กร กับความสามารถ ที่องค์กรมี
1	การพัฒนาภาวะผู้นำและการวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง	4.81	3.41	-1.40
2	เทคโนโลยีในงานทรัพยากรมนุษย์ (การประยุกต์ใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์)	4.39	3.00	1.39
3	การวางแผนกำลังคน (เช่น กลยุทธ์ในการสรรหา การพัฒนาบุคลากร การจัดการผู้มีความสามารถสูง เป็นต้น)	4.29	3.21	-1.08
4	การบริหารค่าตอบแทน	4.24	4.18	-0.06
5	ความหลากหลาย	4.31	3.29	-1.02
6	การออกแบบผลประโยชน์ผูกมัด	3.91	4.03	0.12
7	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (เช่น การจัดจ้างจากภายนอก เป็นต้น)	3.86	3.48	-0.38
8	การบริหารผลประโยชน์ผูกมัด	3.89	3.48	-0.41
9	แผนงานและนโยบายทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งก้าวทันโลก	3.95	3.36	-0.59
10	การเติบโตของธุรกิจ (เช่น แผนการขยายสาขา เป็นต้น)	3.52	3.36	-0.16
11	กิจกรรมทางด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเกี่ยวกับการรวบรวมกิจการ	4.24	3.94	-0.30
12	แรงงานสัมพันธ์	4.24	4.06	-0.18
13	กิจกรรมอื่น ๆ ของผู้บริหาร (ไม่รวมการจ่ายค่าตอบแทนและการวางแผน สืบทอดตำแหน่ง)	4.38	4.31	-0.07

หมายเหตุ : การให้คะแนน 1 = สำคัญน้อย 5 = สำคัญมาก

ที่มา : ORC อ้างถึงใน Hansen 2007 : 14

จะเห็นได้ว่า การบริหารค่าตอบแทนมีความสำคัญยิ่งในการบริหารองค์การ ทั้งนี้องค์การต่างๆ จะต้องตระหนักอยู่เสมอว่า จะต้องเสนอค่าตอบแทนที่เหมาะสมและสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้ เพื่อที่จะดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถสูงเข้ามาในองค์การ (Hansen 2007) ขณะเดียวกันจะสามารถ รักษาพนักงานที่มีความสามารถให้คงอยู่กับองค์การต่อไป ทั้งนี้เพราะหากพนักงานรู้สึกค่าตอบแทนที่พวกเขาได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรมจะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ อันจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และประสบความสำเร็จตามต้องการ ทั้งนี้เพราะทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อการสร้างและรักษาความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์การ (Grant 1991)

แนวคิดและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะดูเหมือนจะมีความเหมาะสมมากที่สุด ในสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งบทบาทในการทำงานสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ความสำเร็จขึ้นอยู่กับความรู้ที่มี และพนักงานคือ ปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนองค์การ (Sibson & Co., 1997) คำว่าสมรรถนะ (มีการให้ความหมายและคำจำกัดความที่หลากหลาย โดยนักจิตวิทยาและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ กล่าวคือ

McClelland (1973) ได้ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าการพิจารณาจากสถาบันการศึกษาที่จบ ระดับการศึกษา คะแนนสอบที่ได้จากสถาบันการศึกษา และคะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงาน โดยอธิบายความหมายของสมรรถนะว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่มีส่วนที่อยู่เหนือน้ำ ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ที่สุดที่คนส่วนใหญ่มี ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

1. Social Role คือ บทบาททางสังคมซึ่งแสดงออกตามค่านิยมที่บุคคลมี
2. Self Image คือ ภาพที่บุคคลมองตัวเอง
3. Traits Personality คือ บุคลิกภาพและตัวตนที่แท้จริงของบุคคล
4. Motive คือ แรงจูงใจที่ผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมในแบบที่เป็น

Kirschner, Vilstern, Hummel & Wigman (1977) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นความรู้และทักษะทั้งปวงซึ่งบุคคลมีอยู่ในตน ซึ่งสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้

Boyatzis (1982) ให้ความหมายของสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อประสิทธิภาพของงานที่เหนือกว่า (Superior work) และสามารถนำสมรรถนะของบุคคลในแต่ละตำแหน่งงาน ทั้งในแนวกว้างและแนวลึกมาใช้ประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

Ledford (1995) ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นลักษณะของบุคคล ซึ่งรวมถึงความรู้ ทักษะและพฤติกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

ขณะที่นักวิชาการส่วนใหญ่เห็นพ้องกันว่าสมรรถนะเป็นผลรวมของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และความสามารถ (Ability) แต่มีนักวิชาการบางกลุ่มไม่เห็นด้วยโดยเสนอว่า สมรรถนะอาจเป็นผลจากลักษณะอื่น ๆ (Other Characteristics) ของบุคคลก็เป็นได้ โดย Spencer & Spencer (1993) เสนอว่า ลักษณะอื่น ๆ นั้นอาจจะประกอบด้วยแรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ทักษะคิด ค่านิยม และความต้องการรักษาภาพลักษณ์ของตนเอง

โดยสรุป สมรรถนะจึงหมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะใด ๆ ที่อยู่ภายในบุคคล อันมีผลต่อการแสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น และได้ดังมาตรฐานที่กำหนดไว้ (วิระวัฒน์ ปิ่นนิตาภัย 2549) ทั้งนี้องค์ประกอบของสมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคล จึงไม่เป็นที่น่าแปลกใจว่าทำไมหลายหน่วยงานจึงให้ความสนใจกับการจัดการสมรรถนะมากเป็นพิเศษ ทั้งนี้เพราะเมื่อดูจากความหมายแล้วปรากฏว่า การจัดการสมรรถนะหมายถึงการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ด้วย ดังนั้นหากองค์กรใดให้ความสำคัญกับการจัดการสมรรถนะก็เท่ากับว่า ได้ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้ไปในตัว (เกษญา นกน้อย 2551)

จากการกำหนดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งในสหรัฐอเมริกาเมื่อปี 1999 โดยรัฐบาลกลางสหรัฐอเมริกาได้ทำการศึกษาและทบทวนมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจัดทำความสามารถที่จำเป็นในงาน (Job Profile ; JP) แทนการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification ; JS) เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นคล่องตัวในระบบการสรรหา การคัดเลือก การประเมินผล และการพัฒนาเพื่อให้อาρμοสมกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ซึ่งในการปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งนี้ได้มีการจัดทำกรอบความสามารถในงาน โดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน (Competency-Based Job Profile) ขึ้นแทนมาตรฐานการจำแนกงาน (Classification Standards) ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ทำให้สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการสรรหาคนดี

มีคุณภาพ และมีความสามารถเข้ามาในองค์กรและทำงานกับองค์กร ได้นาน (กิตติยา คัมภีร์ 2544) ซึ่งความสามารถในงานประกอบด้วย 2 ส่วนตามที่สำนักงาน ก.พ. (2545) ได้กำหนดไว้ดังนี้

1. สมรรถนะทั่วไป (General Competencies) จะสะท้อนความเป็นตัวบุคคลเกี่ยวกับความรู้ (Cognitive) และทางสังคม (Social) เช่น ความรู้ ความสามารถในการสื่อสาร ความคิดสร้างสรรค์ การคำนึงถึงผลลัพธ์ เป็นต้น มีกำหนดไว้ในกลุ่มอาชีพบริหารจัดการ (Administration Occupations) และกลุ่มวิชาชีพ (Professional Occupations)

2. สมรรถนะทางเทคนิค (Technical competencies) เป็นการกำหนดสมรรถนะเฉพาะของตำแหน่งที่ได้จากการวิเคราะห์ในตำแหน่งนั้น ๆ

ซึ่งก่อนที่หลายหน่วยงานในประเทศไทยจะนำสมรรถนะมาใช้เป็นฐานในการคัดเลือกคนให้เหมาะสมกับงานที่ทำนั้น McClelland (1973) ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ดได้ศึกษาปัจจัยและวิธีการรับสมัครเจ้าหน้าที่การทูตของกระทรวงการต่างประเทศ ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่าจากรูปแบบเดิมในการรับสมัครเจ้าหน้าที่การทูตเพื่อไปปฏิบัติงานยังประเทศต่าง ๆ ปรากฏว่า ผู้ได้รับการคัดเลือกในระดับดีเยี่ยมเหล่านี้ไม่สามารถสร้างผลงานได้ตามที่กระทรวงคาดหวัง จึงทำให้ McClelland ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการรับสมัครเจ้าหน้าที่การทูตผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะในเชิงพฤติกรรมเป็นปัจจัยที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากสถาบันการศึกษาที่จบระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษา และคะแนนจากผลการสอบแข่งขันเข้าทำงานซึ่งจากผลการวิจัยชิ้นนี้ทำให้หลายองค์กรทั้งในอเมริกาและยุโรปต่างให้ความสนใจและศึกษาสมรรถนะในเชิงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะของบุคคลและลักษณะงานมากยิ่งขึ้น ทำให้ต่อมาหน่วยงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์ได้นำมาประยุกต์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

พัฒนาการของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ

การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับทักษะ (Skill-Based Pay) และการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับความรู้ (Knowledge-Based Pay) อย่างมาก โดย Ledford & Heneman (2002) ได้สรุปเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทน โดยอิงกับทักษะ ความรู้ และสมรรถนะไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนมักจะอิงกับความสามารถ โดยรวมของพนักงานแทนที่จะจ่าย

ค่าตอบแทนโดยอิงกับทักษะ (Skill-Based Pay) การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับความรู้ (Knowledge-Based Pay) และการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ (Competency-Based Pay) นั้นมีความเหมือนกัน

แนวคิดการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับทักษะถูกพัฒนาขึ้นครั้งแรกในสหรัฐอเมริกาในทศวรรษ 1960 ซึ่งรูปแบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับทักษะและการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะได้ถูกพัฒนาและนำมาใช้มากขึ้นในทศวรรษ 1980 และประสบความสำเร็จในทศวรรษ 1990 (Cira & Benjamin 1998) ซึ่งโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงกับทักษะ มักจะใช้กับพนักงานในระดับล่างหรือระดับปฏิบัติการ ขณะที่การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะจะใช้กับพนักงานที่ทำหน้าที่ในการคิดวิเคราะห์ หรือระดับบริหาร (Ghorpade & Edge 1997)

ก่อนที่จะนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมาใช้ นั่นแต่เดิมผู้จัดการและผู้บริหารองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานตามระดับการศึกษา ซึ่งข้อบกพร่องในการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิมนั้นสามารถแก้ไขได้โดยการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ (Heneman & Ledford 1998) ซึ่งการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะแบบดั้งเดิมนั้นจะมุ่งเน้นที่สมรรถนะในระดับบุคคล (Individual) (Lawler 1994) แต่ต่อมาองค์กรหลายแห่งได้นำระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะไปใช้โดยให้ความสำคัญกับสมรรถนะในระดับทีมและระดับองค์กรมากขึ้น ทั้งนี้เพราะระบบการจ่ายค่าตอบแทนนั้น สามารถเป็นส่วนผสมของการจ่ายตามลักษณะงานที่ทำ (Job-Based Pay) และการจ่ายให้กับพนักงานแต่ละคน (Person-Based Pay) เช่น HAY-System ซึ่งสมรรถนะเป็นส่วนผสมของการจ่ายค่าตอบแทนในทั้งสองส่วน ขณะที่ Armstrong & Brown (1998) ใช้สมรรถนะที่เกี่ยวข้องในการประเมินค่างาน (Job Evaluation) และการปรับค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน

สำหรับความสนใจในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะนั้นเพิ่มสูงขึ้นเรื่อย ๆ โดยจากการสำรวจของ Zingheim & Schuster (2003) ในปี 2001 พบว่า บริษัทมากกว่า 1 ใน 3 มีแผนที่จะพัฒนาการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะในระบบการบริหารค่าตอบแทนของบริษัท ทั้งนี้หลายบริษัทได้นำแนวคิดการจัดการสมรรถนะมาใช้แล้วและมีแผนจะนำไปใช้ในเรื่องของการจ่ายค่าตอบแทนมากขึ้น

ความแตกต่างระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิม

การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิมมีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนแตกต่างกัน ซึ่งจากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่า การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะนั้นจะมีความเป็นธรรมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรมากกว่า

การจ่ายค่าตอบแทนเดิมที่เคยใช้กันอยู่ โดยมุ่งสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความเหมาะสมในงาน ทั้งนี้เพราะในส่วนของความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนนั้น จะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทั้งหมดของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในงานอันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ อันได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่สังเกตได้ยากด้วย

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างการจ่ายค่าตอบแทนเดิมกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ

การจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิม	การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ
<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งต้องการและสนับสนุนให้พนักงานเป็นคนเก่งขององค์กร - พิจารณาตามความสำคัญและภาระหน้าที่รับผิดชอบของงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน - ให้ความสำคัญกับความรู้ อายุ และอาวุโสของพนักงาน - ในส่วนของความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะให้ความสำคัญเฉพาะคุณลักษณะที่สามารถสังเกตเห็น ได้โดยง่ายเท่านั้นคือ ความรู้ ทักษะ และความสามารถ 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งต้องการและสนับสนุนให้พนักงานเป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความเหมาะสมในงาน - พิจารณาตามสมรรถนะของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน - ให้ความสำคัญกับความชำนาญและระดับของสมรรถนะที่จำเป็นต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย - ในส่วนของความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนนั้นจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทั้งหมดของพนักงานที่จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในงานอันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะบุคคลด้วย

การศึกษาการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะของ Moisis (2006) พบว่า พนักงานในองค์การภาครัฐคิดว่า การจ่ายค่าตอบแทนแบบนี้ดีกว่าแบบเดิมที่เคยใช้มา ทั้งนี้เพราะพวกเขาารู้สึกว่าการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมีความเป็นธรรม และหลายคนได้รับเงินเดือนที่สูงขึ้น ใกล้เคียงกับองค์การอื่น ๆ อย่างไรก็ตาม มีพนักงานจำนวนมากไม่รู้ว่า เงินเดือนของพวกเขาที่มีที่มาจากไหน หรือเป็นผลมาจากอะไร พนักงานหลายคนเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อเงินเดือน พวกเขาเชื่อว่าองค์การไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะของพนักงาน ซึ่งสาเหตุหนึ่งอาจมาจากงบประมาณซึ่งมีอยู่อย่างจำกัด จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่า ในเมื่อไม่มีเงินที่จะขึ้นเงินเดือนจึงไม่มีความจำเป็นที่พวกเขาจะพัฒนาหรือพยายามทำงานให้ดีขึ้น ขณะที่ในองค์การภาคเอกชนจะมีการสำรวจเงินเดือนขององค์การอื่น ๆ ในตลาดเพื่อเป็นฐานในการจ่ายเงินเดือนให้แก่พนักงานขององค์การ นอกจากนี้ในแต่ละตำแหน่งงานจะเชื่อมโยงกับเงินเดือนที่จะได้รับ โอนจะขึ้นกับสมรรถนะหรือผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย ซึ่งพนักงานส่วนใหญ่จะรู้สึกดีกับการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ และเช่นเดียวกันกับองค์การภาครัฐ พนักงานจำนวนมากไม่ทราบว่า เงินเดือนของพวกเขาที่มีที่มาจากไหน หรือเป็นผลมาจากอะไร และการขึ้นเงินเดือนพิจารณาที่ตรงไหน อย่างไรก็ตาม พวกเขาเชื่อว่า การจ่ายค่าตอบแทนแบบนี้มีความเป็นธรรมเพราะเงินเดือนที่ได้รับเป็นผลมาจากสมรรถนะและผลการปฏิบัติงาน ซึ่งหากได้มีการพัฒนาสมรรถนะในแต่ละบุคคลเชื่อว่า จะทำให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นด้วย ทั้งนี้พวกเขาเชื่อว่า การพัฒนาสมรรถนะสามารถทำได้โดยการฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) และการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Time) ซึ่งไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือองค์การภาคเอกชนความสามารถของผู้บริหารในการประยุกต์ระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานขององค์การ

ทั้งนี้ในการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานนั้นหลาย ๆ องค์การได้พยายามที่จะจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานแต่ละคนสำหรับทักษะเฉพาะหรือสมรรถนะที่พนักงานมี ซึ่งทักษะหรือสมรรถนะเหล่านั้นจะมีความสอดคล้องกันอย่างมากกับงานที่พนักงานทำ แต่จะให้ผลที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบ่อยครั้งที่เดียวที่พนักงานมีทักษะหรือสมรรถนะมากกว่างานที่ทำ อันจะทำให้พนักงานคนนั้นได้รับเงินมากกว่าจำนวนที่เขาควรจะได้รับ (Fombrun, Tichy & Devanna, 1984) ดังนั้นจึงไม่มีกฎตายตัวว่า องค์การแต่ละแห่งเหมาะกับระบบจ่ายค่าตอบแทนแบบใด เพราะขึ้นอยู่กับลักษณะและสถานการณ์ของแต่ละองค์การเป็นสำคัญ

กระบวนการและองค์ประกอบของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ

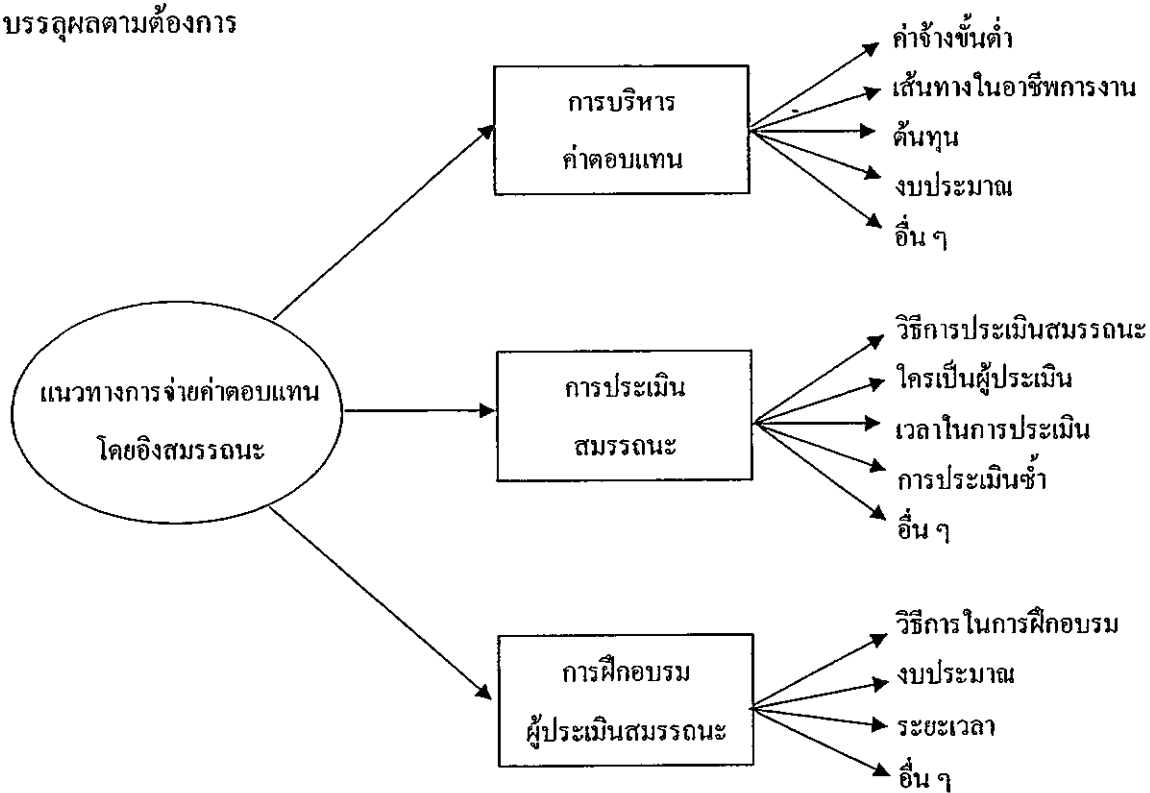
ระบบการจ่ายค่าตอบแทนควรมีความสอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและเป้าหมายขององค์กร (Crossan, Lane & White 1999) สำหรับกระบวนการในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะนั้น มีข้อดีว่าการจ่ายค่าตอบแทนด้วยวิธีอื่นตรงที่แทนที่จะอธิบายทักษะที่จำเป็นในการทำงาน สมรรถนะจะบอกถึงลักษณะของบุคคลที่สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ ซึ่งหมายถึงความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม และในบางครั้งอาจหมายรวมถึงลักษณะเฉพาะบุคคล (Personality Trait) และความสามารถด้วย (Ledford & Heneman 2002) ซึ่งกระบวนการในการจ่าย ค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะนั้นประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ (Heneman & Ledford 1998)

1. การสร้างสมรรถนะมาตรฐาน ประกอบด้วยมาตรฐานของสมรรถนะใน 3 ระดับ ได้แก่
 - 1) สมรรถนะทั่วไป ซึ่งสามารถประยุกต์ได้ในทุกองค์กร
 - 2) สมรรถนะเฉพาะ ซึ่งมีลักษณะเฉพาะเจาะจงและมีความจำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร
 - 3) สมรรถนะหลัก ซึ่งมีค่าต่อกลยุทธ์ขององค์กรสูงสุด
2. การกำหนดมาตรวัดสมรรถนะให้เป็นมาตรฐาน โดยอาจนำวิธีการประเมินแบบเน้นพฤติกรรมสำคัญ (Behaviorally Anchored Rating Scales ; BARS) หรือวิธีการประเมินจากพฤติกรรมที่สังเกตได้ (Behavioral Observation Scales ; BOS) มาใช้
3. การเลือกและฝึกอบรมผู้ที่ทำหน้าที่ในการประเมินสมรรถนะ ซึ่งแนวโน้มในปัจจุบันองค์กรส่วนใหญ่จะใช้ผู้ประเมินหลายคน (Multirater) หรือใช้การประเมินแบบ 360 องศา
4. การให้เหตุผลว่า สมรรถนะแต่ละตัวที่องค์กรเลือกใช้นั้นส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานหรือความสำเร็จขององค์กรอย่างไร ทั้งนี้จะต้องเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ทั้งนี้วัตถุประสงค์ของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ คือ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเพิ่มพูนสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้องค์กรมีผลการปฏิบัติงานและสมรรถนะ ในระดับที่สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตามในหลาย ๆ กรณีการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมักจะประสบปัญหาในการระบุ (Identification) และการให้คำนิยาม (Definition) สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง (Mericle & Kim 1999) โดยสมาคมค่าตอบแทนอเมริกัน (The American Compensation Association 1996) ได้ทำการสำรวจการนำการจัดการสมรรถนะไปปฏิบัติในทุก ๆ ส่วนงานทางด้าน

การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ โดยสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินเพื่อพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนนั้นมีตั้งแต่ 5 จนถึง 30 สมรรถนะ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะใช้การประเมินแบบ 360 องศา ขณะที่ค่าตอบแทนสำหรับผู้บริหารนั้นนิยมใช้การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะถึงร้อยละ 70 โดยมักจะนำไปใช้กับฐานเงินเดือนมากกว่าเงินโบนัส

ภาพที่ 1 จะแสดงให้เห็นองค์ประกอบของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วยการบริหารค่าตอบแทน การประเมินสมรรถนะ และการฝึกอบรมผู้ประเมินสมรรถนะ โดยองค์การที่จะนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมาใช้จำเป็นต้องจัดการให้องค์ประกอบดังกล่าวเกิดขึ้นภายในองค์การ โดยไม่ลืมที่จะให้ความสำคัญกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ในแต่ละองค์ประกอบ หากต้องการให้การนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมาใช้ภายในองค์การบรรลุผลตามต้องการ



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ (Competency-Based Pay)

ที่มา : ปรับจาก Ledford & Heneman 2002 : 152

จากการศึกษาของ Heneman & Ledford (1998) เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนบนพื้นฐานของสมรรถนะสำหรับพนักงานและผู้จัดการระดับมืออาชีพในภาคธุรกิจ กรณีศึกษาในหน่วยงานเอกชน 2 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแบบฟอร์มการจ่ายค่าตอบแทนความสามารถ ความรู้ และทักษะในกลุ่มพนักงานระดับมืออาชีพ (Professional Workers) โดยคำจำกัดความของสมรรถนะนั้นเป็นการประเมินของกลุ่มพนักงานที่เชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทน โดยที่สมรรถนะนั้นต้องมีความสัมพันธ์นำไปสู่การสร้างผลงานขององค์กรและยุทธศาสตร์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยทำการวิจัยจากข้อมูลเชิงประจักษ์พบว่า มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องเชื่อมโยงการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ โดยจะต้องจัดการสมรรถนะให้เป็นไปในลักษณะของพฤติกรรมที่สามารถวัดและสังเกตได้ และจำเป็นต้องผสมผสานสมรรถนะให้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์อันจะนำไปสู่ผลิตภาพและคุณภาพที่เพิ่มสูงขึ้นขององค์กร

นอกจากนี้จากการศึกษาของ Milanowski, Odden & Youngs (1998) ซึ่งได้ศึกษาการประเมินความรู้ ทักษะ และค่าตอบแทนของครู โดยพิจารณาจากคุณภาพและศักยภาพของการวัดเพื่อนำไปสู่การจ่ายค่าตอบแทน ซึ่งจากการประเมินครู 3 กลุ่มโดยใช้เครื่องมือและการวัดซึ่งถูกพัฒนาขึ้น โดย The Interstate New Teacher Assessment and Support Consortium หน่วยงานบริการการทดสอบการศึกษาและคณะบริหารแห่งชาติเพื่อมาตรฐานการสอนระดับมืออาชีพ และได้นำมาทดสอบความเป็นไปได้ของการใช้การประเมินผลตามกรอบของระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะหรือความรู้และทักษะของครูพบว่า ได้ผลดีเป็นที่พึงพอใจของครูและหน่วยงาน ดังนั้นสถาบันเพื่อการวิจัยนโยบายทางการศึกษาจึงได้ลงนามร่วมกันที่จะใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นมาตรฐานและเชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะ ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การประเมินสมรรถนะเพื่อใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานเป็นสิ่งจำเป็นและจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในที่สุด

จะเห็นได้ว่าสมรรถนะสามารถนำไปเชื่อมโยงกับการจ่ายค่าตอบแทนในกระบวนการจัดการผลการปฏิบัติงาน (Martone 2003) ได้อย่างเหมาะสมอันจะทำให้การจัดการผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหวัง ทั้งนี้เพราะการจัดการผลการปฏิบัติงานนับเป็นศูนย์กลางของการประสานรวมกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้าไว้ด้วยกัน (Armstrong 2006) และนับเป็นหัวใจของการบริหารองค์กรในปัจจุบัน (เจษฎา นกน้อย 2550ข)

ข้อควรระวังในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ

โดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะจะใช้ในการแยกพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศออกจากพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานในระดับปกติและพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำ (Moisio 2006) อย่างไรก็ตามการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมาใช้จะขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละแห่ง บางแห่งอาจจะนำไปใช้กับฐานเงินเดือน ขณะที่บางแห่งอาจจะนำไปใช้ในการให้โบนัสพนักงาน ทั้งนี้การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะจะทำให้พนักงานตระหนักว่างานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่พนักงานมีอยู่ และจะส่งผลถึงผลตอบแทนที่พนักงานจะได้รับด้วย โดยการเพิ่มขึ้นของสมรรถนะจะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้น มีความมั่นคงในงานมากขึ้น และมีความคล่องตัวในการปรับเปลี่ยนงานเพิ่มขึ้นด้วย และถึงแม้ว่าการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะจะได้รับความนิยมด้วย เพราะมีข้อดีหลายประการ แต่มีข้อควรระวังคือ

1. ถ้าระบบในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะยังไม่ชัดเจนไม่ควรนำไปใช้กับระบบการจ่ายค่าตอบแทน เนื่องจากอาจจะนำมาซึ่งความสับสนและความไม่เป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่พนักงานได้
2. สมรรถนะที่จะใช้ในการประเมินในระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะจะต้องเป็นสมรรถนะที่สามารถวัดได้อย่างชัดเจน และนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่พึงประสงค์อย่างแท้จริง
3. จำนวนสมรรถนะที่จะนำไปใช้ในระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะไม่ควรจะมากเกินไป เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนทั้งตัวผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน
4. ควรให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่นำมาใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะ ทั้งนี้เพราะเป็นไปได้ที่พนักงานจะมีทักษะหรือสมรรถนะมากกว่างานที่ทำ อันจะทำให้พนักงานคนนั้นได้รับเงินมากกว่าจำนวนที่เขาควรจะได้รับ ซึ่งจะส่งผลต่อต้นทุนและความคุ้มค่าขององค์กร
5. ถ้าองค์กรเน้นการทำงานเป็นทีมควรจะนำสมรรถนะของทีมไปรวมในการประเมินเพื่อจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะด้วย ซึ่งผลดีคือ จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นทีม ดังนั้นสิ่งที่องค์กรควรจะทำในการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะคือ การนำสมรรถนะของบุคคลและสมรรถนะของทีมมาพิจารณาประกอบกัน

7. การจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลแก่พนักงานนั้นมีหลักอยู่ 3 ประการ ดังนี้ (Dibble 1999)

- 1) สนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กร
- 2) ตรงตามความต้องการและเหมาะสมกับพนักงาน
- 3) เชื่อมโยงกับเงื่อนไขในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ในการนำระบบการจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะมาใช้ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับหลักการดังกล่าวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรในระยะยาว

สรุป

การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะนั้นมีข้อดีหลายประการคือ มีความเป็นธรรมและตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรมากกว่าการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิมที่เคยใช้กันอยู่ โดยมุ่งสนับสนุนให้พนักงานขององค์กรเป็นทั้งคนเก่ง คนดี และมีความเหมาะสมในงาน ทั้งนี้เพราะในส่วนของความสามารถของพนักงานที่ใช้ในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะนั้นจะให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทั้งหมดของพนักงานที่จะส่งผลต่อความสำเร็จในงานอันประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความสามารถ รวมถึงคุณลักษณะอื่น ๆ อันได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ความเชื่อ ค่านิยม และเจตคติ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลที่สังเกตได้ยากด้วย อย่างไรก็ตาม การจ่ายค่าตอบแทนโดยอิงสมรรถนะหาได้มีความเหมาะสมกับทุกคนและทุกองค์กรไม่ ทั้งนี้จะต้องพิจารณาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ โครงสร้าง เป้าหมาย วัฒนธรรม และการเมืองภายในองค์กรด้วย นอกจากนี้การนำแนวคิดสมรรถนะมาปรับใช้ควรจะนำไปปรับใช้ในทุก ๆ ส่วนงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์แทนที่จะนำมาใช้เฉพาะเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว โดยจะต้องให้ประสานและสอดคล้องกับกลยุทธ์และกระบวนการทำงานภายในองค์กรเพื่อตอบสนองเป้าหมายสูงสุดขององค์กร อันจะนำมาซึ่งความสามารถในการส่งเสริมคนเก่งและรักษาคนดีที่มีความสามารถให้อยู่เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จต่อไป

บรรณานุกรม

กิตติยา คัมภีร์. (2544). *รูปแบบมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในต่างประเทศ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพมหานคร.

โรงพิมพ์นาโกต้า.

เกษญา นกน้อย. (2550ก) การจัดการผู้มีความสามารถสูง : ปัจจัยสำคัญสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน
ขององค์กร. *Chulalongkorn Review*. 19(74) : 43-57.

—————. (2550ข). การจัดการผลการปฏิบัติงาน : แนวคิดและประสบการณ์. *วารสารสุขโขทัยธรรมมาธิราช*.
20(2) : 60-75.

—————. (2551). พัฒนาการของการจัดการความรู้สู่การจัดการสมรรถนะเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้
ใน เกษญา นกน้อย บรรณาธิการ *นวัตกรรมการจัดการความรู้และการสร้างองค์กร
แห่งการเรียนรู้*. 91-108. กรุงเทพมหานคร: บริษัท มิสเตอร์ก็อปปี (ประเทศไทย) จำกัด

พสุ เดชะรินทร์. (2546). *ย้อนรำลึกถึง Insearch of Excellence แนวคิดการบริหาร* กรุงเทพมหานคร:
คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์. (2549). การพัฒนาโมเดลสมรรถนะเพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.
วารสารการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. 13(1) : 1 – 34.

สำนักงาน ก.พ. (2545). *การศึกษาภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะหลักทางการบริหาร*
ปี พ.ศ. 2543-2544. กรุงเทพมหานคร: โครงการสรรหาและเลือกสรรนักบริหารระดับสูง
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

Armstrong, M. (2006). *Strategic Human Resource Management : A Guide to Action*. 3rd ed.
United Kingdom : Kogan Page.

Armstrong, M. & Brown, D. (1998). *Relating Competencies to Pay : The UK Experience*.
Compensation & Benefits Review. May/June.

Belcher, D. W. & Atchison, T. J. (1987). *Compensation Administration*. 2nd ed. New Jersey :
Prentice-Hall.

Bohlander, G., Snell, S. & Sherman, A. (2001). *Managing Human Resources* 2nd ed. Ohio :
South-Western College.

- Boyatzis, R.E. (1982). *The Competent Manager : A Guide for Effective Management*.
New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Cira, D. J. & Benjamin, E. (1998). Competency-Based Pay : A Concept in Evolution.
Compensation & Benefits Review. September/October.
- Crossan, M., Lane, H. & White, R. (1999). An Organizational Learning Framework : From
Intuition to Institution. *Academy of Management Review*. 24(3) : 522 - 537
- Dessler, G. (2003). *Human Resource Management*. 9th ed. New jersey : Prentice-Hall.
- Dibble, S. (1999). *Keeping Your Valuable Employees : Retention Strategies for Your
Organization's Most Important Resource*. New York : John Wiley & Sons.
- Fombrum, C. J., Tichy, N. M. & Devanna, M. A. (1984). *Strategic Human Resource Management*.
USA : John Wiley & Sons.
- Ghorpaed, J. & Edge. J. T. (1997). *Understanding Skill-Based Pay and Approach to Designing
and Implementing an Effective Program*. USA : American Compensation Association.
- Grant, R. M. (1991). The Resource-based Theory of Competitive Advantage : Implications
for Strategy Formulation. *California Management Review*. 33(3) : 114 - 135..
- Hansen, F. (2007). Currents in Compensation and Benefits. *Compensation & Benefits Review*, 39
(May/June) : 5 - 27.
- Heneman. L. R. & Ledford, E. G. (1998). Competency Pay for Professionals and Managers in
Business : A review and Implication for Teachers. *Journal of Personnel Evaluation
in Education*. 12(2) : 103-121.
- Lawler, E. E. III (1994). From Job-Based to Competency-Based Organization. *Journal of
Organizational Behaviour*. 15 : 3 - 15
- Ledford, E. G. (1995). Paying for Skills, and Competencies of Knowledge Workers.
Compensation & Benefits Review. 23(2) : 24-38.
- Ledford, E. G. & Heneman, L.R. (2002). Pay for Skills, Knowledge and Competencies, in Heneman,
L. R. (ed). *Strategic Reward Management*. USA : The MacGraw-Hill Companies.

- Lengnick-Hall, M. L. & Lengnick-Hall, C. A. (2003). *Human Resource Management in the Knowledge Economy*. San Francisco : Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Martone, D. (2003). A Guide to Developing a Competency-Based Performance-Management System. *Employment Relations Today*. Fall.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competency Rather than Intelligence. *American Psychologist*. 17(7) : 57 - 83.
- Mericle, K & Kim, D. (1999). From Job-Based Pay to Skill-Based Pay in Unionized Establishment : A Three-Plant Comparative Analysis. *Relations Industries*. Summer.
- Milanowski, A., Odden, A. & Youngs, P. (1998). Teacher Knowledge and Skill Assessments And Teacher Compensation : An Overview of Measurement and Linkage Issues. *Journal of Personnel Evaluation in Education*. 12(2) : 83 - 101.
- Moisio, E. (2006). *Competency Management and Rewarding*. Retrieved July 27, 2007 from : <http://www.business.mmu.ac.uk/newsandevents/parc/moisio.pdf>
- Pedler, M., Burgoyne & Boydell, J. (1997). *The Learning Company : A Strategy for Sustainable Development*. Berkshire : McGraw-Hill.
- Sibson & Co. (1997). *Why Link Competencies to Pay*. Raleigh, NC : Author.
- Spencer, L. M. & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work*. New York : Wiley.
- The American Compensation Association. (1993). *Raising the Bar*. Scottsdale, AZ : Author.
- Zingheim, P. & Schuster, J. (2003). Competencies and Rewards : Substance or Just Style? *Compensation & Benefits Review*. September/October.
- Zingheim, P. & Schuster, J. (2005). The Next Decade for Pay and Rewards. *Compensation & Benefits Review*. January/February

การศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ*

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ และเพื่อกำหนดรูปแบบในการจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่เหมาะสมตามสภาพพื้นที่ที่ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับ ใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารการศึกษาในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อความมีประสิทธิภาพและศักยภาพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพทางการศึกษาของประเทศต่อไป

คณะผู้วิจัยได้เลือกวิธีการศึกษาโดยกำหนดรูปแบบและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล (data collecting) ทั้งรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) และเชิงปริมาณ (quantitative research) ด้วยรูปแบบการประชุมสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ของผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ และผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันศึกษาสภาพการปฏิบัติงานและความต้องการด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มมาเป็นกรอบข้อมูลในการจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวม ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (interviewed form) ทั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่างจากแบบสอบถาม จำนวน 820 ราย ส่วนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกใน 8 จังหวัด จาก 12 เขตพื้นที่การศึกษา แบบกระจายทั่วทุกภูมิภาคในเขตพื้นที่พิเศษ โดยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 67 ราย ภายหลังจากการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดประชุมสนทนากลุ่ม ผู้ทรงคุณวุฒิ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ปกติและเขตพื้นที่พิเศษ ซึ่งผลการประชุมสนทนากลุ่มดังกล่าวได้ข้อเสนอสำหรับการกำหนดรูปแบบจัดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับที่เหมาะสมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษ ดังนี้

รูปแบบการจัดค่าตอบแทน

1. ให้นำหน่วยงานที่รับผิดชอบดำเนินการปรับแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน ค่าพานะในการเดินทาง ค่าครองชีพ ให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ

2. กำหนดเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษ ตามกรณี ดังนี้

2.1 กรณีสอนหลายชั้นเรียน

2.2 กรณีสอนเกินชั่วโมงตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.3 กรณีสอนวิชาเอกที่ขาดแคลน

2.4 กรณีปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงภัยอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สิน

ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญกำลังใจ ให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อคุณภาพของการศึกษา เพื่ออนาคตของผู้เรียน

3. กำหนดเกณฑ์การพิจารณาผลงานดีเด่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติ และสร้างความภูมิใจให้กับตนเองและผู้มีส่วนร่วมในผลงานดังกล่าว

รูปแบบการจัดสวัสดิการ

1. จัดสรรงบประมาณในการจัดสร้างบ้านพักครูให้เพียงพอ ตลอดทั้งการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านพักครูที่ชำรุดทรุดโทรม ให้กลับมีสภาพที่แข็งแรง มั่นคงปลอดภัย

2. จัดทำประกันชีวิตให้กับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่พิเศษ และควรเป็นมาตรการเร่งด่วนโดยใช้งบประมาณจากส่วนราชการต้นสังกัด หรือจัดตั้งกองทุนประกันชีวิต

3. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้สถานศึกษามีเครื่องมือสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อรองรับการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ

4. จัดสวัสดิการเพื่อการออมทรัพย์และการให้กู้ยืมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

รูปแบบการจัดสิทธิพิเศษและประโยชน์เกื้อกูล

1. กำหนดเกณฑ์ใหม่ที่เหมาะสมสำหรับเป็นเกณฑ์พิเศษในเขตพื้นที่เสี่ยงภัยอันตราย ยุ่งยาก ลำบากในการจัดการศึกษา เพื่อเป็นสิทธิพิเศษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่พิเศษได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. กำหนดให้มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนพิเศษสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ

3. กำหนดให้มีการปรับเกณฑ์การศึกษา ดูงานและการอบรมในต่างประเทศ โดยให้ทางราชการออกค่าใช้จ่ายให้ทั้งหมด และการอบรมหัวข้อ/กิจกรรมควรเป็นที่สนใจและเป็นการต้องการของผู้เข้ารับการอบรม ทั้งนี้ควรเป็นโครงการที่เชื่อมกับเครือข่ายองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น และให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ

จากทั้งหมดที่ได้ศึกษาวิจัย ผลการศึกษาซึ่งเป็นข้อมูล ข้อเท็จจริงและความคิดเห็นที่ได้จากการสำรวจได้แสดงให้เห็นว่ารูปแบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับ ยังไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรมชาติกับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในเขตพื้นที่พิเศษ ดังนั้นเพื่อความเหมาะสมและความเป็นธรรมอย่างเพียงพอในเรื่องดังกล่าวแล้ว คณะผู้วิจัยฯ ขอเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. รัฐบาล กระทรวงศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเร่งดำเนินการกำหนดรูปแบบการจัดทำค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับพื้นที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่ปกติและพื้นที่พิเศษอย่างเหมาะสมเพียงพอ เป็นรูปธรรมและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมเป็นการสร้างแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ พลังความคิด และสติปัญญาที่สร้างสรรค์ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีศักยภาพ มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของผู้เรียน ชุมชนและสังคม โดยเฉพาะผู้เรียน/นักเรียน ผู้ซึ่งจะเป็นกำลังสำคัญ เป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไป

2. เพื่อมุ่งสู่คุณภาพการศึกษาของประเทศ ทุกฝ่ายจะต้องเร่งดำเนินการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะเป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ดีขึ้น ตลอดทั้งเป็นการดูแลรักษาทรัพยากรบุคคลในระบบราชการซึ่งทำงานด้านการศึกษาให้มีขวัญกำลังใจ และจงใจให้คนดี คนเก่ง สนใจมาประกอบวิชาชีพครูมากขึ้น

3. ในฐานะที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาการศึกษาของชาติเพื่อให้ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของบริบททางสังคม เศรษฐกิจและการเมือง การกำหนดรูปแบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ที่หลากหลายรูปแบบ ย่อมเป็นการสร้างสรรค์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาในภาพรวม เกิดการเรียนรู้ การวิเคราะห์ให้กับ

ของรูปแบบค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในที่สุดผู้เรียนสามารถปรับการใช้ชีวิตในการอยู่ร่วมกับชุมชนสังคม และการเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพของประเทศต่อไปในอนาคต

ดังนั้น การกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานในการพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนตลอดเวลา

การศึกษาโครงสร้างผลตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการครูของประเทศไทย

รุ่งทิพย์ เมืองโคตร*

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพทางเศรษฐกิจของข้าราชการครูไทยโดยเปรียบเทียบกับประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา พร้อมทั้งศึกษาปัจจัยที่เป็นอุปสรรคและเอื้อต่อการปรับปรุงสถานภาพทางเศรษฐกิจของข้าราชการครูไทย

วิธีการศึกษาและข้อมูลที่ใช้ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) ข้อมูลส่วนใหญ่ได้จาก ONEC (Office of the National Education Commission) OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) ILO (International Labour Organization) AFT (American Federations of Teachers) UNESCO (United Nations Education Scientific and Cultural Organization) และ UNDP (United National Population Division) โดยการสืบค้นทาง internet การวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติเบื้องต้น ได้แก่ ร้อยละ และอัตราส่วน พร้อมการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive method)

ผลการวิจัยได้ตอบวัตถุประสงค์หลักที่กำหนดไว้ดังนี้

1. ผลตอบแทน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน และเงินที่จ่ายเพิ่มจากเงินเดือนนั้น จากการศึกษาพบว่า เงินเดือนสูงสุดของข้าราชการครูไทยเมื่อพิจารณาประกอบกับภาระงานเปรียบเทียบกับประเทศต่างๆ แล้วค่อนข้างสูง แต่เงินเดือนขั้นต้นค่อนข้างต่ำ (ต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา) และระยะเวลาจากเงินเดือนขั้นต้นถึงเงินเดือนสูงสุดใช้เวลาถึง 37 ปี ประกอบกับความถี่ในการเพิ่มเงินเดือนนานกว่าประเทศอื่นๆ กล่าวคือ ประเทศส่วนใหญ่ในโลกปีละครั้ง แต่ประเทศไทยประมาณ 5 ปีต่อครั้ง จึงมีข้าราชการครูเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงเงินเดือนสูงสุดได้ ทำให้ข้าราชการครูไทยส่วนใหญ่รายได้น้อยไม่เพียงพอใช้จ่าย และเกิดปัญหาหนี้สิน

การที่ประเทศไทยจ่ายเงินเดือนขั้นต้นค่อนข้างต่ำทำให้ไม่เป็นการจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถก้าวเข้าสู่อาชีพครู และการที่ตารางเงินเดือนของข้าราชการครูไทยเป็นแบบ lock-step ซึ่งเป็นการเลื่อนขึ้นเงินเดือนโดยอัตโนมัติตามความอาวุโส ทำให้ข้าราชการครูไทยเฉื่อยชา ไม่อดทน ประกอบกับระบบการจ่ายเงินเพิ่มจากเงินเดือนของไทย และระบบสวัสดิการของข้าราชการครูไทยไม่กระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพจึงทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของไทยไม่ดีเท่าที่ควร

2. สวัสดิการ แนวคิดในการจัดสวัสดิการของภาครัฐ คือ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นคง ในขณะที่ภาคเอกชนและต่างประเทศมีแนวคิดเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และระบบราชการไทยจัดสวัสดิการมากมายเพื่อที่จะชดเชยความแตกต่างระหว่างเงินเดือนของภาครัฐกับภาคเอกชน ซึ่งมากเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ ควรนำรูปแบบหลักเกณฑ์ในการกำหนดผลตอบแทนของประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งสามารถจูงใจและกระตุ้นการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมาใช้ ได้แก่ การกำหนดเงินเดือนขั้นต้นให้สูงขึ้นเพื่อจูงใจให้คนที่มีความรู้ความสามารถก้าวเข้าสู่อาชีพครู และเพิ่มความถี่ในการเพิ่มเงินเดือนเป็นปีละครั้งเช่นเดียวกับประเทศส่วนใหญ่ในโลก พร้อมทั้งกำหนดระยะเวลาในการขึ้นเงินเดือนสูงสุดให้สั้นลง และอาจมีระบบทางลัดสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ให้สามารถก้าวกระโดดเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้โดยไม่ต้องรออาวุโส นอกจากนี้อาจมีการจ่ายเงินตามระบบคุณธรรม (merit pay) เพื่อกระตุ้นการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมกันนั้น ควรลดความมั่นคงในอาชีพลง เพื่อสร้างแรงกดดันให้ทำงานเต็มที่ และควรปฏิรูประบบสวัสดิการโดยปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ในการจัดเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปโครงสร้างเงินเดือน และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาวิจัยในเรื่องภาษีทางการศึกษาคู่มือทางการศึกษา และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการคิดต้นทุนครู โดยแยกตามระดับการศึกษาที่สอน พร้อมทั้งหาต้นทุนครูเฉลี่ยของแต่ละจังหวัดและของประเทศเพื่อใช้ในการพิจารณาค่าตอบแทนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการงบประมาณเงินเดือนครูให้มีประสิทธิภาพ และควรประเมินการจัดสวัสดิการภาครัฐว่าคุ้มค่าหรือไม่ มีประสิทธิภาพเพียงใด เพื่อประโยชน์ในการปรับรูปแบบสวัสดิการให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับวินัย

การพัฒนามาตรฐานโทษทางวินัยสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา*

การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นหลักการบริหารงานบุคคลภาครัฐที่ผู้บังคับบัญชาหรือองค์กรผู้มีอำนาจในการสั่งลงโทษจะต้องดำเนินการตามบทบัญญัติของกฎหมาย โดยมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เป็นบทบัญญัติหลัก ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะออกคำสั่งลงโทษทางวินัยกับข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษาผู้ใดตามอำเภอใจของตนไม่ได้ ทั้งนี้ มาตรา 97 ของกฎหมายดังกล่าวบัญญัติว่า “การลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ทำเป็นคำสั่ง วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามระเบียบของ ก.ค.ศ. ผู้สั่งลงโทษต้องคำสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติ หรือโดยโทสจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด คำสั่งลงโทษต้องแสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดตามมาตรใด และมีเหตุผลอย่างไรในการกำหนดโทษเช่นนั้น”

ด้วยเหตุดังกล่าว การพิจารณาโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงต้องคำนึงถึงความถูกต้องเหมาะสมอย่างยิ่ง และเพื่อให้การดำเนินการลงโทษทางวินัยมีแบบแผนตามที่กฎหมายกำหนด ก.ค.ศ. จึงต้องวางแนวปฏิบัติในกรณีที่ต้องมีการออกคำสั่งลงโทษทางวินัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดมาตรฐานการลงโทษทางวินัยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยทำให้พบว่า ก่อนที่จะมีตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ขึ้นใช้บังคับ มีการกำหนดแนวการพิจารณาโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครู โดยคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะองค์กรบริหารบุคคลกลางตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ได้ให้ความเห็นชอบกับแนวทางดังกล่าวตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2543 ตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.ค. ที่ ศร 1306/ว 4 ลงวันที่ 7 สิงหาคม พ.ศ. 2543 แต่แนวปฏิบัตินี้มีลักษณะเป็นคำแนะนำให้แก่หน่วยงานเพื่อถือปฏิบัติ โดยให้เหตุผลในหนังสือว่า เพื่อให้หน่วยงานทางการศึกษา และกรมต่าง ๆ ที่มีข้าราชการครูในสังกัดจะได้พิจารณากำหนดโทษข้าราชการครูให้ถูกต้องเหมาะสมได้มาตรฐาน และเกิดความเป็นธรรม แต่แม้แนวการพิจารณาโทษทางวินัยข้าราชการครูฉบับดังกล่าวจะยังใช้ต่อมาหลังจาก มีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แล้ว รวมทั้งมีมติคณะรัฐมนตรี หรือมติ ก.พ. ในบางกรณีความผิดก็ตาม แต่แนวทางดังกล่าวก็มิได้กำหนดสำหรับทุกกรณีความผิดวินัยที่มีอยู่เดิมทุกกรณี และไม่ครอบคลุมการกระทำผิดที่มีการตราขึ้นตามกฎหมายใหม่ให้แตกต่างไปจากเดิมในบางกรณี อีกทั้งมีการใช้แนวการพิจารณาโทษดังกล่าวมาระยะหนึ่งแล้ว ในหลายกรณี ที่วางแนวทางไว้จึงอาจไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ทำให้ในหลายกรณี การพิจารณากำหนดโทษแก่ผู้กระทำผิดวินัยจึงขึ้นอยู่กับการศึกษาและดุลพินิจของผู้มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายแต่ละคนที่จะใช้อำนาจไปตามที่ตนเห็นว่าเหมาะสม จนทำให้การลงโทษทางวินัยในเรื่องทำนองเดียวกันเกิดความลักลั่นแตกต่างกันไป และเป็นปัญหาในการบังคับใช้กฎหมาย

โดยที่การออกคำสั่งลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นคำสั่งทางปกครอง การดำเนินการทางวินัย และการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษทางวินัยจึงต้องเป็นไปตามหลักความชอบด้วยกฎหมาย กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษจะต้องดำเนินการทางวินัยไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดไว้ และต้องพิจารณาด้วยว่าในการดำเนินการดังกล่าวกฎหมายให้อำนาจกระทำได้หรือไม่ การที่ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาเป็นความผิดวินัยฐานใดหรือไม่นั้น จะต้องมียุติบัญญัติว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดวินัย หากไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำนั้นเป็นความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาก็ไม่มีอำนาจพิจารณาเอาผิดกับผู้ถูกกล่าวหา นอกจากนี้ หากเห็นว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ การพิจารณาโทษของผู้กระทำผิดต้องเป็นไปตามกรอบที่กฎหมายกำหนดคือ ถ้าเป็นความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง สถานโทษที่ผู้บังคับบัญชาจะออกคำสั่งลงโทษได้มีเพียง 3 ระดับ คือ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน และลดขั้นเงินเดือน จะพิจารณากำหนดโทษถึงขั้นปลดออกหรือไล่ออก ซึ่งเป็นโทษทางวินัยในความผิดวินัยอย่างร้ายแรงย่อมกระทำไม่ได้ อีกทั้งเมื่อมาตรา 97 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา บัญญัติให้การพิจารณาออกคำสั่งลงโทษข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความเหมาะสม และสามารถระบุบทบัญญัติมาตราของกฎหมาย ตลอดจนเหตุผลที่ทำให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษกำหนดโทษเช่นนั้น ประกอบในคำสั่งลงโทษด้วย การสั่งลงโทษที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดจึงไม่ชอบด้วยกฎหมาย และอาจทำให้ผู้ถูกลงโทษทางวินัยอาศัยเป็นเหตุในการฟ้องคดีต่อศาลปกครองเพื่อให้เพิกถอนคำสั่งลงโทษทางวินัยที่มีชอบดังกล่าวได้

เพื่อแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการที่องค์กรผู้มีอำนาจใช้ดุลพินิจพิจารณาลงโทษทางวินัยแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย ผู้วิจัยเห็นว่า การกำหนดมาตรฐานโทษทางวินัยเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยทำให้การพิจารณาโทษทางวินัยมีความถูกต้องเหมาะสม และมีเหตุผลประกอบการใช้ดุลพินิจมากยิ่งขึ้น อันจะเป็นหลักประกันให้การดำเนินการทางวินัยของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ถูกกล่าวหาที่เป็นข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษามีขั้นตอนที่กำกับการใช้อำนาจด้วยเหตุผล และช่วยลดการใช้ดุลพินิจ หรือความเคยชินของผู้ปฏิบัติที่มักพิจารณาอย่างรวบ ๆ แต่ขาดการอธิบายการใช้ดุลพินิจอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

ในข้อเสนอของผู้วิจัยเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานโทษทางวินัย จำเป็นจะต้องคำนึงถึงส่วนที่สำคัญของมาตรฐานโทษทางวินัย ดังนี้

(1) ฐานะของมาตรฐานโทษทางวินัย

การจัดทำมาตรฐานโทษมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจวินิจฉัยความผิดและโทษทางวินัย ตลอดจนผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยได้ใช้เป็นแนวทางประกอบการพิจารณาความผิดและกำหนดโทษทางวินัยได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และเป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังนั้น มาตรฐานโทษจึงเป็นการวางกรอบการใช้ดุลพินิจกำหนดโทษที่จะต้องสอดคล้องกับกฎหมาย

ระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา นโยบายและมติคณะรัฐมนตรี หรือมติ ก.ค.ศ. หรือมติ ก.พ. ซึ่งเป็นองค์กรบริหารบุคคลกลาง ไม่ขัดแย้งกับหลักการของกฎหมายปกครองและ แนวคำวินิจฉัยของศาลปกครอง ในขณะที่เดียวกันมีความขัดแย้งเพียงพอที่จะให้ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ สั่งลงโทษสามารถออกคำสั่งลงโทษทางวินัยได้อย่างเหมาะสมแก่กรณี ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความ คลางแคลงใจต่อการถูกลงโทษที่ขาดมาตรฐานความแน่นอน

(2) การพิจารณาความผิดและโทษทางวินัยในกรอบของกฎหมาย

เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานโทษเป็นเครื่องมือสำหรับการกำหนดสถานโทษที่เหมาะสม กับการกระทำผิดวินัยในทุกกรณีจึงต้องกำหนดมาตรฐานทาในทุกกรณีความผิด ต้องยึดหลักนิติธรรม โดยเริ่มต้นจากกรอบที่กฎหมายกำหนดให้ในการพิจารณาความผิดหรือพิจารณาปรับบทความผิด กล่าวคือ ต้องมีกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความผิดวินัย (ถ้าไม่มีกฎหมายบัญญัติว่าการกระทำเช่นนั้น เป็นความผิดวินัย ก็ไม่ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย) และการกระทำนั้นจะต้องเข้าองค์ประกอบความผิด ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ทุกประการ เมื่อการกระทำตามข้อเท็จจริงเข้าองค์ประกอบความผิดตามมาตราใด ก็ปรับบทเป็นความผิดไปตามมาตรานั้น

สำหรับการพิจารณากำหนดโทษหรือการลงโทษไปตามความผิดที่ได้พิจารณาปรับบท ความผิดไปแล้วนั้น ก็ต้องยึดหลักนิติธรรมด้วยเช่นกัน กล่าวคือ ต้องลงโทษตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับแรก ความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ต้องกำหนดสถานโทษไล่ออก หรือปลดออก ทั้งนี้ เป็นไปตามความร้ายแรงแห่งกรณี หรือตามมติคณะรัฐมนตรี

ระดับที่สอง ความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ต้องกำหนดสถานโทษลดขั้นเงินเดือน หรือ ตัดเงินเดือน หรือภาคทัณฑ์ ตามระดับความร้ายแรงแห่งกรณี

ระดับที่สาม กรณีความผิดเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ ผู้บังคับบัญชาจะงดโทษให้ โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

อย่างไรก็ตาม ในการพิจารณากำหนดสถานโทษภายในขอบเขตของระดับโทษตามที่ กฎหมายกำหนดไว้นั้น จะต้องยึดหลักมโนธรรมหรือหลักความเป็นธรรม ประกอบด้วย กล่าวคือ แม้จะ เป็นความผิดวินัยฐานเดียวกัน แต่ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจกำหนดสถานโทษหนักเบาแตกต่างกันตาม ควรแก่กรณีได้ โดยนำปัจจัยต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณาดังนี้

1. ลักษณะของการกระทำผิดและพฤติการณ์แวดล้อม เช่น ระดับของเจตนาหรือ ประมาทในการกระทำ ระดับของความร้ายแรงในพฤติการณ์ที่กระทำ ความสำคัญของหน้าที่ราชการ เหตุที่อยู่เบื้องหลังการกระทำ เหตุที่ปรากฏขึ้นในทันทีทันใดขณะที่กระทำ

2. ผลของการกระทำผิด เช่น ขนาดของความเสียหายแก่ราชการหรือการบริหารราชการ หรือผลกระทบที่มีต่อองค์กรหรือราชการ

4. สภาพของผู้กระทำผิด เช่น ตำแหน่งหน้าที่ อายุ เพศ ประสบการณ์การทำงาน

การนำปัจจัยดังกล่าวมาประกอบการใช้ดุลพินิจในการกำหนดสถานโทษนั้น เนื่องจากกรณีโดยทั่วไปการพิจารณาโทษในกรณีการกระทำผิดวินัยฐานความผิดเดียวกัน ถ้าการกระทำนั้นมีลักษณะและพฤติการณ์เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน ตามหลักความเป็นธรรมแล้วผู้กระทำผิดก็จะต้องถูกลงโทษเท่ากัน แต่อย่างไรก็ตาม แม้จะเป็นการกระทำผิดวินัยฐานความผิดเดียวกัน ก็อาจจะมีผลแตกต่างกันในลักษณะของพฤติการณ์และเหตุผล หรือผลของการกระทำที่ทางราชการได้รับ จึงควรให้ผู้บังคับบัญชาได้ใช้ดุลพินิจกำหนดสถานโทษหนักเบาได้ตามปัจจัยดังกล่าวข้างต้น

อย่างไรก็ดี หากพิจารณากรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ลักษณะโทษที่ผู้บังคับบัญชาจะกำหนดได้มีเพียง 2 สถานโทษเท่านั้น คือ ปลดออก หรือไล่ออก ซึ่งการพิจารณาอาจไม่มีความซับซ้อนในการวินิจฉัยเท่าใดนัก แต่ในความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ผู้บังคับบัญชาอาจใช้ดุลพินิจลงโทษบุคคลที่กระทำผิดวินัยได้ถึง 3 ระดับ คือ ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ หรือเมื่อเห็นว่ากระทำผิดวินัยเล็กน้อยจะไม่ลงโทษทางวินัย แต่ให้ทำทัณฑ์บนหรือว่ากล่าวตักเตือน และสำหรับสถานโทษลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน ก็ยังมีระดับความรุนแรงของโทษต่างกันไป คืออาจจะลดขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น หรือครึ่งขั้น ตัดเงินเดือนร้อยละห้าเป็นเวลาหนึ่งเดือนไปจนถึงสามเดือน ในการใช้ปัจจัยที่เป็นลักษณะของการกระทำผิดและพฤติการณ์แวดล้อม ผลของการกระทำผิด หรือสภาพของผู้กระทำผิด ผู้วิจัยจึงเสนอให้ผู้พิจารณาโทษกำหนดระดับความรุนแรงของแต่ละปัจจัยเป็นตัวเลขให้ชัดเจน อันจะทำให้ผลของการใช้ดุลพินิจมีกรอบในการพิจารณาระดับโทษของผู้กระทำผิดในแต่ละปัจจัยตั้งแต่ 1 (ระดับต่ำ) หรือ 2 (ระดับปานกลาง) หรือ 3 (ระดับมาก) เมื่อผู้พิจารณาคำนวณตัวเลขรวมที่ประเมินในแต่ละปัจจัยจะได้ผลรวมมาเทียบตามช่วงของจำนวนมากหรือน้อย ก็จะได้ผลเป็นสภาพบังคับหรือสถานโทษที่ควรออกคำสั่ง สำหรับการกระทำผิดวินัยในกรณีนั้น ๆ

(3) การดำเนินการเพื่อนำมาตรฐานโทษทางวินัยมาใช้

ในการนำมาตรฐานโทษไปใช้บังคับในการปฏิบัติงานทางวินัยนั้น คณะผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานดังต่อไปนี้

2) การรับรองสถานะของมาตรฐานโทษ

(ก) มาตรฐานโทษที่จะจัดทำขึ้น โดยความเห็นชอบของ ก.ค.ศ.

ก.ค.ศ. ในฐานะที่เป็นองค์กรบริหารบุคคลกลางต้องเป็นองค์กรที่กำหนดคำชี้แนะในการพิจารณาโทษ เพื่อให้มาตรฐานโทษที่จัดทำขึ้นถูกนำไปใช้ในทางปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นจริงเป็นจัง เพื่อให้สถานศึกษาและหน่วยงานในสังกัดซึ่งปฏิบัติงานด้านวินัยมีความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติตามมาตรฐานโทษนี้ เป็นการปฏิบัติงานตามแนวทางที่องค์กรกลางบริหารงานบุคคลวางขึ้น ทำให้เกิดความมั่นใจและไม่หวั่นไหวต่อการโต้แย้ง ได้เถียง ต่อต้าน ที่อาจจะมีขึ้นจากบรรดาผู้มีส่วนได้เสีย

(ข) มาตรฐานโทษที่มีความชัดเจน และมีสภาพบังคับที่แน่นอน

ความเป็นกิจจะลักษณะและให้มีสภาพบังคับที่ชัดเจนแน่นอนในที่นี้หมายความว่า นอกจากมาตรฐานโทษนี้จะถูกประกาศใช้บังคับจากองค์กรกลางบริหารบุคคลแล้ว ยังจะต้องเป็นมาตรฐานที่ใช้บังคับอย่างมีกฎหมายบัญญัติรับรองไว้อย่างชัดเจนด้วย ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ ก.ค.ศ.สมควรใช้อำนาจตามมาตรา 19 (12) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่จะประกาศกำหนดมาตรฐานโทษออกใช้บังคับมากกว่าที่จะออกเป็นเพียงคำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามอย่างเป็นการทั่วไป มิเช่นนั้นหากออกเป็นเพียงคำแนะนำหรือแนวทาง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่มั่นใจที่จะปฏิบัติตาม หรือเกิดทางเลือกให้ปฏิบัติที่อาจจะนำไปสู่การบิดเบือนการใช้อำนาจในทางที่ไม่เหมาะสมได้

อย่างไรก็ดี หากมีความจำเป็นที่จะต้องยืดหยุ่นในการพิจารณากำหนดโทษกับมาตรฐานโทษ ที่ดูจะเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นแบบแผนนั้น ก.ค.ศ. จะต้องกำหนดให้ชัดเจนไว้ในประกาศ กำหนดมาตรฐานถึงการเลือกกำหนดโทษที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานในฐานะที่เป็นข้อยกเว้นไว้ด้วย

2) อำนาจในการวินิจฉัยตีความมาตรฐานโทษ

(ก) ก.ค.ศ. จะต้องเป็นองค์กรผู้ที่มีอำนาจแต่เพียงผู้เดียวในการตีความวินิจฉัยเกี่ยวกับมาตรฐานโทษ เพื่อให้เกิดความเด็ดขาดเป็นที่ยุติ โดยมีต้องมอบอำนาจลงไปในระดับหน่วยงาน ระดับล่างอีกต่อไป

(ข) ผลของการวินิจฉัยตีความจะต้องเป็นที่ยุติและได้รับการนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งโดยผู้มีอำนาจสั่งการลงโทษและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

(ค) เมื่อได้ผลการตีความในทางใดทางหนึ่งไปแล้ว ก.ค.ศ. จะต้องประกาศและเผยแพร่ให้ทราบทั่วกันอย่างเป็นทางการ และกำหนดเวลาเริ่มต้นมีผลบังคับใช้ของการตีความนั้น ๆ ให้ชัดเจนด้วย กล่าวคือ จะเริ่มใช้เมื่อประกาศ หรือใช้กับเรื่องที่กำลังพิจารณาในระดับใดบ้างหรือไม่เพียงไร (ชั้นสอบข้อเท็จจริง ชั้นสอบสวน หรือชั้นอุทธรณ์)

3) การพิจารณาลงโทษสำหรับกรณีข้อเท็จจริงที่อยู่นอกเหนือมาตรฐานโทษ

(ก) การกำหนดโทษที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานโทษ (แต่อยู่ภายในกรอบของกฎหมายแม่บท) จะกระทำได้เฉพาะในกรณีเมื่อมีเหตุผลอันสมควรเท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความชัดเจนของสภาพบังคับของมาตรฐานโทษที่จัดทำขึ้น หากมิได้กำหนดทางออกไว้เช่นนี้ อาจเกิดผลไม่พึงประสงค์ได้ อาทิเช่น ผู้ปฏิบัติอาจจะยึดถือมาตรฐานโทษแบบตายตัว ไม่คำนึงถึงความยุติธรรม ความเป็นธรรมที่เหมาะสม ตลอดจนวัตถุประสงค์ของการกำหนดวินัยและการดำเนินการทางวินัยที่มุ่งแก้ไขประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสาระสำคัญ หรืออาจบิดเบือนการใช้อุทธรณ์กำหนดโทษไปในทางที่ไม่เหมาะสมเพื่อ

(ข) การกำหนดโทษตาม (ก) จะต้องอยู่ภายใต้การตรวจสอบทบทวนของ ก.ค.ศ. เนื่องจากมาตรฐานโทษถูกกำหนดขึ้นโดย ก.ค.ศ. ดังนั้น หากจะใช้เกณฑ์ที่นอกเหนือไปจากที่ ก.ค.ศ. กำหนด ก็ควรที่จะให้ ก.ค.ศ. ได้มีส่วนร่วมพิจารณาทบทวนถึงความมีเหตุมีผลของการปฏิบัติออกนอกแนวทางที่กำหนดไว้ด้วย

(ค) การตรวจสอบทบทวนโดย ก.ค.ศ. ที่กล่าวมาใน (ข) นั้น จะต้องพิจารณาบนพื้นฐานของเหตุผลที่ทำให้ต้องกำหนดโทษต่างกันไป มิใช่วินิจฉัยโดยปราศจากกฎเกณฑ์ที่กำหนดในมาตรฐานโทษ เพราะการกำหนดให้อำนาจดุลพินิจกำหนดโทษต่างออกไปจะไม่เกิดผลใด ๆ ในทางปฏิบัติที่จะอำนวยความสะดวกได้เลย

4) การฝึกอบรมเพื่อชักจูงความเข้าใจก่อนนำมาตรฐานโทษไปใช้บังคับและภายหลังจากที่มีการใช้บังคับมาตรฐานโทษแล้ว

(ก) ก.ค.ศ. ควรกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านวินัยและผู้บริหารที่มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัย โดยมีเนื้อหาของหลักสูตรประกอบด้วยความรู้ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานโทษในด้านต่าง ๆ ได้แก่ หมวดความรู้ทั่วไป หมวดความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย หมวดมาตรฐานโทษทางวินัย และหมวดเสริมสร้างประสบการณ์เชิงประจักษ์ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องสามารถนำมาตรฐานโทษไปใช้ในการปฏิบัติงานทางวินัยกับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมแก่กรณี

(ข) การจัดฝึกอบรมการใช้บังคับมาตรฐานโทษควรกระทำเมื่อเริ่มใช้และต้องจัดให้มีการสัมมนาผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายเป็นระยะ ๆ และมีใช้สิ้นสุดเพียงการอบรมครั้งเดียว อย่างน้อยที่สุดเมื่อมีการทบทวนมาตรฐานโดย ก.ค.ศ. ก็ควรจะได้มีการสัมมนาฝึกอบรมตามคิดไปด้วย

(ค) ก.ค.ศ. ในฐานะองค์กรกลางบริหารบุคคลควรจัดให้มีการทำบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ในเรื่องมาตรฐานโทษ เพื่อเป็นการให้ความรู้ความเข้าใจ รวมตลอดถึงการจัดทำฐานข้อมูลด้านมาตรฐานโทษเพื่อเป็นการให้ข้อมูล เอกสารอ้างอิง ข่าวสาร และเสริมเพิ่มความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งหลาย และต้องหมั่นดูแลปรับปรุงข้อมูลต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมออย่างต่อเนื่องด้วย

5) การทบทวนและแก้ไขเปลี่ยนแปลงมาตรฐานโทษ

(ก) จัดระบบการติดตาม และกำกับดูแลการใช้มาตรฐานโทษ ให้เป็นไปภายใต้กรอบที่กฎหมายกำหนด มิใช่เข้าไปแก้ไขการสั่งลงโทษโดยปราศจากอำนาจตามกฎหมายอาจเป็นระบบการรายงานหลังมีคำสั่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน

(ข) จัดให้มีการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับจากการรายงาน จากการศึกษาพิจารณาทบทวนทั้งในระดับเขตพื้นที่การศึกษาและในภาพรวม

(ค) จัดให้มีการรายงานเรื่องผลการใช้บังคับมาตรฐานไทย เป็นประจำทุกปีต่อ ก.ค.ศ. เพื่อใช้ในการพิจารณาทบทวนแก้ไขมาตรฐานไทย

(ง) จัดให้มีการเผยแพร่คำสั่ง คำวินิจฉัยในประเด็นการลงโทษวินัยที่เหมาะสม สำหรับเป็นบรรทัดฐานในรูปของเอกสารหรือการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และสาธารณชนได้รับทราบ รวมตลอดถึงเพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สำคัญสำหรับการพิจารณาทบทวนการแก้ไขมาตรฐานไทยอีกด้วย

(จ) กำหนดให้มีการทบทวนเกณฑ์ตามมาตรฐานไทยเป็นระยะ ๆ ทุก 3 ปี หรือ 5 ปี เพื่อความเหมาะสม และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดการลงโทษ แต่มิได้

การเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

สุเชษฐ์ คุณนิธิกร*

ความเป็นมา

วินัยมีความสำคัญและจำเป็นมากสำหรับข้าราชการครูว่าข้าราชการประเภทอื่นๆ เพราะครูนอกจากจะเป็นข้าราชการแล้วยังได้รับการยกย่องยอมรับนับถือว่าเป็นปูชนียบุคคล ที่มีหน้าที่ในการอบรมสั่งสอน เพื่อให้อนาคตของชาติได้มีความรู้ความสามารถ ศีลธรรมจรรยา รวมทั้งยังมีหน้าที่ในการต้องคอยช่วยเหลือ และแก้ไขข้อบกพร่องในด้านความประพฤติของศิษย์อีกด้วย ครูจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์และประชาชนทั่วไปดังนั้นครูจึงจำเป็นต้องมีทั้งวินัยของคน มีวินัยข้าราชการในขณะเดียวกันก็ต้องมีจรรยาบรรณครูด้วย โดยคาดหมายว่า หากข้าราชการครูมีวินัยแล้ว ก็จะส่งผลต่อตัวครู ต่อการศึกษา ต่อสังคมและประเทศชาติ และต่ออาชีพของข้าราชการครู คือ

1. จะเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าให้แก่ข้าราชการครู
2. ช่วยให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย
3. ช่วยสร้างเด็กให้มีวินัย ต่อไปภายหน้าก็จะเป็นประชาชนที่ดีมีคุณภาพดีและเป็นกำลังสำคัญต่อไปในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า
4. จะช่วยสร้างภาพพจน์ที่ดีของอาชีพครู (อนันต์ จินดารัตน์, 2534:23-24) เสนาะ ดิยาวี และ ปวีณ ณ นคร (2534:443) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทอันสำคัญมากในการรักษา วินัยข้าราชการ และการเสริมสร้างพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยป้องกันดูแลอย่างระมัดระวังไม่ให้ ข้าราชการครูทำผิดวินัย และทำการปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้กระทำผิดผู้บังคับบัญชา ต้องคอยระวังไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำผิดวินัยตลอดเวลา สาเหตุที่ทำให้การใช้ครูมีประสิทธิภาพต่ำ คือ ค่าตอบแทนครูต่ำ เมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นๆ ที่รับผิดชอบต่ออนาคตและความสงบเรียบร้อยของคน ในชาติ เป็นต้นว่า อัยการ ตุลาการ แพทย์ และตำรวจแล้ว วิชาชีพครูได้รับค่าตอบแทนต่ำ ผลการสำรวจในปี พ.ศ. 2539 พบว่ามีครูเพียงร้อยละ 50 ที่สามารถอยู่ได้อย่างประหยัดด้วยเงินเดือนครู (สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ, 2539) จากการสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการ (2539) พบว่าร้อยละ 95 ของครู ไทยเป็นหนี้ และภาวะหนี้สินส่งผลให้ครูขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากภาวะดังกล่าวทำให้ ครูต้องหาอาชีพเสริมและส่งผลให้อาจทำผิดวินัยเกิดขึ้นได้ เช่น อาชีพบางอย่างมีผลต่อการเบียดบังเวลา ทำงาน และส่งผลให้ครูเอาใจใส่ต่อเด็กนักเรียนน้อยลง จังหวัดพิจิตรเป็นอีกจังหวัดหนึ่ง ที่มีผลกระทบ ต่อภาวะเศรษฐกิจ ของประเทศชาติทำให้ข้าราชการครูขาดขวัญกำลังใจ ในปีการศึกษา 2543 นี้ทาง จังหวัดพิจิตร ให้ใช้เม็ดเงิน ร้อยละ 5 สำหรับการขึ้นเงินเดือนกรณีพิเศษ (อ้างถึงหนังสือสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ค่วนที่สศ.1140/4308 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2541) ทำให้บางโรงเรียนไม่มี

* (2544). วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

เม็ดเงินพอที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แต่ผู้บังคับบัญชาก็พยายามทุกวิถีทางที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้เงินเดือนขึ้นโดยไปขอยืมจากโรงเรียนภายในกลุ่มเดียวกัน เป็นปัญหาทำให้ครูขาดขวัญกำลังใจไม่มีจิตใจที่จะทำงาน หรือพัฒนางานขึ้นมา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างหรือพัฒนาวินัยในตนเองเพื่อไม่ให้ครูผู้ได้บังคับบัญชาสนใจในเรื่องเม็ดเงินร้อยละ 5 หรือสนใจความชอบกรณีพิเศษแต่กลับมาสนใจว่างานในหน้าที่เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้เต็มความสามารถและสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์กับชีวิตประจำวันและประเทศชาติต่อไปได้ในอนาคต หากครูมีความสามัคคีและมีวินัยดีก็จะเป็นตัวอย่างที่ดีที่ศิษย์จะได้นำไปปฏิบัติต่อไป ผลการวิจัยในเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารจะนำไปเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครู โดยสร้างความศรัทธาในตัวผู้บริหารเพื่อให้ข้าราชการครูเป็นผู้มีวินัยและให้ครูรู้ถึงโทษของการทำผิดวินัย และมีวินัยในตนเองตั้งใจทำงานอุทิศตัวและเวลาในการเรียนการสอน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้ชี้แนะเพื่อพัฒนาข้าราชการครูให้เป็นผู้มีวินัยที่ดีเหมาะสมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีของนักเรียน เป็นงานที่หนักแต่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำให้ได้และทำให้ดี

แนวคิดทฤษฎี

1. วินัยข้าราชการ
2. ความหมายของวินัยข้าราชการ
3. ความสำคัญของวินัย
4. วินัยข้าราชการและวินัยข้าราชการครู
5. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535
6. ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539
7. วินัยและการดำเนินการให้ปฏิบัติตามวินัย
8. สภาพทางวินัยข้าราชการครูไทย
9. มูลเหตุการกระทำผิดวินัย
10. การดำเนินการทางวินัยข้าราชการครู
11. การเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหาร

สมมุติฐานการวิจัย

1. สถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท มีการเสริมสร้างและพัฒนา วินัยข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มากกว่าสถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีคุณวุฒิ การศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า
2. สถานศึกษาที่มีผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ในการบริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร มากกว่าสถานศึกษาที่มี ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหาร 0-10 ปี

ระเบียบวิธีวิจัย

- การวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการทำการวิจัย คือ ข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร จำนวน 3,629 คน (ยกเว้นข้าราชการครู ที่ ลาศึกษาต่อจำนวน 8 คน) กลุ่ม ตัวอย่างที่จะใช้ในการทำการวิจัย คือ ข้าราชการครูสายผู้สอนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด พิจิตร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) จำนวน 294 คน

นิยามศัพท์

- ข้าราชการครู หมายถึง ข้าราชการครูสายผู้สอนทั้งหมดรวมถึงครูอัตราจ้างด้วย ที่ปฏิบัติ หน้าที่การสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร

วินัย หมายถึง ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่กำหนดขึ้นมาเพื่อใช้ควบคุมพฤติกรรมของ บุคคล และปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย หากบุคคลใดไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนดจะต้อง ได้รับการลงโทษตามสมควรแก่กรณี

การส่งเสริมและพัฒนาวินัยข้าราชการ หมายถึง ดำเนินการให้ข้าราชการครูมีความรู้ จูงใจ ให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติตนตามข้อกำหนดทางวินัย โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กระทำตาม ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 มาตรา 99 วรรค 2 กำหนดให้ผู้บังคับบัญชากระทำ คือ การปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมทางวินัย การสร้างขวัญและกำลังใจ และการจูงใจให้มีทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมไปในทางที่มีวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้ทำการวิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถาม ข้าราชการครูสายผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร เกี่ยวกับการ เสริมสร้างและพัฒนาวินัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาประกอบด้วย

1. ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ วุฒิทางการศึกษาและประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา

2. ข้อคำถามเกี่ยวกับการเสริมสร้างพัฒนาวิสัยข้าราชการครูของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรมด้านวิสัย การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีทัศนคติจิตสำนึก และพฤติกรรมไปในทางที่มีวิสัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างพัฒนาวิสัยข้าราชการ โดยการนำแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. วิเคราะห์ ความคิดเห็น ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างพัฒนาวิสัยของข้าราชการครู โดยการนำแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ โดยการจำแนกตามวุฒิของผู้บริหารสถานศึกษา (ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่ากับระดับปริญญาโท) และประสบการณ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา 0-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป)

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อสภาพการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและต่ำกว่ากับระดับปริญญาโทและมีประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 0-10 ปี และมากกว่า 10 ปีขึ้นไป โดยการอาศัยการทดสอบ (t-test) เพื่อดูว่ากลุ่มใดมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่นที่ .05

สรุปผลวิจัย

1. สภาพการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครู ในสถานศึกษาทั้งภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเน้นการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และการให้ขวัญกำลังใจมากที่สุด ส่วนการฝึกอบรมและการจูงใจน้อยที่สุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษามีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครูทั้งในภาพรวม รายด้าน และรายชื่อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและต่ำกว่าดำเนินการส่งเสริมวิสัยด้านขวัญกำลังใจมากกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท ในเรื่องการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง การให้โอกาสครูเป็นผู้นำ ในการอภิปรายเกี่ยวกับระเบียบวินัย มีการตรวจสอบข้อมูลเพื่อมีการกล่าวหา ทุกคนอยู่ภายใต้กฎระเบียบเหมือนกัน การลงโทษกับผู้กระทำผิดวินัย การส่งเสริมให้ครูมีโอกาสอบรมดูงาน ลาศึกษาต่อ สภาพภายในสถานศึกษา

3. สถานศึกษาที่ผู้บริหารมีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน มีการเสริมสร้างและพัฒนาวิสัยข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร ทั้งในภาพรวมรายด้านและรายข้อ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นเรื่องผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ 0-10 ปีจะดำเนินการเรื่องต่อไปนี้มีมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไปในเรื่องสถิติในสถานศึกษาเป็นข้อเท็จจริงทั้งหมดการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงระเบียบวินัยในการปฏิบัติราชการอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. หลักสูตรสถาบันพัฒนาผู้บริหาร สถาบันฝึกอบรมนักบริหารควรเน้นการให้ความรู้ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีการศึกษาพัฒนาตนเองในเรื่องการปฏิบัติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเน้นในหลักสูตรการศึกษาในเรื่องการพัฒนาวิสัยเพื่อผู้บริหารจะได้นำไปพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในเรื่องการฝึกอบรมทางด้านวินัยหาเอกสารและส่งเสริมให้ครูได้ศึกษาหาความรู้ และส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงาน หรือส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อเพื่อจะได้กลับมาช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้เจริญทันโลกปัจจุบัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องศึกษาหาความรู้ และรอบรู้เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เขานำวิชาความรู้ที่มีอยู่ในตัวของเขามาใช้ให้เกิดประโยชน์กับทางราชการ และเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในตัวของเขาฝึกให้เป็นผู้ที่กล้าแสดงออกเพราะในปัจจุบันนี้ทุกอย่าง

4. ผู้บริหารศึกษาจะต้องคอยดูแลช่วยเหลือแก่ครูที่มีความเดือดร้อนและช่วยชี้แนะเพื่อจงใจให้มีทัศนคติจิตสำนึก และพฤติกรรมของข้าราชการครูเพื่อไม่ให้ทำผิดวินัย เช่น หากคิดตัวอย่างที่ครูเราทำผิดวินัยโดยไม่ตั้งใจ หรือทำความผิดแบบรู้เท่าไม่ถึงการณ์ มาเป็นตัวอย่างเพื่อเตือนสติแก่ข้าราชการครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาทำการวิจัยในเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างพัฒนาวิสัยข้าราชการครู
2. ควรมีการศึกษาการเสริมสร้างพัฒนาวิสัยข้าราชการครูตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษา
3. การวิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญและกำลังใจในการทำงานกับวินัยของข้าราชการครู

วิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ตรีภพ ชินบุรณ์*

ความเป็นมา

ครูเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน ทั้งนี้ เพราะสังคมและประเทศชาติจะมีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง และเป็นไปตามรูปแบบโดย้อมขึ้นอยู่กับ คุณภาพและวิธีการที่บุคคลในสังคมได้รับจากการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญและปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ ให้ การศึกษาของบุคคลในชาติก็คือ ครู ครูจึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างปรุงแต่งให้คนมี คุณภาพ และคุณธรรมตามความต้องการของสังคม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้ครูได้รับรางวัลตอบแทนจากสังคม โดยการยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล ยนต์ ชุ่มจิต (2534) ข้าราชการครูนอกจากจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ เช่นเดียวกับข้าราชการประเภทอื่น แล้วยังต้องรักษาระเบียบวินัยมากกว่า เพราะเป็นอาชีพที่มีลักษณะ พิเศษ เนื่องจากสังคมไทยให้ความเคารพสูงมากถึงกับยกย่องให้เป็นปูชนียบุคคล โดยคาดหวังว่าครูจะ เป็นตัวอย่างและเป็นบุคคลที่ควรยกย่องตลอดเวลา และต้องการให้ครูเป็นผู้ที่เทียบพร้อมด้วยความดี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างแก่เด็กและประชาชน กล่าวได้ว่าความสำเร็จในการจัดการศึกษาความ เจริญก้าวหน้าของสังคม และประเทศนั้น อยู่ที่ตัวครูที่มีระเบียบวินัย ดังนั้นวินัยของข้าราชการครูจึงเป็น วินัยที่มีลักษณะพิเศษ มีทั้งสิ่งที่ทางราชการกำหนดเป็นกฎหมาย ระเบียบที่ต้องประพฤติปฏิบัติ และสิ่งที่ เป็นความคาดหวังของสังคมที่อยากเห็นครูเป็นแบบอย่างที่ดี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532 : 5-8)

การรักษาวินัยมี 3 ลักษณะ คือ (1) การเสริมสร้างวินัย (2) การป้องกันการกระทำผิดวินัย (3) การดำเนินการทางวินัย เมื่อข้าราชการกระทำผิดทางวินัย หน่วยงานมักจะใช้กระบวนการในการดำเนินการ ทางวินัยเป็นส่วนใหญ่โดยไม่คำนึงถึงการเสริมสร้างและการป้องกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครู. 2529 : 20-21) กระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศ รวมทั้ง การศึกษาทางด้านอาชีวศึกษา ซึ่งมีข้าราชการครูในสังกัดหลายแสนคน และในปีหนึ่ง ๆ มีข้าราชการครู กระทำผิดวินัย และถูกดำเนินการทางวินัยเป็นจำนวนมาก จากรายงานการกระทำผิดของข้าราชการ ครูที่ทางสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้บันทึกไว้ในช่วงปี 2538 และ 2539 นั้น ซึ่งชี้ชัดว่าครูที่ กระทำผิดทั้งสองปีนั้น มีจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน คือ ประมาณปีละเกือบ 1,000 ราย ซึ่งครูที่กระทำ ความผิดในช่วงปี พ.ศ. 2538 ที่มีการพิจารณาโทษเสร็จสิ้นแล้วมี 662 ราย ส่วนที่กระทำความผิดในช่วงปี พ.ศ. 2539 ที่พิจารณาโทษแล้วเสร็จมีจำนวน 486 ราย ซึ่งความผิดนั้นก็มิแตกต่างกันไป มีทั้งเรื่องการละทิ้ง

* (2544). ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา) สถาบันเทคโนโลยี

หน้าที่ กรณีผู้สาว การกระทำความคิดทางเพศต่อศิษย์ ปัญหาการเงิน การคอร์รัปชัน คืมสุรา เล่นการพนัน หรือแม้กระทั่ง ความคิดทางอาญา (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐรายวัน. 2540 : 15) สำหรับกรมอาชีวศึกษา มีจำนวนข้าราชการกระทำผิดวินัย ในปี 2539 ที่พิจารณาโทษเสร็จแล้ว จำนวน 8 ราย จากผู้ที่กระทำผิดรวมทุกกรม กอง ทั้งหมด 486 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.64 (สำนักงาน ก.ค. 2539 : เอกสารอัดสำเนา) จำนวนครูที่กระทำผิดคิดนั้น ไม่ใช่จะเพียงแค่ตัวเลขที่ปรากฏในรายงานประจำปีงบประมาณของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูเท่านั้น แต่ยังมีครูที่กระทำผิดอีกจำนวนไม่น้อยที่ยังไม่สามารถนำมาลงโทษได้ เพราะยังไม่มีใครกล้าจับผิดได้ หรือ ไม่มีใครกล้าร้องเรียนหรือบางรายอาจร้องเรียนแล้ว แต่ก็เจอการปกปิดความคิดจนเรื่องเงียบหาย ในที่สุดเหล่านี้ ยิ่งทำให้ครูที่กระทำผิดได้ใจกระทำผิดซ้ำแล้วซ้ำเล่า (หนังสือพิมพ์ไทยรัฐรายวัน. 2540 : 15) ในสภาพปัจจุบันความบกพร่องในเรื่องวินัยนับเป็นการทำลายศรัทธาของประชาชนที่มีต่อครู ซึ่งทำให้ภาพจน์ของครูตกต่ำไปเรื่อย ๆ ดังนั้นการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ และจำเป็นต้องดำเนินการให้ลดการกระทำผิดทางวินัยลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2532:8)

จากสภาพปัญหาดังกล่าวจึงทำให้เกิดประเด็นที่น่าศึกษา หาวิธีป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดมาตรการ เพื่อป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู นอกจากนั้น มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ที่อนุโลมให้นำมาใช้กับข้าราชการครู ระบุให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติอย่างเคร่งครัดและจริงจัง ทั้งในด้านการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครู จึงต้องมีหน้าที่ในการส่งเสริมวินัยของข้าราชการครู และป้องกันมิให้ข้าราชการครูผิดวินัย การศึกษาครั้งนี้มุ่งที่จะศึกษาวิธีการของผู้บริหารวิทยาลัยในสังกัด กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาแนวทางการรักษาวินัยการติดตามประเมินผลการปฏิบัติของผู้บริหาร และข้าราชการครูเกี่ยวกับการรักษาวินัย

แนวคิดทฤษฎี

การศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิค และวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยได้ศึกษาขอบข่ายจาก

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ว่าด้วยวินัย การรักษาวินัย การออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2535 กฎ ก.ค. สามารถประมวลได้ดังนี้ มาตรา 99 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 กล่าวว่าให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย การเสริมสร้างและพัฒนาผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจจากการจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย วิธีเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีวินัยนั้นในมาตรานี้ได้กล่าวไว้ดังนี้คือ ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย การฝึกอบรมผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีวินัย การจูงใจให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีวินัย การดำเนินการอย่างอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย การป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยนั้นต้องเอาใจใส่สังเกตการณ์ว่า มีเหตุอันอาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้นหรือไม่ขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัย การรักษาวินัยของข้าราชการครูนั้นหมายความถึง การปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ และหมายรวมถึง การที่ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะต้องส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการผู้ทำผิดวินัยนั้นด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2525 : 161) การเสริมสร้างและการพัฒนาให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้มีวินัยให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ หรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้าง และพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัยการป้องกันมิให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำความผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้ เนื่องจากในปัจจุบันนี้ ข้าราชการกระทำความผิดวินัยเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องมาจากมูลเหตุหลาย ๆ ด้านที่เป็นแรงจูงใจทำให้ข้าราชการกระทำความผิดวินัย ซึ่งผู้บริหารในฐานะผู้อยู่ได้บังคับบัญชา จะต้องรับผิดชอบดูแลความเป็นอยู่และการปฏิบัติงานของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา โดยการป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย จากการศึกษาค้นคว้าตำราเอกสาร พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 ซึ่งสามารถพอที่จะสรุปและแบ่งแนวทางในการป้องกันการกระทำความผิดวินัย ข้าราชการครูได้ดังนี้ 1. การเสริมสร้างวินัย 2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู 3. การป้องกันข้าราชการครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือใน 3 ด้าน คือ การเสริมสร้างวินัย การให้ความรู้แก่ข้าราชการครูและการป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัยตามความคิดเห็นของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นรายด้านและ
2. เพื่อเปรียบเทียบวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารที่มีเพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ และประเภทของสถานศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อวิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน แตกต่างกัน

ระเบียบวิธีวิจัย

- การวิจัยเชิงสำรวจ

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และหัวหน้าคณะ ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 29 แห่ง รวม 295 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. วิทยาลัยเทคนิค จำนวน 21 แห่ง แบ่งเป็นผู้อำนวยการ 21 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 82 คน หัวหน้าคณะ 128 คน รวมเป็น 231 คน
2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 84 แห่ง แบ่งเป็นผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะ 24 คน รวมเป็น 64 คนกลุ่มตัวอย่าง ได้มาโดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตาราง Krejcie, R.V. and D.W. Morgan แล้วเทียบสัดส่วน และสุ่มอย่างง่ายเฉพาะของแต่ละวิทยาลัยเทคนิค ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้
 1. วิทยาลัยเทคนิค ผู้อำนวยการเอามาทั้งหมด คือ 21 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 54 คน หัวหน้าคณะ 73 คน รวมเป็น 148 คน
 2. วิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการ 8 คน ผู้ช่วยผู้อำนวยการ 32 คน หัวหน้าคณะ 24 คน รวมเป็น 64 คน

นิยามศัพท์

วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู หมายถึง วิธีการที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการเพื่อขจัดสาเหตุที่จะทำให้ข้าราชการครู กระทำผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากเหตุต่าง ๆ ที่จะทำให้ข้าราชการครูผิดวินัย ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 3 วิธี คือ

1. การเสริมสร้างวินัย หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดี มีการสร้างขวัญ กำลังใจ การจูงใจ ผู้ได้บังคับบัญชาให้กระทำตนอยู่ในระเบียบวินัย
2. การให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับ ระเบียบแบบแผน และการปฏิบัติตนแก่ข้าราชการครูอย่างแจ่มแจ้งและทั่วถึง
3. การป้องกันข้าราชการครูให้พ้นจากการกระทำผิดวินัย หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้มีการควบคุมดูแล และระมัดระวังข้าราชการครูให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบ และช่วยเหลือข้าราชการครูให้พ้นจากสิ่งชักนำที่จะให้กระทำผิดวินัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3 ด้าน รวมคำถามทั้งสิ้น 43 ข้อ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) แบบสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach กับผู้บริหาร หัวหน้างานที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .982

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ความถี่ ร้อยละ
2. แบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีการของผู้บริหารในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูใน วิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยทำเป็นรายข้อเฉพาะด้าน และรวมทุกด้าน

สรุปผลวิจัย

1. ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารใช้วิธีการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการเสริมสร้างวินัย

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก เชียงเหนือ ที่เป็นเพศชายกับเพศหญิง ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ส่วนผู้บริหารที่มีตำแหน่งผู้อำนวยการและผู้ช่วยผู้อำนวยการ กับหัวหน้าคณะ ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 3 ด้าน ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งแตกต่างกัน ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารที่อยู่ในวิทยาลัยเทคนิคและวิทยาลัยอาชีวศึกษา ใช้วิธีการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับสถานศึกษา

1. ผู้บริหารควรเน้นด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู โดยเชิญวิทยากรที่ให้ความรู้เรื่อง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มาบรรยายให้ข้าราชการครู ได้รับฟังและซักถามข้อระเบียบที่ข้าราชการครูไม่เข้าใจ
2. ควรจัดให้มีการอบรมผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ตั้งแต่ผู้บริหาร หัวหน้าคณะ หัวหน้างาน และหัวหน้าแผนก ให้มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของระเบียบวินัย ของข้าราชการครูพร้อมทั้ง วิธีการกำกับดูแล
3. ควรจัดให้มีคณะกรรมการสอดส่องดูแลพฤติกรรมของข้าราชการครูเพื่อช่วยเหลือและ ป้องกันไม่ ให้ข้าราชการครูกระทำผิดวินัย
4. ควรจัดให้มีวารสารสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา เพื่อให้ข้าราชการครู ได้แสดงความคิดเห็น และ เสริมสร้างความรู้

ข้อเสนอแนะสำหรับกรมอาชีวศึกษา

กรมอาชีวศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบาย มีแผนงาน โครงการ จัดให้มีการอบรม สัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ และจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องของวินัยของ ข้าราชการมาถ่ายทอดให้ผู้เข้าอบรมสัมมนา เพื่อที่จะ ได้นำกลับไปใช้ในสถานศึกษาและถ่ายทอดความรู้ เรื่องของวินัยให้ข้าราชการครูได้รับทราบอย่างถูกต้อง และกรมอาชีวศึกษาควรจัดให้มีนิติกรประจำ อาชีวศึกษาจังหวัดเพื่อดูแลในเรื่องของวินัยโดยเฉพาะ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะทำการศึกษาเรื่องเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจของผู้บริหารในวิทยาลัยเทคนิคและ วิทยาลัย อาชีวศึกษาว่ามีความรู้เรื่องวินัยของข้าราชการมากน้อยเพียงใด
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการครูในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษาในภาคต่าง ๆ กระทำผิด วินัย
3. ควรจะทำการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหาร ในภาคอื่น ๆ ถึงวิธีการของผู้บริหารในการ ป้องกัน การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู เพื่อเปรียบเทียบกับผู้บริหารในภาคตะวันออก เชียงเหนือ

ศึกษาสาเหตุและการป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัยของข้าราชการครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์

บวร เทศารินทร์*

ความเป็นมา

สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นหน่วยงานทางการศึกษา มีภารกิจหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน่วยงานในสังกัด ได้แก่ สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ จำนวน 18 แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 556 โรงเรียน มีนักเรียนรวมทั้งสิ้น จำนวน 124,645 คน และมีข้าราชการครูรวมทั้งสิ้น จำนวน 6,917 คน (สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ 2545 : 2) จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า การกระทำผิดวินัยของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างวันที่ 1 มกราคม 2534 - 30 กันยายน 2539 มีข้าราชการครูถูกดำเนินการทางวินัยทั้งสิ้น จำนวน 151 ราย และกระทำผิดวินัยถูกลงโทษทางวินัย จำนวน 36 คน (พิระเพชร สิริกุล 2542 : บทคัดย่อ) และจากสถิติของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ พบว่า ในรอบปี พ.ศ. 2544 ถึงเดือน มีนาคม 2545 มีข้าราชการครูในสังกัดถูกดำเนินการทางวินัย ถึง 2,202 เรื่อง ในจำนวนนี้มีข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ถูกดำเนินการทางวินัยจำนวน 88 ราย ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดทั้ง 76 จังหวัด (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2545 : 1-8) จากข้อมูลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กระทำคามผิดจนถูกดำเนินการทางวินัยมีจำนวนมาก และมีแนวโน้มสูงขึ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีปัจจัยหรือสาเหตุสำคัญบางประการที่ทำให้ข้าราชการครูกระทำคามผิดทางวินัย หรืออาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนในสังกัดยังมีการป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัยของข้าราชการครูได้ไม่มากพอ ประกอบกับการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 กำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคลให้โรงเรียนมีหน้าที่รับผิดชอบการตัดสินใจมากขึ้น มีการบริหารจัดการตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นฐานในการเสริมสร้างวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่มีบทบาทและหน้าที่ในการบริหาร การพัฒนา เสริมสร้าง และป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัยในกับบุคลากรในสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ 2545 : 43 - 44) ผู้วิจัยเป็นผู้บริหารการศึกษาระดับอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีบทบาทหน้าที่ในการบังคับบัญชา กำกับ ดูแลสถานศึกษาและข้าราชการครูในสังกัด จึงสนใจที่จะศึกษาสาเหตุของการกระทำคามผิดทางวินัย ของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่เกิดขึ้นระหว่างปี พ.ศ. 2540 - 2545 และศึกษาวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัย ของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อใช้เป็นข้อเสนอแนะสำหรับการวางแผน กำหนดนโยบายแนวทางการพัฒนา เสริมสร้างและการป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัยของข้าราชการครู ให้กับผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในหน่วยงาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ต่อไป

แนวคิดทฤษฎี

1. ความหมายของวินัย
2. จุดมุ่งหมายและความสำคัญของวินัย
3. ลักษณะความผิดทางวินัยของข้าราชการครู
4. สาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู
5. การป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครู

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวิเคราะห์สาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2545 ตามลักษณะความผิดทางวินัย และสถานภาพ เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างทัศนะของครูกับผู้บริหารโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สมมติฐานการวิจัย

วิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำผิดของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างทัศนะของครูกับผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกันทั้งโดยรวมและรายด้าน

ระเบียบวิธีวิจัย

- การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis)

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2545 จำนวน 6,828 คน แยกเป็นครู จำนวน 6,272 คน และผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 556 คน (สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ 2545 : 2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูและผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ปีการศึกษา 2545 จำนวน 589 คน แยกเป็นครู จำนวน 362 คน และเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 227 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครชชีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เลือกกลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนในสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอและกิ่งอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ 18 แห่ง โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

นิยามศัพท์

การกระทำความคิดทางวินัย หมายถึง พฤติกรรมที่ข้าราชการครูแสดงออกอันขัดต่อ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ธรรมเนียม ประเพณี หรือคำสั่งของทางราชการที่ยึดตามพระราชบัญญัติระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 และระเบียบคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีครู พ.ศ. 2539

สาเหตุของการกระทำความคิดทางวินัย หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่นำไปสู่การกระทำความคิดทาง วินัยและถูกลงโทษทางวินัย ประกอบด้วย 10 ประการ (เอื้อ เปลี่ยนดิษฐ์ 2530 : 88) ได้แก่

1. ขาดความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยของทางราชการ
 2. กระทำตามอย่างผู้อื่นหรือผู้บังคับบัญชา
 3. ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยของข้าราชการ
 4. ตั้งอยู่ในความประมาท
 5. กระทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง
 6. กระทำเพื่อผลประโยชน์ตอบแทน
 7. เสียขวัญและขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 8. กระทำเพื่อความปลอดภัยแก่ตนเอง
 9. เจตนากระทำผิดเนื่องจากหลงใหล กลัวโทษทางอาญา เช่น ฆ่าผู้อื่น ทำร้ายร่างกาย กระทำ อนาคตต่อหญิง ลักทรัพย์ ฉ้อโกง ฯลฯ
 10. จงใจกระทำผิดเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์และปัญหาทางครอบครัว
- วิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำความคิดวินัยข้าราชการครู หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่โรงเรียน ดำเนินการเพื่อป้องกันมิให้ข้าราชการครูกระทำความคิดทางวินัยใน 3 ด้านคือ
1. ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนได้ดำเนินการ เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับด้านวินัยข้าราชการครู ตลอดจนความรู้และแนวทางใน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ เพื่อให้เกิดความรู้ เข้าใจ ตระหนัก สามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
 2. ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู หมายถึง วิธีการหรือกิจกรรมที่โรงเรียนได้ ดำเนินการเพื่อให้ข้าราชการครู ได้ระบายความรู้สึก ความเครียด ความกดดัน ความคับข้องใจและความ ต้องการ อันจะก่อให้เกิดความสบายใจ ไม่หมกมุ่น ไม่คิดเสี่ยงต่อการกระทำที่ผิดวินัยข้าราชการครู
 3. ด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู หมายถึง วิธีการหรือ กิจกรรมที่โรงเรียน ได้ดำเนินการอันเป็นการควบคุม ดูแล กำกับ กระตุ้นเตือน เพื่อมิให้ข้าราชการครู ประพฤติปฏิบัติขัดต่อวินัยข้าราชการครู รวมถึงการส่งเสริมให้ข้าราชการครูประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 2 รายการ ได้แก่

1. แบบสำรวจรายการข้อมูล เอกสาร ใช้สำหรับการวิเคราะห์เอกสารแบบสำรวจรายการมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นสถานภาพของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่กระทำผิดวินัย ระหว่าง ปี พ.ศ. 2540 – 2545

ตอนที่ 2 เป็นลักษณะความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กระทำผิดในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2545 แบ่งเป็น 12 ลักษณะ

ตอนที่ 3 เป็นสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี 2540 – 2545

2. แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพด้านตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแยกเป็นครูและผู้บริหารโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทัศนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 51 ข้อ ครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการใช้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือทั้ง 2 รายการ ได้ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าความเชื่อมั่นรายข้อด้วยการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item-total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นรายข้ออยู่ระหว่าง .37 - .83 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .97

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยและสาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ส่วนข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่ได้จากการสำรวจ (Survey Research) นั้น วิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS 10.0 for Windows เพื่อหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันด้วยสถิติ t-test แบบ Independent Sample แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในรูปแบบตารางประกอบ

สรุปผลวิจัย

1. การกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครู พบว่า ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2540 – 2545 มีข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัย จำนวนทั้งสิ้น 97 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ตำแหน่งครูผู้สอนและมีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ลักษณะความผิดทางวินัยที่พบมากที่สุด ได้แก่ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ รองลงมา ได้แก่ ลักษณะประพฤตินั้นไม่เหมาะสม และกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินและคดีอาญาอื่น ส่วนลักษณะความผิดทางวินัยที่พบน้อยที่สุด ได้แก่ การทุจริตต่อหน้าที่ราชการ

2. สาเหตุการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบมากที่สุด ได้แก่ กระทำเพื่อสนองความต้องการของตนเอง รองลงมา ได้แก่ ไม่ให้ความสำคัญต่อวินัยของข้าราชการ และจงใจกระทำผิดเนื่องจากปัญหาเศรษฐกิจ สังคม อารมณ์ และปัญหาทางครอบครัว

3. วิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามทัศนะของครูและผู้บริหารโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการให้มาตรการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูด้านการลดความกดดันข้าราชการครู และด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติป้องกันการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างทัศนะของครูกับผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้เพื่อให้การป้องกันไม่ให้ข้าราชการครูกระทำความผิดทางวินัยบังเกิดผลหน่วยงานต่าง ๆ จึงควรดำเนินการ ดังนี้

1.1 รัฐบาล ควรยกระดับฐานะทางเศรษฐกิจของข้าราชการครู ให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นมากกว่าปัจจุบัน เช่น เพิ่มอัตราเงินเดือนหรือเงินตอบแทนให้สูงขึ้น จัดสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับข้าราชการครูตามความจำเป็นของแต่ละบุคคล

1.2 คณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในฐานะที่เป็นองค์กรกลางในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครู ควรกำหนดนโยบาย มาตรการ และบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับในการป้องกันการกระทำความผิดทางวินัยข้าราชการครู ให้อย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ จัดทำเอกสารหรือคู่มือการเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครูเผยแพร่ หรือแจกจ่ายไปให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับจังหวัดและอำเภออย่างทั่วถึงและเพียงพอ ผูกอบรมวิทยากรแกนนำระดับจังหวัดและ

ข้าราชการครูอย่างทั่วถึง ทั้งนี้เพื่อเป็นการลดจำนวนข้าราชการครูที่กระทำคามผิดให้น้อยลงหรือหมดไป และยังเป็น การเสริมสร้างให้ข้าราชการครูมีวินัยในตนเองมากขึ้น

1.3 สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยฝ่ายพัฒนาบุคคล ควรจัดทำหรือ จัดหาเอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับระเบียบวินัยข้าราชการครู และกรณีตัวอย่างความผิดทางวินัย ข้าราชการครู เผยแพร่ไปยังโรงเรียนในสังกัดให้ทั่วถึง จัดประชุมนิเทศครูบรรจุนใหม่ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ และการปฏิบัติตนเมื่อปฏิบัติงานที่โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ร่วมวางแผนและ สนับสนุนสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอและโรงเรียนในสังกัด จัดการอบรมสัมมนา ข้าราชการครูประจำการให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ วินัย แนวปฏิบัติยิ่งขึ้น หรือจัดอบรมเพื่อ พัฒนาข้าราชการครูให้เป็นศึกษานิเทศก์ประจำสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ/กิ่งอำเภอ และโรงเรียน ในสังกัดให้ทั่วถึง จัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน

1.4 สถาบันการศึกษาที่ผลิตครู ควรจัดหลักสูตรวิชาชีพครูหรือวิชาเกี่ยวกับ กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับอาชีพครู สำหรับนิสิตนักศึกษา ที่จะเข้ารับราชการครูในอนาคตต่อไป ได้ศึกษาเป็น พื้นฐาน โดยอาจจัดเป็นวิชาบังคับ วิชาเลือก หรือวิชาเลือกพิเศษนอกเหนือจากหลักสูตร หรืออาจจัดใน รูปแบบต่าง ๆ ที่เหมาะสม

1.5 โรงเรียนควรดำเนินการป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัยข้าราชการครูอย่าง จริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการให้ความรู้แก่ข้าราชการครู ควรจัดกิจกรรมให้ครอบคลุมทุกเรื่อง และควรส่งเสริมสนับสนุนให้ทุกฝ่าย โดยเฉพาะกรรมการสถานศึกษาผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วน ร่วมในการป้องกันการกระทำผิดวินัยข้าราชการครู

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้กับข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดอื่น หรือข้าราชการครูในสังกัดกรมอื่น โดยอาจจะเพิ่มเติมหรือเปลี่ยนแปลงตัวแปรที่ จะศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาวิจัยถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการที่ข้าราชการครูกระทำคามผิดทางวินัย ในลักษณะความผิดต่างๆ ว่ามีผลกระทบต่อตัวผู้กระทำคามผิดอย่างไร และมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานอย่างไร

2.3 ควรศึกษาวิจัยปัญหาการป้องกันการกระทำคามผิดทางวินัยของข้าราชการครูใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลประกอบการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการครูมีวินัยต่อไป

คุณธรรมที่ประกاربกับความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

กนกกา จุลกิจวัฒน์*

ความเป็นมา

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้เห็นถึงความสำคัญ และความจำเป็น ในการที่จะต้องพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โดย ในนโยบายและจุดเน้นการดำเนินงาน ปีงบประมาณ 2545 ได้กำหนดวัตถุประสงค์และจุดเน้น ที่เกี่ยวกับตัวครูไว้อย่างชัดเจน คือ “เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ มี คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีสวัสดิการที่ดี และพร้อมที่จะพัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” และ “ด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา มุ่งเน้นการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยใช้รูปแบบที่ หลากหลายเพื่อให้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม ขวัญกำลังใจที่ดีพร้อมที่จะ พัฒนาผู้เรียน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เมื่อวิเคราะห์ลึกลงไปที่ตัวครูจะพบว่าในปัจจุบันข้าราชการครูยังมี พฤติกรรมที่ขาดคุณธรรม จริยธรรมอยู่มาก โดยจะเห็นได้จากข่าวสารที่ปรากฏทางหน้าหนังสือพิมพ์ และ สื่อมวลชนแขนงอื่นๆ จากสถิติที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ รายงานผลการ ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู ในสังกัด ไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2540 ถึงปีงบประมาณ 2544 พบว่ามีข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยคิดเป็นร้อยละ 0.17, 0.04, 0.04, 0.13, และ 0.06 ตามลำดับ ซึ่งจำนวนดังกล่าวจะเห็นว่ามียังมีจำนวนน้อยมาก แต่เมื่อพิจารณาถึง กรณีความผิดที่กระทำ พบว่าเป็นกรณีความผิดที่ร้ายแรง เป็นที่สะท้อนขวัญ และขัดแย้งกับความคาดหวัง ของสังคมเป็นอย่างมาก เช่น กรณีผู้สาว อนาคต กรณีความผิดทางเพศที่ครูกระทำต่อศิษย์ และกรณีมีสาร เสพติดไว้ในครอบครอง เป็นต้น เมื่อจำแนกผู้กระทำผิดวินัยตามตำแหน่ง พบว่าร้อยละของผู้กระทำผิด วินัยที่เป็นผู้บริหาร ต่างจากผู้กระทำผิดที่เป็นครูผู้สอนประมาณหนึ่งในสามเท่านั้น ทั้งๆที่จำนวนทั้งหมด ของผู้บริหาร และครูผู้สอนมีจำนวนแตกต่างกันมาก นอกจากนี้จากปีงบประมาณ 2541 ถึงปีงบประมาณ 2544 ข้อมูลแสดงว่าจำนวนผู้บริหารที่กระทำผิดวินัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอีกด้วย

แนวคิดทฤษฎี

คุณธรรมของผู้บริหารนั้นนักวิชาการและท่านผู้รู้ได้ให้แนวคิดไว้หลายประการ ในที่นี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารตามแนวพระบรมราโชวาท และพระราชดำรัสของ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ซึ่งทรงพระราชทานไว้ในโอกาสต่างๆ จากการศึกษาพบว่า พระราชดำรัสเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ ซึ่งพระราชทานไว้เมื่อวันจันทร์ที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2525 ณ ท้องสนามหลวง ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริยาธิราชเจ้า เนื่องใน วิโรกาสเฉลิม ฉลองกรุงเทพฯมีอายุครบ 200 ปี ใจความสำคัญของ พระราชดำรัสดังกล่าว คือ “การรักษาอิสราภาพและ ความเป็นไทยให้ดำรงมั่นคงยืนยาวไป ถือว่าเป็นกรณีกิจอันสำคัญสูงสุด นอกจากต้องอาศัยการบริหาร

ประเทศที่ฉลาดสามารถ และสุจริตเป็นธรรมดาแล้ว ยังต้องอาศัยความร่วมมือสนับสนุนจากประชาชนทั้งประเทศด้วย คือประชาชนแต่ละคนจะต้องชวนช่วยสร้างสรรค์ประโยชน์ และดำรงอยู่ในคุณธรรมอันสมควรแก่ฐานะของตนๆ คุณธรรมที่ทุกคนควรจะศึกษาและน้อมนำมาปฏิบัติมีอยู่สี่ประการ ประการแรก คือการรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม ประการที่สอง คือการรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติ ปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น ประการที่สาม คือการอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด ประการที่สี่ คือการรู้จัก ระวังความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง คุณธรรมสี่ประการนี้ ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝังและบำรุงให้เจริญงอกงามขึ้นโดยทั่วแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุข ความร่มเย็น และมีโอกาสที่จะปรับปรุงพัฒนาให้ มั่นคงก้าวหน้าต่อไปได้ดังประสงค์” คุณธรรม 4 ประการนี้เป็นคุณธรรมที่หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจเอกชนและประชาชนโดยทั่วไปได้น้อมนำไปเผยแพร่ และประพฤติปฏิบัติอย่างกว้างขวาง ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารตามหลักคุณธรรม 4 ประการ ตามพระราชดำรัสพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวในรัชกาลปัจจุบันคือ (1) การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม (2) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น (3) การอดทน อดกลั้นและอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด (4) การรู้จักระวังความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง ซึ่งคุณธรรม 4 ประการนี้ จะเป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรของควมมีวินัยข้าราชการ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามแนวคิดของ ประวิณ ฒ นคร ซึ่งประกอบด้วย (1) ข้อปฏิบัติเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ (2) ข้อปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิผลของราชการ (3) ข้อปฏิบัติเพื่อเสถียรภาพ และเอกภาพในการบังคับบัญชา (4) ข้อปฏิบัติเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของข้าราชการ และความศรัทธาจากประชาชน (5) ข้อปฏิบัติเพื่อรักษาความเป็นกลางทางการเมือง

วัตถุประสงค์

1. เพื่อทราบระดับคุณธรรม 4 ประการ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อทราบระดับควมมีวินัยข้าราชการ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อทราบถึงคุณธรรม 4 ประการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อควมมีวินัยข้าราชการของ
ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

คุณธรรม 4 ประการของผู้บริหาร โดยรวม ส่งผลต่อควมมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

- การวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research)

ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ในปีการศึกษา 2545 จำนวน 436 โรงเรียน จาก 13 อำเภอ

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 204 โรงเรียน ซึ่งกำหนดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling)

นิยามศัพท์

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงนิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ ดังนี้

คุณธรรม 4 ประการ หมายถึง คุณธรรม 4 ประการ ตามพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบันซึ่งพระราชทานไว้เมื่อวันจันทร์ที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2525 ณ ท้องสนามหลวง ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระบูรพมหากษัตริราชเจ้า เนื่องในวโรกาสเฉลิมฉลองกรุงเทพฯ มีอายุครบ 200 ปี ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเอง ที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม
2. การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ความดีนั้น
3. การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์สุจริต ไม่ว่าจะด้วยเหตุประการใด
4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริตและรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ความมีวินัยข้าราชการ หมายถึง การที่ข้าราชการแต่ละคนปฏิบัติตามวินัยข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วย (1) ข้อปฏิบัติเพื่อรักษาความมั่นคงของชาติ (2) ข้อปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และประสิทธิผลของราชการ (3) ข้อปฏิบัติเพื่อเสถียรภาพและเอกภาพในการบังคับบัญชา (4) ข้อปฏิบัติเพื่อรักษาศักดิ์ศรีของข้าราชการและความศรัทธาจากประชาชน (5) ข้อปฏิบัติเพื่อรักษาความเป็น

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ ครูใหญ่ หรือผู้รักษาการ ในตำแหน่งในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี
โรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนในระดับก่อนประถมศึกษา ประถมศึกษา และหรือมัธยมศึกษาตอนต้น สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน อายุราชการ และอายุการดำรงตำแหน่งในโรงเรียนแห่งนี้ จำนวน 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (Forced Choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามพระราชดำรัสในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน เกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการ โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวน 44 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดของ ประวิณ ฉ นกร โดยจำแนกข้อคำถามตามตัวแปรย่อย จำนวน 40 ข้อ แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert) โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/FW (Statistical Package for the Social Sciences Window) การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละ วิเคราะห์คุณธรรม 4 ประการ และความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์คุณธรรม 4 ประการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ที่ส่งผลต่อความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับคุณธรรม 4 ประการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับดี ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละคุณธรรม

2) ระดับความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษายู่ในระดับดี ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละข้อปฏิบัติ

3) คุณธรรม 4 ประการ โดยภาพรวมที่ส่งผลต่อความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาทั้ง โดยภาพรวมและแยกพิจารณาในแต่ละข้อปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการกับความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดอื่นๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมศาสนา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรม 4 ประการที่ส่งผลต่อการบริหารงาน บุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดต่างๆ ของกระทรวงศึกษาธิการ เช่น สำนักงานคณะกรรมการ ประถมศึกษาแห่งชาติ กรมสามัญศึกษา กรมอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน กรมศาสนา และกรมการศึกษานอกโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยเข้าไปอยู่ในพื้นที่ เพื่อสังเกต สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้นกว่าเดิม เกิดความหลากหลายในการศึกษาวิจัย

4. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรม 4 ประการกับความมีวินัยข้าราชการของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา โดยการใช้การวิเคราะห์ด้วย Multivariate Analysis ซึ่งจะประกอบด้วย Log linear

รายงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

การพัฒนาเครื่องมือและการวัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา*

ธีระ รุญเจริญ**

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ทุกคนตระหนักดีว่า การศึกษาเป็นพื้นฐานชีวิตของสังคมก่อปรทั้งเป็นพื้นฐานหลักในการพัฒนาทุกอย่าง การศึกษาดังกล่าว เกิดขึ้นตลอดชีวิต ตั้งแต่แรกเกิดจนสิ้นชีวิต สังคมแวดล้อมหล่อหลอมคุณภาพการศึกษาทั้งในการดำรงชีวิตปกติ และในการจัดขึ้นเพื่อคาดหวังจะนำไปสู่เป้าหมายสูงสุด คือ เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

ลักษณะหรือรูปแบบของการศึกษาเรียนรู้ อาจเป็นไปได้ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นเชิงประสานสัมพันธ์และบูรณาการซึ่งกันและกัน

บุคคลที่เข้ามาเกี่ยวข้องข้องในการศึกษาเรียนรู้ นอกจากตัวผู้เรียนเองแล้ว ยังมีพ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง ประชาชนทั่วไป และบุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งสถาบัน หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ซึ่งมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษา (All for education)

บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งได้แก่ อาจารย์ ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ระดับต่าง ๆ เป็นบุคคลสำคัญต่อการจัดการศึกษามาก โดยเฉพาะการจัดการศึกษาในระบบ ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาที่มีแบบแผน หลักสูตร และการสอน ดังนั้น การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาดังกล่าวจึงมีผลกระทบต่อผู้เรียนมาก

ยุคโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ไร้พรมแดน และเทคโนโลยีสารสนเทศก้าวหน้าอย่างมาก ซึ่งทำให้มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานอย่างมาก ชีวิตของครูผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่นย่อมได้รับผลกระทบต่อทั้งชีวิต สังคม และหน้าที่การงานของตนมาก

ดัชนีที่บ่งชี้คุณภาพชีวิตของครูที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาหนี้สินข้าราชการครู ซึ่งมีผลกระทบไปถ้วนทั่ว สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (สกสค.) ได้ออก “ข้อบังคับคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าด้วยโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตครู พ.ศ. 2549” โดยความร่วมมือระหว่างกระทรวงศึกษาธิการ ธนาคารออมสิน และเครือข่ายพัฒนาชีวิตครู

โครงการพัฒนาชีวิตครูดังกล่าวเกิดขึ้นอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ อยู่ในปัจจุบัน เพื่อได้เครื่องมือและสารสนเทศ/ข้อมูลพื้นฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ในการกำหนดนโยบาย และดำเนินการได้ดีขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นสมควรแสวงหาเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิต เพื่อจะใช้ประกอบการพิจารณาใช้ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป

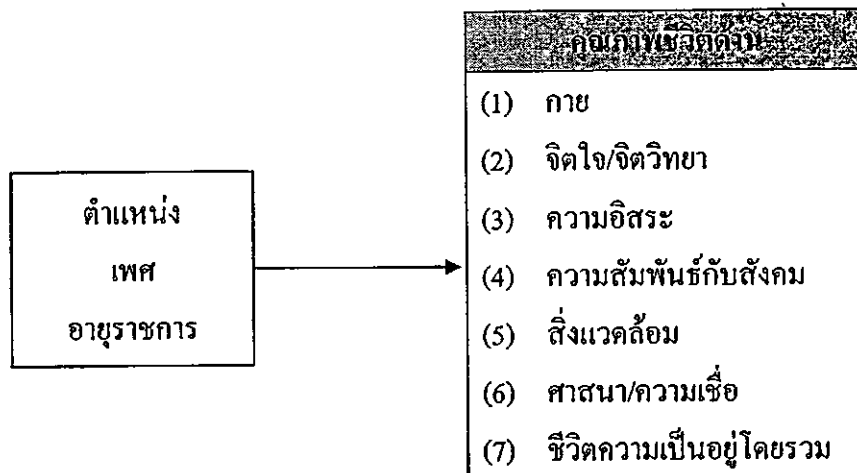
วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้มุ่งสร้างเครื่องมือประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะดังนี้

- 1) เพื่อสร้างแบบวัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดของ :
 - ก. องค์กรต่าง ๆ
 - World Health Organization
 - คณะวิจัยโรงพยาบาลสวนปรุง
 - คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา
 - ข. ด้านต่าง ๆ ของแบบวัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา
- 3) เพื่อวัดคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา
- 4) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาตามตำแหน่ง เพศ และอายุราชการ

กรอบความคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกรอบเนื้อหาสาระของดัชนีวัดคุณภาพชีวิตของ WHO ชุด WHOQOL-100 ของ World Health Organization (1996) ซึ่งครอบคลุม 6 ด้าน คือ Physical (กาย), Psychological (จิตใจ), Level of independent (ความมีอิสระ), Social relationship (ความสัมพันธ์ทางสังคม) Environment (สิ่งแวดล้อม) และ Spirituality religion/personal beliefs (ศาสนา/ความเชื่อ) โดยศึกษาจากบุคลากรทางการศึกษาที่มีตำแหน่ง เพศ และอายุราชการต่างกัน ดังแผนภูมิที่ 1



การดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบุคลากรทางการศึกษาซึ่งศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล บัณฑิตวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 141 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องที่ศึกษาปริญญาเอก ปริญญาโทและประกาศนียบัตรทางการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี และมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล และบัณฑิตวิทยาลัย/มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา และผู้ที่ศึกษาปริญญาโท และประกาศนียบัตรทางการบริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเข้าฝึกอบรมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3

อนึ่ง กลุ่มตัวอย่างแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนักศึกษามัธยมศึกษาและกลุ่มที่ 2 เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมเตรียมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิต 2 แบบคู่ขนานกัน คือ

แบบที่ 1 เป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยใช้เนื้อหาของ WHO เป็นดัชนีวัดความสุข 5 ด้านเป็น 100 ดัชนี และ แบบที่ 2 เป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตของคณะวิจัยโรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่ ใช้ดัชนีจำนวน 26 ดัชนี (World Health Organization Quality of Life Scale : WHOQOL และ WHOQOL-BREF) ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert's 5 – rating scale) แบ่งออกเป็น 7 ด้าน คือ

- 1) ด้านกาย (Physical)
- 2) ด้านจิตวิทยา หรือจิตใจ (Psychological)
- 3) ด้านความอิสระ (Level of independent)
- 4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationship)
- 5) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment)
- 6) ด้านศาสนา/ความเชื่อ (Religion/Beliefs)
- 7) ด้านชีวิตโดยรวม (Total Life)

คุณภาพเครื่องมืออาศัย Content Validity ของ World Health Organization และเครื่องมือของคณะผู้วิจัยโรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่ ซึ่งมี 100 ดัชนี และ 26 ดัชนีตามลำดับ

ส่วนความเชื่อถือได้ (Reliability) วิเคราะห์จากข้อมูลจากเครื่องมือที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งปรากฏผลดังตาราง โดยทั้งแบบ 1 และแบบ 2 อยู่ในระดับสูงมาก

ผลการวิจัย

1. ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ก. ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability) ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือมีรายละเอียดดังตารางที่ 1 ตารางที่ 1

สรุปค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach alpha coefficient)

: α จำแนกตามกลุ่ม 1 กลุ่ม 2 และรวมกลุ่ม 1 กับกลุ่ม 2

รายการวิเคราะห์	ค่า α 1	ค่า α 2	ค่า α รวม
แบบที่ 1 คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา	0.943	0.946	0.943
1. ด้านกาย	0.675	0.523	0.644
2. ด้านจิตวิทยา	0.769	0.837	0.785
3. ด้านความมีอิสระ	0.535	0.428	0.516
4. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	0.733	0.783	0.737
5. ด้านสิ่งแวดล้อม	0.837	0.860	0.841
6. ด้านศาสนาความเชื่อ	0.857	0.806	0.844
7. ด้านระดับชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม	0.896	0.925	0.902
แบบที่ 2 คุณภาพชีวิตของโรงพยาบาลสวนปรุง	0.930	0.939	0.931
รวมทั้งฉบับ (แบบที่ 1 และแบบที่ 2)	0.959	0.969	0.961

หมายเหตุ (1) แบบที่ 1 เป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา

(2) แบบที่ 2 เป็นแบบประเมินคุณภาพชีวิตของคณะวิจัย โรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่

ข. ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างเครื่องมือ ค่า r ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแบบประเมิน

เมื่อวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (correlation) ระหว่างแบบประเมินคุณภาพชีวิตบุคลากรทางการศึกษา (แบบที่ 1 TQOL) กับแบบประเมินคุณภาพชีวิตของคณะผู้วิจัย โรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่ (แบบที่ 2 WHOQOL-BREF) ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง ($r=0.655$) ซึ่งอยู่ในระดับใกล้เคียงกับค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแบบที่ 2 กับแบบประเมินคุณภาพชีวิตของ World Health Organization (WHOQOL) ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์ 0.651 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2 และในกราฟแสดง

ตารางที่ 2

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างแบบประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา แบบที่ 2 กับแบบที่ 1 (TQOL) และระหว่างแบบที่ 2 (WHOQOL – BREF) กับ WHOQOL

สหสัมพันธ์ระหว่าง	ค่าสหสัมพันธ์ Φ
ก. แบบที่ 1 กับ แบบที่ 2	0.655
ข. แบบที่ 2 กับ WHOQOL	0.651*

หมายเหตุ * ที่มา “เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ชุด 100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด (โรงพยาบาลสวนปรุง, 2540)”

2. ผลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา

จากการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประเมินคุณภาพชีวิตตนเอง โดยใช้แบบประเมิน 2 แบบ คือ แบบที่ 1 แบบประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของผู้วิจัยที่สร้างขึ้น (ซึ่งขอเรียกชื่อย่อว่า TQOL : Teera Quality of Life Questionnaire) และแบบที่ 2 (WHO – BREF) ซึ่งคณะผู้วิจัยโรงพยาบาลสวนปรุงเชียงใหม่ สร้างขึ้น

การนำเสนอผลการประเมินแยกเป็นผลการประเมินโดยรวม และรายด้าน (ของแบบประเมินที่ 1) และ (2) จำแนกตามกลุ่มที่ใช้ในการศึกษา คือ กลุ่มที่ 1 เป็นนักศึกษาบัณฑิตศึกษา ประกาศนียบัตรบัณฑิต, ปริญญาโท และปริญญาเอกสาขาวิชาการบริหารการศึกษา) และกลุ่มที่ 2 เป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเข้ารับการฝึกอบรมเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 3 (ซึ่งส่วนใหญ่เดิมเป็นตำแหน่งครู) ซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอตามลำดับต่อไปนี้

2.1 คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาโดยรวม

เมื่อวิเคราะห์ผลในตารางที่ 4 ปรากฏว่าบุคลากรทางการศึกษามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับ “ค่อนข้างดี” ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน โดยกลุ่มบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม และรวมทั้ง 2 กลุ่ม

นับเป็นที่ตระหนักดีว่า ผู้ที่ช่วยตัวเราได้ดีที่สุดคือตัวเราเอง ดังนั้น เราจำเป็นต้องปรับชีวิตของตนเองให้อยู่ในหนทางแห่งความสุขที่แท้จริง คือ ให้มีสุขภาพที่พอประมาณตามฐานานุรูปของตนเอง หลีกเลี่ยงความมีหนี้สิน อย่างน้อยผลิตได้กับบริโภคควรจะสมดุลกัน ถ้ามีเหลือไว้บ้างก็จะดียิ่งขึ้น การใช้จ่ายอะไรก็ตั้งอยู่ในเหตุในผลอันสมควร ก่อปรทั้งสร้างเกราะกำบังความเลวร้ายที่มวลอย่างเหนียวแน่น น่าจะทำให้คุณภาพชีวิตมีความสุขได้เป็นอย่างดี

2.2 คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาเป็นรายด้าน

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านกาย ด้านความมีอิสระ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม ปรากฏผลดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับ “ค่อนข้างดี” โดยคุณภาพชีวิตด้านชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับดีกว่าด้านอื่น ๆ

(2) คุณภาพชีวิตในแต่ละด้านทุกด้าน ปรากฏว่าทุกดัชนีคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาของแต่ละด้านอยู่ใน “ระดับดี” ถึง “ระดับค่อนข้างดี”

2.3 คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาแบบที่ 2

เมื่อวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา ตามผลการใช้แบบประเมินที่ 2 (WHOQOL - BREF) โดยรวม (ไม่ได้แยกเป็นรายด้าน) ปรากฏว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา ก็อยู่ในระดับ “ค่อนข้างดี” เช่นเดียวกับการใช้แบบที่ 1 ซึ่งแบบประเมินคุณภาพชีวิตทั้ง 2 แบบ มีความสัมพันธ์กัน “ค่อนข้างสูง” ($r = 0.655$)

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตกับตัวแปรต่าง ๆ

ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านของแบบประเมินที่ 1 (TQOL) โดยจำแนกตามเพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ

ผลการเปรียบเทียบมีดังนี้

1) โดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏว่าบุคลากรทั้งชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันเลย ไม่ว่าจะเป็นการเปรียบเทียบคุณภาพโดยรวม และรายด้าน (จิตวิทยา, ความมีอิสระ, ความสัมพันธ์ทางสังคม, สิ่งแวดล้อม, ศาสนา/ความเชื่อ และความเป็นอยู่โดยรวม ไม่แตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นจะแตกต่างกันเฉพาะด้านกายเท่านั้น

2) ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ปรากฏว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรในตำแหน่งอื่นมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันแต่อย่างใด ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ทั้งหมด

เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ปรากฏว่าส่วนใหญ่บุคลากรที่มีอายุ 10 ปีลงมา จะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างจากบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และแตกต่างจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่มีอายุ 10-20 ปี ในด้านกาย จิตวิทยา และโดยรวม

3) เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งกำลังศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (กลุ่มที่ 1) กับบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (กลุ่มที่ 2) ปรากฏว่าทั้ง 2 กลุ่ม

4) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามแบบประเมินที่ 1 (TQOL) ปรากฏว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่เป็นนักศึกษา (กลุ่มที่ 1) กับผู้เข้ารับการศึกษาอบรมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา (กลุ่มที่ 2) ไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามแบบประเมินแบบที่ 2 (WHOQOL - BREF) กับตัวแปร เพศ ตำแหน่ง และอายุราชการ ปรากฏว่า ไม่มีคู่เปรียบเทียบได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่อย่างไร ยกเว้นเมื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอายุราชการ ซึ่งบุคลากรที่มีอายุราชการน้อยกว่า 10 ปี จะมีคุณภาพดีกว่าบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 20 ปี ซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

4. สรุปผลการวิจัยโดยรวม

ผลการสร้างเครื่องมือ
1. Content Validity ตาม
• WHOQOL
• WHOQOL - BREF
2. ความเชื่อมั่น (Reliability)
r : 0.96
3. สหสัมพันธ์กับ
WHOQOL - BREF
r : 0.655



ผลคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา
1. คุณภาพชีวิต “ค่อนข้างดี” ในภาพรวม ทั้งแบบประเมินที่ 1 และแบบประเมินที่ 2
2. คุณภาพชีวิตรายด้านทั้งกาย, จิตวิทยา, ความมีอิสระ, ความสัมพันธ์ทางสังคม, สิ่งแวดล้อม, ศาสนาความเชื่อ และชีวิตความเป็นอยู่โดยรวมอยู่ในระดับ “ค่อนข้างดี” ทุกด้าน
3. การเปรียบเทียบ
(1) เพศและตำแหน่งคุณภาพชีวิตเกือบทุกด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านกายที่แตกต่างกัน (นัยสำคัญ .05) เฉพาะการเปรียบเทียบระหว่างชาย - หญิง
(2) อายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยอายุราชการกลุ่ม 10 ปีลงมา แตกต่างกับกลุ่มอายุ 20 ปีขึ้นไป ทุกด้าน และแตกต่างจากกลุ่มอายุ 10 - 20 ปี บางด้าน
(3) กลุ่มบุคลากรที่เป็นนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษากับกลุ่มเตรียมเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน
(4) เมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามแบบประเมินที่ 2 ปรากฏว่าเพศ และตำแหน่งคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ยกเว้นความแตกต่างของอายุราชการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน (ระดับนัยสำคัญ .05)

5. การอภิปรายผล

5.1 เครื่องมือการประเมินคุณภาพชีวิต

จากการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ ปรากฏว่าเครื่องมือมีคุณภาพดี ตามหลักการตรวจสอบทางวิชาการทั้งความเชื่อมั่นเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ตลอดจนความสัมพันธ์ (r) กับเครื่องมือต้นฉบับ จึงน่าจะสามารถวัด/ประเมินคุณภาพชีวิตบุคลากรทางการศึกษาต่อไปได้

5.2 การศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง

การประเมินคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างเพียง 141 คน ซึ่งอาจจะจำนวนน้อยไปและกลุ่มตัวอย่างประเมินตนเอง อาจจะมีอคติอยู่บ้าง เพราะการวิจัยโดยให้ประเมินตนเองมักจะสูงกว่าปรกติเป็นส่วนใหญ่ ถ้าได้ใช้กับผู้ใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายในการประเมินเพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความเชื่อถือได้อีกชั้นหนึ่งก็น่าจะเป็นสารสนเทศที่น่าเชื่อถือได้ยิ่งขึ้น

5.3 ผลการประเมินคุณภาพชีวิต

ผลการประเมินคุณภาพชีวิตตนเองของบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ ปรากฏว่าโดยภาพรวม “อยู่ในระดับค่อนข้างดี” คือค่อนข้างมีความสุขในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการงาน

อย่างไรก็ดี ในยุคการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอย่างยุคโลกาภิวัตน์ ความสุขหรือคุณภาพชีวิตน่าจะเปลี่ยนแปลงได้เร็วตามยุค ซึ่งส่วนใหญ่น่าจะออกเป็นทางลบ (negative) มากกว่าทางบวก (positive) เนื่องจากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ เช่น เงินเฟ้อ อย่างเป็นอยู่ในปัจจุบัน (2551) กอปรทั้งความวุ่นวายในทางการเมือง

รัฐบาลและผู้ที่เกี่ยวข้องน่าจะให้เป็นวาระแห่งชาติให้การปรับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยใช้สายกลาง ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงดำริไว้ และเป็นที่ยอมรับในประเทศต่าง ๆ มากมาย กล่าวคือ ชีวิตตัวเองให้อยู่ในความพอประมาณ มีเหตุผลและภูมิคุ้มกันที่ดี กอปรทั้งอนุรักษ์ และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้ร่มรื่น น่าอยู่ และปลอดภัย

6. ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปสู่ข้อเสนอแนะหลายประการ ดังนี้

1) การปรับตัวให้มีชีวิตพอเพียง

นับเป็นที่ตระหนักดีว่า ผู้ที่ช่วยตัวเราได้ดีที่สุดในที่สุดคือ ตัวเราเอง ดังนั้น เราจำเป็นต้องปรับชีวิตของตนเองให้อยู่ในหนทางแห่งความสุขที่แท้จริง คือ ให้มีชีวิตพอประมาณตามฐานะานุรูปของตนเอง หลักถึงความมีหนี้สิน อย่างน้อยผลิตได้กับบริโภคควรจะสมดุลกัน ถ้ามีเหลือไว้บ้างก็จะดียิ่งขึ้น การใช้ทำอะไรก็ตั้งอยู่ในเหตุในผลอันสมควร กอปรทั้งสร้างเกราะกำบังความเลวร้ายทั้งหมด

2) การปฏิรูปยุทธศาสตร์ชีวิตใหม่

รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน่าจะสร้างยุทธศาสตร์การปรับยุทธศาสตร์ชีวิตใหม่เป็นวาระแห่งชาติให้ประชาชนได้มีชีวิตพอเพียง หนีจากหนี้สินและความฟุ้งเฟ้อ และความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องตลอดทั้งการแข่งขันเชิงลบ (negative competitiveness) โดยการปรับใหม่เป็นการแข่งขันเชิงบวก ก็น่าจะทำให้ชีวิตและสังคมมีความสุขได้ยั่งยืนถาวรต่อไป

3) การวิจัยต่อไป

การวิจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาครั้งนี้ เป็นเพียงจุดเริ่มต้น ด้วยความตระหนักว่าบุคลากรทางการศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษา ซึ่งเป็นรากฐานการพัฒนาด้านอื่น ๆ ทั้งหมด คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาจึงควรได้รับความสนใจและตระหนักจากบุคคลหลายฝ่าย เพื่อได้สารสนเทศดีขึ้น จึงควรวิจัยตามประเด็นต่อไปนี้

- (ก) ควรตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือซ้ำอีก
- (ข) ควรใช้ทั้งกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลและผู้ใกล้ชิดกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อได้ผลเชื่อถือได้มากขึ้น
- (ค) ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษาและกลุ่มอื่น ๆ ทั้งที่เป็นประชาชนและข้าราชการอื่นๆ และควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง :
 - คนในเมืองกับคนชนบท
 - คนภาคภูมิศาสตร์ต่าง ๆ
 - คนที่มีอาชีพต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

โครงการจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูปในการสำรวจสุขภาพจิตในพื้นที่ ปี พ.ศ. 2545 “เครื่องมือชี้วัด
คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก ฉบับภาษาไทย (WHOQOL - BREF - THAI)”
กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต

คม ชัด ลึก. “เงินกู้นอกระบบเกือบนางรอง” คมชัดลึก 1 พฤษภาคม 2551 น.22

คม ชัด ลึก. “คนไทยซึ่มเสิร์ฟุ้งกว่า 3 ล.” คมชัดลึก 1 พฤษภาคม 2551 น.12

ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์. “ถ้ารายได้ไม่ใช่ความสุข - แล้วอะไรล่ะใช่? เสาะหาดัชนีอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทย”
หนังสือมติชนรายวัน 2 พฤษภาคม 2550 น.6

ประชาชาติธุรกิจ. “แกะรอยเส้นทางความสุข - “ภูฏาน” สัมผัสศมคติวิถีสร้างสุขมนุษยชาติ”
หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ ฉบับที่ 7 - 10 กันยายน 2549 น.44

รสรินทร์ เกรย์ และคณะ “ความสุขบนความพอเพียง : ความมั่นคงในบั้นปลายชีวิต” สถาบันวิจัย
ประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

วิพรรธ เรืองวิทยา. “ทางแห่งความสุข” รายการช่วยคิดช่วยธรรม TV3 16 มกราคม 2551

นพดล กรรณิกา. “ความสุขมวลรวมคนไทย” สำนักวิจัยเอแบคโพลล์ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
กรุงเทพมหานคร.

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม. “จากความสุขมวลรวมประชาชาติของภูฏาน สังคมการณ์ สังคมอยู่เย็นเป็นสุข
ร่วมกันของไทย” กรุงเทพฯ : กระทรวงวัฒนธรรม

สุวัฒน์ มหันตนิรันดร์กุล และคณะ. 2540. เปรียบเทียบแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุด
100 ตัวชี้วัด และ 26 ตัวชี้วัด เชียงใหม่ : โรงพยาบาลสวนปรุง

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครู. 2549. คู่มือการดำเนินงาน โครงการพัฒนา
คุณภาพชีวิตครู. กรุงเทพฯ : สกสค.

สำนักพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม กรมการศาสนา กระทรวงวัฒนธรรม. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม
และพัฒนาคุณภาพชีวิตคนในชาติ ปีงบประมาณ 2549 - 2550 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด

แบบประเมิน
คุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา
TEERA'S QUALITY OF LIFE QUESTIONNAIRE

ข้อที่	ความพอใจ/รู้สึก/ยอมรับ/ความเชื่อในช่วง 15 วันที่ผ่านมา	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
	ก. ด้านกาย					
1	ความพอใจในการนอนหลับพักผ่อน.....
2	ความมีพลัง/กำลัง ในการปฏิบัติกิจกรรม.....
3	การปราศจากความเจ็บป่วยและความไม่สบายกาย.....
	ข. ด้านจิตวิทยา					
4	การคิดเชิงบวก/การมองโลกในแง่ดี.....
5	ความพอใจในสิ่งที่เกิดขึ้นรอบข้าง เช่น การคิด/การเรียน ความจำ และสมาธิ.....
6	ความรู้สึกภูมิใจในตนเอง.....
7	ความพึงพอใจในรูปร่างหน้าตาตนเอง.....
	ค. ด้านความมีอิสระ					
8	ความมีอิสระในการไปมาหาสู่กัน.....
9	ความมีอิสระในกิจกรรมประจำวัน.....
10	การไม่พึ่งพาและการรักษาสุขภาพ.....
11	ความพอใจในความสามารถในการปฏิบัติงานของคน.....
	ง. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม					
12	ความพึงพอใจในการสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้อื่น.....
13	การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้อื่น.....
14	ความพึงพอใจในเรื่องชีวิตทางเพศ.....
	จ. ด้านสิ่งแวดล้อม					
15	ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน.....
16	ความสะดวกสบายในที่อยู่อาศัย.....
17	ความเพียงพอของรายได้และทรัพย์สินอื่น.....
18	การได้รับความสะดวกและคุณภาพในการรักษาและการดูแลจากสังคม.....
19	การมีโอกาสได้รับข้อมูลข่าวสารและทักษะใหม่ ๆ.....
20	การมีส่วนร่วมและการมีโอกาสในการพักผ่อนหย่อนใจ.....

ข้อที่	ความพอใจ/รู้สึก/ยอมรับ/ความเชื่อในช่วง 15 วันที่ผ่านมา	ระดับการประเมิน				
		1	2	3	4	5
21	การปราศจากมลพิษจากอากาศ เสี่ยง การจราจร.....
22	ความคล่องตัวและความสะดวกสบายในการเดินทาง.....
	ฉ. ด้านศาสนาความเชื่อ					
23	ความพึงพอใจในศาสนา/ความเชื่อส่วนตัว.....
24	การมีจิตสำนึกในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ.....
	ช. ด้านระดับชีวิตความเป็นอยู่โดยรวม					
25	ความพอใจในระดับคุณภาพชีวิตโดยรวม.....
26	ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตส่วนตัวและการทำงาน.....
27	ความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่.....
28	ความพึงพอใจในสุขภาพกาย.....
29	ความพึงพอใจในสุขภาพใจ.....
30	ความมั่นใจในคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในอนาคต.....

ตัวแปรที่สัมพันธ์กับเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่สอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล*

สุกมาส อังสุโชติ**

พูนศิริ วัจนะภูมิ***

ศุชาดา สดาวรวงศ์****

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการรับรู้คุณค่าการออมของครู (2) ศึกษาการวางแผนการใช้จ่ายของครู (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าการออมกับการวางแผนการใช้จ่ายของครู (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนเงินออมกับอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้ของครอบครัว (5) เปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีปริมาณรายได้ในระดับที่ต่างกัน (6) เปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับที่ต่างกัน และ (7) เปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับที่ต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับช่วงชั้นที่ 1-2 ในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ และสมุทรสาคร จำนวน 403 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน การทดสอบทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการครูมีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับปานกลาง และสูง คิดเป็นร้อยละ 48.88 และ 49.63 ตามลำดับ (2) ข้าราชการครูมีการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวในระดับปานกลาง และต่ำ คิดเป็นร้อยละ 25.8 และ 57.3 ตามลำดับ (3) การรับรู้คุณค่าการออมกับการวางแผนการ

ที่มา * วารสารสุโขทัยธรรมมาธิราช ปีที่ 22 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม-มิถุนายน 2552

** ค.บ. (เกียรตินิยมอันดับ 1) การสอนคณิตศาสตร์, ค.ม. (การวัดและประเมินผลการศึกษา), ค.ค. (การวัดและประเมินผลการศึกษา) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รองศาสตราจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผล มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

*** วท.บ. (คหกรรมศาสตร์), Postgraduate Diploma (Food Resources Related to Community Development) M.Sc.Rs. (Rural Development Planning) สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชามนุษยนิเวศศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

**** บช.บ., บช.ม. (บัญชี) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รองศาสตราจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ใช้จ่ายของครูมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.217 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) สัดส่วนเงินออมกับอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้ของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กัน (5) ครอบครัวข้าราชการครูที่มีรายได้ระหว่าง 40,000 – 55,000 บาทต่อเดือนมีสัดส่วนเงินออมน้อยกว่าครอบครัวที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาทต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (6) สัดส่วนเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับสูงกว่าสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (7) ครอบครัวข้าราชการครูที่มีระดับการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวในระดับต่ำ จะมีสัดส่วนเงินอมน้อยกว่าครอบครัวที่มีระดับการวางแผนการใช้จ่ายในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: เงินออม ข้าราชการครู การวางแผนการใช้จ่าย การรับรู้คุณค่าการออม

บทนำ

การศึกษาระดับช่วงชั้นที่ 1-2 เป็นการศึกษาในระดับที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการศึกษาที่จัดให้ประชากรส่วนใหญ่ของประเทศเป็นการศึกษาภาคบังคับที่เป็นบริการซึ่งรัฐพยายามจัดให้ประชากรอย่างเต็มที่ ข้าราชการครูในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจะเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา ครุฑูกคาดหวังจากสังคมว่า จะต้องเป็นบุคคลที่มีแบบแผนของความประพฤติอยู่ในกรอบ และจริยธรรมสูงกว่าผู้ประกอบอาชีพอื่นเพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ศิษย์และบุคคลทั่วไป แต่ในปัจจุบันครูมีรายได้ไม่สมดุลกับรายจ่าย เงินเดือนไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ เงินไม่พอใช้เพื่อการครองชีพตามฐานานุรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้าราชการครูชั้นผู้น้อยมีหนี้สินมาก ทำให้ต้องแสวงหาหรือยอมทำทุกอย่างเพื่อให้ได้มาซึ่งปัจจัยต่าง ๆ โดยไม่คำนึงถึงระเบียบวินัยและจริยธรรม (กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2541: 225) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการครูกระทำผิดวินัย กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการกับภาระหนี้สินพบว่า ข้าราชการครูที่ถูกดำเนินการทางวินัยส่วนใหญ่เคยกู้เงินถึงร้อยละ 94.10 วัตถุประสงค์ในการกู้เงินส่วนใหญ่จะนำไปใช้จ่ายในครอบครัว และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างรายได้กับรายจ่ายพบว่ายังไม่พอเพียง จึงอาจกล่าวได้ว่า โดยสรุปแล้วภาวะการเงินของผู้ที่ถูกดำเนินการทางวินัยส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีหนี้สิน รองลงมาคือ การติดการพนัน และอบายมุขอื่น ๆ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2534: 31)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้ตระหนักถึงปัญหาหนี้สินของข้าราชการครู ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู ครอบครัวและการจัดการด้านการศึกษา จึงได้ขอความร่วมมือจากธนาคารออมสินจัดทำ “โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตครู” ขึ้นในเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2542 เพื่อแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู (กระทรวงศึกษาธิการ 2545) อย่างไรก็ตาม โครงการแก้ไขปัญหานี้สินดังกล่าวข้างต้นนั้น อาจกล่าวได้ว่า เป็นการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ยังไม่ได้มีการศึกษาถึงรากเหง้าของสาเหตุปัญหาที่

จัดการการเงินของครอบครัว โดยที่เงินเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการดำรงชีวิต ทุกครอบครัวนอกจากต้องการเงินที่มากเพียงพอต่อการใช้จ่ายใช้สอยแล้ว ยังต้องการส่วนเกินเป็นเงินออมเพื่อเก็บไว้ใช้จ่ายในอนาคตด้วย โดยทั่วไปอาจกล่าวได้ว่าทุกครอบครัวปรารถนาความมั่งคั่งและมั่นคง ความมั่งคั่งจะเกิดขึ้นเมื่อครอบครัวมีรายได้มากกว่ารายจ่าย และมีการนำเงินออมไปลงทุนหาประโยชน์เพิ่มขึ้น ครอบครัวที่มีรายได้มากแต่ใช้จ่ายมากจนไม่มีเงินเหลือออม แต่เกิดภาระหนี้สินแทน ความมั่งคั่งย่อมไม่เกิดในขณะที่ครอบครัวที่มีรายได้ต่ำกว่าแต่มีการใช้จ่ายอย่างเหมาะสม มีการคิดและวางแผนการใช้จ่ายย่อมสามารถสร้างความมั่งคั่งให้แก่ตนเองได้ ความมั่นคงของครอบครัวนั้นเกิดขึ้นจากการรู้จักนำเงินออมไปลงทุนสร้างฐานะในรูปของสินทรัพย์ เพื่อการดำรงชีวิตอย่างสุขสบายในอนาคตระยะยาวในการสร้างความมั่งคั่งและมั่นคงของครอบครัวจึงเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดการรายได้ รายจ่าย การออม และการลงทุน

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่สอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจำนวนข้าราชการครูมากที่สุดถึงร้อยละ 70 ของข้าราชการครูทั้งหมดในกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ 2545) ซึ่งปัจจุบันยังมีการศึกษาเรื่องนี้น้อยมาก โดยเป็นการศึกษาหาความสัมพันธ์ของรายได้ของครอบครัว การรับรู้คุณค่าการออม การวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัว และอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้ที่มีต่อสัดส่วนเงินออมของครอบครัว เพื่อที่จะได้ข้อมูลมาเป็นแนวทางในการจัดการการเงินของครอบครัวข้าราชการครูได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อค้นหาปัจจัยที่สัมพันธ์กับสัดส่วนเงินออมของครอบครัวข้าราชการครู โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับการรับรู้คุณค่าการออมของคุณ
- 2) เพื่อศึกษาระดับการวางแผนการใช้จ่ายของคุณ
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าการออม กับการวางแผนการใช้จ่ายของคุณ
- 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนเงินออมกับอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้ของครอบครัว
- 5) เพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีปริมาณรายได้ในระดับที่ต่างกัน
- 6) เพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าการออมระดับที่ต่างกัน
- 7) เพื่อเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับที่ต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาตัวแปรที่สัมพันธ์กับเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่สอนระดับช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครและปริมณฑล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามและคู่สมรส ส่วนที่ 2 แบบวัดการรับรู้คุณค่าของการออมเป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 16 ข้อ เป็นข้อความทางบวก 10 ข้อ ข้อความทางลบ 6 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตามสูตรของครอนบาค แอลฟา เท่ากับ 0.73 และเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.69 ส่วนที่ 3 แบบวัดการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวเป็นแบบตรวจสอบรายการวัดระดับปฏิบัติ 4 ระดับคือ ปฏิบัติทุกครั้ง ปฏิบัติบ่อย ปฏิบัติบางครั้ง และไม่ปฏิบัติเลย จำนวน 19 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตามสูตรของครอนบาค แอลฟา เท่ากับ 0.87 และเมื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยง 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงผู้อำนวยการ โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการตอบรับและแจ้งรายชื่อผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายให้ช่วยเก็บข้อมูลแล้วผู้วิจัยเดินทางไปที่โรงเรียนอธิบายวิธีการเก็บข้อมูลและวิธีการแจกแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยเก็บข้อมูล แล้วผู้ช่วยเก็บข้อมูลส่งกลับให้ผู้วิจัยทางไปรษณีย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลสุดโต่ง (Outlier) โดยการนำค่าของตัวแปรเชิงปริมาณต่าง ๆ มาคำนวณค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย มัชชฐาน ฐานนิยมส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วพิจารณาตัดค่าสุดโต่งออกจากการวิเคราะห์แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ใช้การคำนวณค่าสัดส่วนร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย มัชชฐาน ฐานนิยม และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. ระดับการรับรู้คุณค่าการออม และระดับการวางแผนการใช้จ่ายของครู ใช้การคำนวณร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าการออม กับการวางแผนการใช้จ่ายของครู และความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนเงินออมกับอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้ของครอบครัว ใช้การคำนวณ

4. เปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีปริมาณรายได้ในระดับที่ต่างกัน และระหว่างครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าของการออมในระดับที่ต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย

1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศหญิงร้อยละ 84.17 มีตำแหน่งระดับ 7 ร้อยละ 84.62 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 87.06 มีอายุเฉลี่ย 47.84 ปี อายุราชการเฉลี่ย 24.79 ปี คู่สมรสมีอาชีพรับราชการ ร้อยละ 57.49 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 57.70 มีอายุเฉลี่ย 49.95 ปี ระยะเวลาการสมรสเฉลี่ย 21.05 ปี จำนวนคนที่ครอบครัวต้องอุปการะทั้งภายในบ้านและนอกบ้านเฉลี่ยครอบครัวละ 2-3 คน

รายได้ประจำของครอบครัวคือ เงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งเฉลี่ยเดือนละ 23,895.39 บาท มีข้าราชการครูเพียงร้อยละ 26.74 ที่มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีรายได้อื่นเดือนละ 5,000 บาท คู่สมรสของข้าราชการครู ร้อยละ 78.88 มีเงินเดือนประจำเดือนละประมาณ 30,000 บาท ทั้งนี้คู่สมรสข้าราชการครูเพียงร้อยละ 19.25 มีรายได้อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน ในส่วนของรายได้รวมของครอบครัวเฉลี่ยเดือนละ 51,012.66 บาท

พ.ศ. 2547 ครอบครัวข้าราชการครูร้อยละ 69.98 มีหนี้สิน โดยหนี้สินรวมเฉลี่ย 948,904.64 บาท ส่วนใหญ่มีหนี้สิน รวมครอบครัวละ 1,000,000 บาท ชำระหนี้ได้เฉลี่ยครอบครัวละ 144,966.82 บาท

ครอบครัวข้าราชการครูมีการใช้จ่ายเพื่อการอุปโภคบริโภคมากที่สุดเฉลี่ยครอบครัวละ 15,782.64 บาท คิดเป็นร้อยละ 33.76 ของรายได้ของครอบครัว ร้อยละ 82.03 ของจำนวนครอบครัว ข้าราชการครูทั้งหมดต้องจ่ายค่าหุ้นสหกรณ์ออมทรัพย์เฉลี่ยครอบครัวละ 2,276.16 บาทต่อเดือน และร้อยละ 57.03 จ่ายเงินเพื่อชำระหนี้สหกรณ์ออมทรัพย์ครูเฉลี่ยเดือนละ 8,476.89 บาท อีกร้อยละ 41.67 จ่ายเงินเพื่อผ่อนชำระที่อยู่อาศัย โดยเฉลี่ยเดือนละ 8,618.50 บาท ร้อยละ 33.33 จ่ายเงินเป็นค่าเช่าเฉลี่ยเดือนละ 4,642.30 บาท ร้อยละ 25 จ่ายเงินเพื่อการศึกษาของตนเองเฉลี่ยเดือนละ 6,254.95 บาท ร้อยละ 23.70 จ่ายเงินเพื่อผ่อนรถยนต์เฉลี่ยเดือนละ 9,268.14 บาท นอกจากนี้ครอบครัวข้าราชการครูยังต้องจ่ายค่าใช้จ่ายอื่นๆ อีก เช่น ค่าทำสวน ค่าใช้จ่ายในการพักผ่อน ค่าประกันชีวิต ค่าเสื้อผ้าเครื่องแต่งตัว ค่าภาษีสังคม ค่าเลี้ยงดูบิดามารดา ค่าซ่อมและบำรุงรถยนต์ เป็นต้น

ในส่วนของการออมนั้นพบว่า ครอบครัวข้าราชการครูร้อยละ 78.20 มีเงินออม โดยมีเงินออมเฉลี่ยเดือนละ 5,743.27 บาท วิธีการออมมีหลายแบบคือ ออมโดยฝากสถาบันการเงิน ทำประกันชีวิต และเป็นสมาชิกฌาปนกิจ คิดเป็นร้อยละ 79.13, 54.08 และ 40.79 ตามลำดับ

1.2 ระดับการรับรู้คุณค่าการออมของครู

ข้าราชการครูมีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ร้อยละ 48.88, 49.63 และ 1.49 ตามลำดับ ทั้งนี้ข้าราชการครูส่วนใหญ่เห็นด้วยในด้านการสร้างแนวคิดที่ดีในการออมของครอบครัว ประเด็นที่ว่าการออมเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว การออมทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น การมีเงินออมเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และยังเห็นด้วยในด้านการสร้างความมั่นใจในฐานะการเงินของครอบครัวในอนาคต ในประเด็นที่ว่าการมีเงินออมช่วยลดปัญหาเมื่อสมาชิกในครอบครัวว่างงาน

1.3 ระดับการวางแผนการใช้จ่ายของครู

ข้าราชการครูร้อยละ 57.3 ยังมีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่ในระดับต่ำ ในขณะที่ร้อยละ 25.8 มีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่ระดับปานกลาง และมีเพียงร้อยละ 16.9 ที่มีการวางแผนการใช้จ่ายอยู่ในระดับสูง โดยข้าราชการครูที่วางแผนการใช้จ่ายในระดับต่ำในประเด็นเกี่ยวกับการจัดบันทึกรายรับ-รายจ่าย ที่เกิดขึ้นในแต่ละเดือน การกำหนดสัดส่วนเงินออมต่อรายได้ไว้ล่วงหน้า การตัดสินใจในการใช้จ่ายสอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายที่วางไว้ การนำรายการใช้จ่ายไปเทียบกับรายได้ การเปรียบเทียบรายจ่ายที่เกิดขึ้นจริงกับงบประมาณที่ตั้งไว้ ความพยายามลดค่าใช้จ่ายลงโดยไม่ให้กระทบต่อเงินที่ออมไว้ในกรณีที่ประมาณการรายได้น้อยกว่าค่าใช้จ่าย การวางแผนเพื่อหารายได้พิเศษเพิ่ม เพื่อไม่ให้กระทบกระเทือนกับเงินออมในกรณีที่ประมาณการรายได้น้อยกว่าค่าใช้จ่าย การหาสาเหตุความแตกต่างระหว่างรายจ่ายจริงกับงบประมาณที่ตั้งไว้

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าการออมกับการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการครู

ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณค่าการออมกับการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการครูมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.217 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการครูกับการรับรู้คุณค่าการออมมีความสัมพันธ์กัน แต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับต่ำ

1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างสัดส่วนเงินออมกับอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้ของครอบครัว

สัดส่วนเงินออมมีค่าระหว่างร้อยละ 0 - 60.00 ของรายได้ และมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 9.38 ของรายได้ ส่วนอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้รวมมีค่าระหว่าง 0.12 - 156.61 เท่าของรายได้รวมของครอบครัว/เดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 21.32 เท่าของรายได้รวมของครอบครัว/เดือน โดยมีค่าเฉลี่ย 21.32 เท่าของรายได้รวมของครอบครัว/เดือน และจากการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันพบว่า สัดส่วนเงินออมกับอัตราส่วนหนี้สินต่อรายได้รวมของครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กัน

1.6 การเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีรายได้ในระดับที่ต่างกัน

ผู้วิจัยได้แบ่งรายได้ของข้าราชการครูออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับรายได้ต่ำ (น้อยกว่า

(มากกว่า 55,000 บาท/เดือน) แล้วทดสอบความแตกต่างของสัดส่วนเงินออมด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีรายได้ในระดับที่ต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Dunnett T3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ของครอบครัวระหว่าง 40,001 – 55,000 บาท จะมีสัดส่วนเงินออมของครอบครัวต่ำกว่าครอบครัวข้าราชการครูที่รายได้มากกว่า 55,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 การเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับที่ต่างกัน

สัดส่วนเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับสูง สูงกว่าสัดส่วนเงินออมของครอบครัวข้าราชการครูที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.8 การเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับที่ต่างกัน

สัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับที่ต่างกัน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จากการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้ Dunnett T3 พบว่าข้าราชการครูที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับต่ำ จะมีสัดส่วนเงินออมของครอบครัวต่ำกว่าครอบครัวข้าราชการครูที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

2.1 ครอบครัวข้าราชการครูเฉลี่ยแล้วออมได้เดือนละ 5,743.27 บาท และส่วนใหญ่ออมได้ครอบครัวละ 5,000 บาทต่อเดือน แต่ยังมีครอบครัวข้าราชการครูที่ไม่มีเงินออมอีกร้อยละ 21.79 ของครอบครัวข้าราชการครูทั้งหมด ในขณะที่ฝ่ายวิชาการ ธนาคารแห่งประเทศไทยได้สำรวจพฤติกรรมการออมของครัวเรือนข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจในประเทศไทยในปี 2536 พบว่า เงินออมเฉลี่ยของครัวเรือนพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็น 9,717 บาทต่อเดือนสูงกว่าครัวเรือนข้าราชการซึ่งมีค่าเฉลี่ยเป็น 4,518 บาทต่อเดือนประมาณหนึ่งเท่าตัว นอกจากนี้ กฤติกา นิ่มสถาบัน (2535) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมของครอบครัวสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครูลำพูน จำกัด ปี 2534 พบว่า การออมของครอบครัวโดยเฉลี่ยครอบครัวละ 157,679.88 บาทต่อปี (หรือประมาณ 13,140 ต่อเดือน)

2.2 รูปแบบการออมครอบครัว ข้าราชการครูมีวิธีการออมหลายแบบ ร้อยละ 76.13 ออมโดยฝากสถาบันการเงิน ร้อยละ 54.08 ทำประกันชีวิต และเป็นสมาชิกฌาปนกิจ ร้อยละ 40.79 ทั้งนี้รูปแบบการออมซึ่งส่วนใหญ่ฝากไว้ที่สถาบันการเงินสอดคล้องกับผลการศึกษาของพิทยา เลิศธีรกุล (2546: 56-64) ธำรงค์ศักดิ์ คิมงคล (2545: 60 – 62) สมปอง แจ่งสุบิน (2544: 85 - 87) ไพโรจน์ เภาวิจิตร (2543: 105 – 170) ศรีสุข โรจน์อุ้นวงศ์ (2539: 71 - 75) เสกสรร ศุภแสง (2536) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมการออมของข้าราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ และประชาชนพบว่า ส่วนใหญ่เลือกรูปแบบการฝากไว้ที่

สถาบันการเงินมากที่สุด รองลงมาคือ สหกรณ์ออมทรัพย์ นอกจากนี้ฝ่ายวิชาการ ธนาคารแห่งประเทศไทย (2542) ได้สำรวจพฤติกรรมการออมของครัวเรือนข้าราชการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งพบว่ารูปแบบการออมทรัพย์ทั้งข้าราชการและกลุ่มพนักงานรัฐวิสาหกิจมิได้มีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การออมมากกว่าครึ่งหนึ่งจะอยู่ในรูปแบบของเงินฝากสถาบันการเงิน

2.3 การวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการครู ข้าราชการครู ร้อยละ 57.3 วางแผนค่าใช้จ่ายในระดับต่ำ โดยขาดการจัดรายการที่ต้องใช้จ่ายเป็นกลุ่ม ขาดการกำหนดจำนวนที่ควรใช้จ่าย รวมทั้งขาดการกำหนดล่วงหน้าว่า จะออมเป็นสัดส่วนเท่าไรของรายได้ และส่วนใหญ่ไม่ได้จัดบันทึกรายรับ-รายจ่ายในแต่ละเดือน ซึ่งจากการขาดการวางแผนดังกล่าวทำให้ไม่สามารถหาสาเหตุได้ว่าสิ่งที่ใช้จ่ายไปนั้นเหมาะสมหรือไม่ จึงทำให้ข้าราชการครูขาดการควบคุมที่ดีทางการเงิน ซึ่งส่งผลกระทบต่อเงินออมต่อไป กล่าวคือ เมื่อเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับที่ต่างกันจึงพบว่า ครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับต่ำมีสัดส่วนเงินออมต่ำกว่าครอบครัวที่มีการวางแผนการใช้จ่ายในระดับสูงนั่นเอง

2.4 การเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมของครอบครัวที่มีรายได้ในระดับที่ต่างกัน พบว่ากลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลาง (40,001-55,000 บาท) มีสัดส่วนเงินออมของครอบครัวต่ำกว่าครอบครัวข้าราชการครูที่มีรายได้ระดับสูง (มากกว่า 55,000 บาท) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อศึกษารายละเอียดพบว่า กลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยของเงินออมเป็นร้อยละ 7.29 ของรายได้ ในขณะที่กลุ่มที่มีรายได้ระดับต่ำ และระดับสูง เป็นร้อยละ 9.00 และ 11.53 ตามลำดับ ดังนั้นจึงไม่สามารถสรุปได้ว่า รายได้จะมีความสัมพันธ์ไปทางบวกกับการออม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของประเสริฐศักดิ์ บุญตระกูลพูนทวี (2543) และพนม กิติวัง (2543 : 29 – 31) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมการออมของครัวเรือนพบว่า รายได้ควรมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกกับการออม และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสำนักงานสถิติแห่งชาติ (2542) ที่ได้สำรวจพฤติกรรมการออมของครัวเรือนใน พ.ศ. 2541 และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการออมของครัวเรือน ซึ่งพบว่า ชั้นของรายได้ประจำเดือนของครัวเรือนเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ที่สุดต่อโอกาสในการออมของครัวเรือน โดยครัวเรือนที่มีรายได้ประจำต่อเดือนระหว่าง 5,000 - 9,999 บาทมีโอกาสออมเงินมากกว่าครัวเรือนที่มีรายได้ประจำต่ำกว่า 5,000 บาท

จากการที่ครอบครัวข้าราชการครูกลุ่มที่มีรายได้ในระดับปานกลาง มีสัดส่วนเงินอมน้อยกว่ากลุ่มที่มีรายได้ในระดับต่ำและระดับสูงขึ้น อาจเป็นเพราะกลุ่มรายได้ระดับปานกลางอยู่ในวงจรชีวิตครอบครัว ระยะครอบครัวขยาย ซึ่งเป็นระยะที่ครอบครัวมีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นระยะตั้งแต่มีบุตรคนแรกจนกระทั่งบุตรคนสุดท้ายแยกตัวออกไป (จิตตินันท์ เศษะกุลป์ต์ 2545: 10) ซึ่งเป็นระยะที่มีภาระการใช้จ่ายสูง เพราะบุตรแต่ละคนมีความต้องการไม่เหมือนกัน ในขณะที่รายได้ของครอบครัว

2.5 การรับรู้คุณค่าการออม จากการวิจัยพบว่าข้าราชการครูส่วนใหญ่รับรู้คุณค่าการออม และเห็นว่า การออมเป็นการวางแผนเพื่อวัยเกษียณการมีเงินออมจะช่วยลดปัญหาเมื่อสมาชิกในครอบครัวว่างงาน การมีเงินออมสำคัญที่สุด การมีเงินออมทำให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งถ้ามีจุดมุ่งหมายในการออมแล้วการออมสามารถเป็นไปได้ทุกครอบครัว ดังนั้น การออมจึงเป็นหน้าที่ของสมาชิกทุกคนในครอบครัว ซึ่งการรับรู้คุณค่าการออมดังกล่าว ควรจะส่งผลที่ดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของครอบครัว ข้าราชการครู แต่การศึกษาความสัมพันธ์ของการรับรู้คุณค่าการออมกับการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการครู ซึ่งพบว่าการวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้คุณค่าการออม แต่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งน่าจะเป็นเพราะครอบครัวข้าราชการครูส่วนใหญ่ขาดการวางแผนค่าใช้จ่ายนั่นเอง

นอกจากนี้ จากการเปรียบเทียบสัดส่วนเงินออมระหว่างครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับที่ต่างกันพบว่า ครอบครัวข้าราชการครูที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับสูง จะมีสัดส่วนเงินออมสูงกว่าครอบครัวที่มีการรับรู้คุณค่าการออมในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเกิดจากการที่ครอบครัวรับรู้คุณค่าการออมสูงจะมีการวางแผนทั้งด้านรายได้และค่าใช้จ่ายเพื่อให้มีเงินออมในสัดส่วนที่สูงได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การวางแผนการใช้จ่ายของครอบครัวข้าราชการครูยังอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นภาครัฐควรส่งเสริมให้มีการวางแผนการใช้จ่าย โดยอาจจัดทำในรูปของสิ่งพิมพ์หรือสื่ออื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสข้าราชการครูในการเข้าร่วมอบรมในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนหรือการงบประมาณ ซึ่งจะทำให้ข้าราชการครูมีแนวคิดที่ดีในการจัดหมวดหมู่รายการที่ต้องใช้จ่าย ประมาณการจำนวนเงินที่ใช้แล้ว จำนวนเงินที่ต้องการออมไว้ล่วงหน้า รวมทั้งเปรียบเทียบแผนการใช้จ่ายได้มากกว่าค่าใช้จ่ายวิเคราะห์ผลต่างที่เกิดขึ้น ซึ่งหากมีการวางแผนทำให้รายได้มากกว่าค่าใช้จ่าย ควรส่งเสริมการออมในรูปแบบต่าง ๆ ต่อไป แต่หากมีรายได้น้อยกว่าค่าใช้จ่ายครอบครัวย่อมมีหนี้สินเกิดขึ้น หรือต้องเพิ่มรายได้อีก และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการรวมถึงภาครัฐที่เกี่ยวข้องควรมีสื่อที่ช่วยในการวางแผนการใช้จ่ายของประชาชนต่อไป

2. ครอบครัวที่มีรายได้ระดับปานกลางมีสัดส่วนเงินออมต่อรายได้น้อยกว่าครอบครัวที่มีรายได้ระดับต่ำ ดังนั้น การที่ภาครัฐจะมีส่วนช่วยในการแก้ปัญหาทางการเงินของประชาชนนั้น ไม่ควรเน้นเฉพาะกลุ่มที่มีรายได้ระดับต่ำเพียงกลุ่มเดียว แต่ควรพิจารณาถึงกลุ่มที่มีรายได้ระดับปานกลางด้วย เพราะกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่อยู่ในวงชีวิตครอบครัวระยะครอบครัวขยายตัว ซึ่งมีการใช้จ่ายสูง จึงเป็นกลุ่มที่กระทรวงศึกษาธิการรวมทั้งหน่วยงานภาครัฐอื่นควรให้ความสำคัญเช่นเดียวกัน เพื่อกำหนด

นโยบายที่เหมาะสมในการพัฒนาข้าราชการครูให้มีความสามารถในการจัดการการเงินของครอบครัวด้วย นอกเหนือจากการพัฒนาด้านการเรียนการสอนตามปกติ

ข้อเสนอแนะสู่การปฏิบัติ

1. เงินออมของครอบครัวข้าราชการครูเฉลี่ยแล้วเป็นร้อยละ 9.38 ของรายได้ของครอบครัว ซึ่งอัตราร้อยละดังกล่าวน่าจะจัดว่ายังต่ำอยู่ หากภาครัฐได้ประชาสัมพันธ์ถึงประโยชน์ของการออมให้มากขึ้นจะทำให้อัตราการออมเพิ่มขึ้นได้ นอกจากนี้ เงินออมของข้าราชการครูส่วนใหญ่จะนำไปลงทุนโดยฝากกับสถาบันการเงินเพื่อการใช้จ่ายระยะยาว รวมทั้งการประกันชีวิตเพื่อการออมทรัพย์ระยะยาว ดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีการออม ภาครัฐควรมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการลงทุนดังกล่าว เช่น การลดภาษีดอกเบี้ยเงินฝากระยะยาวลง การเพิ่มค่าลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาสำหรับเบี้ยประกันชีวิต เป็นต้น นอกจากนี้ สถาบันการเงินก็ควรเสนอสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนการออมด้วย เช่น การมีรูปแบบเงินฝากต่าง ๆ ที่ดึงดูดใจผู้ลงทุน การมีเครื่องมืออุปกรณ์และบริการที่พร้อมสำหรับการรับฝากเงิน การมีเวลาให้บริการที่นอกเหนือเวลาราชการ เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนช่วยให้มีการระดมเงินออมและทำให้ครอบครัวมีความมั่นคงในอนาคต

2. ครอบครัวข้าราชการครูที่ไม่มีเงินออมเฉลี่ยถึงร้อยละ 21.79 ของจำนวนครอบครัว ข้าราชการครูทั้งหมด และร้อยละ 70 มีหนี้สิน ดังนั้นการบริหารการเงินของครอบครัวจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้ครอบครัวดำเนินต่อไปได้ ทั้งนี้ครอบครัวควรมีเงินออม เพราะการออมเป็นการสะสมเงินใช้ยามครอบครัวมีปัญหาเกี่ยวกับรายได้ เช่น รายได้ลดลงรายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น เป็นต้น หรือกรณีอยู่ในวัยชราหลังเกษียณอายุ ซึ่งหากมีเงินออมสะสมไว้ครอบครัวก็ไม่ประสบปัญหาทางการเงิน และเป็นการลดปัญหาทางสังคมต่อไปด้วย ดังนั้นภาครัฐและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาความรู้ด้านบริหารการเงินของบุคคลด้วย โดยอาจให้ข้อมูลในรูปแบบของสื่อต่าง ๆ ที่ง่ายต่อความเข้าใจ หรือมีการบรรยายพิเศษตามแต่โอกาสจะเอื้ออำนวย

3. การรับรู้คุณค่าการออมของครอบครัวข้าราชการครูนั้น แม้ว่าส่วนใหญ่จะรับรู้ในระดับสูงและระดับปานกลาง ซึ่งระดับดังกล่าวเป็นผลที่ได้ในช่วงระยะเวลาของการวิจัย แต่แนวโน้มในอนาคตเทคโนโลยีและการพัฒนาด้านการค้าและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ มีความก้าวหน้าอย่างมากและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ มีความก้าวหน้าอย่างมากและรวดเร็ว ซึ่งอาจส่งผลให้การตัดสินใจใช้จ่าย การกักหนัสะควกรวดเร็วและง่ายขึ้น อันจะทำให้การรับรู้คุณค่าการออมลดลงได้ ซึ่งหากการรับรู้คุณค่าการออมลดลงและภาวะเศรษฐกิจชะงักงัน ราคาสินค้าเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ครอบครัวประสบปัญหาได้ ดังนั้นภาครัฐ

บรรณานุกรม

- กฤติกา นิมิตถาพันธุ์. *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมของครอบครัวสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ครู*
ปี 2534. วิทยานิพนธ์ปริญญาเทคโนโลยีการเกษตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์
สถาบันเทคโนโลยีการเกษตรแม่โจ้.
- กองวิชาการบริหารงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (2541). *รายงานการวิจัย เรื่อง
การศึกษาแนวทางการพัฒนาวิจัยและจริยธรรมของข้าราชการครู*. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). *โครงการสินเชื่อเพื่อพัฒนาชีวิตครู* ค้นคืนวันที่ 31 พฤษภาคม 2545 จาก
เว็ลค์ไวด์เว็บ <http://www.moe.go.th/main2/article/vichai02.htm>.
- จิตตินันท์ เดชะคุปต์. (2545). “เศรษฐศาสตร์ครอบครัวกับวงจรชีวิตครอบครัว” ใน *ประมวลสาระชุดวิชา
เศรษฐศาสตร์ครอบครัว* หน่วยที่ 4. หน้า 1 – 49. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์.
- ธำรงค์ศักดิ์ ตีมงคล. (2545). *การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการออมของข้าราชการในสำนักงานปลัดกระทรวง
กลาโหม*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. โรงเรียนเสนาธิการทหารบก.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2542). *พฤติกรรมกรรมการออมของครัวเรือนใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา*. เอกสาร
ประกอบการสัมมนาวิชาการของธนาคารแห่งประเทศไทย เนื่องในงานวันออกแห่งชาติ
30 ตุลาคม 2542.
- ประเสริฐศักดิ์ บุญตระกูลพูนทวี. (2543). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการออมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำกัด ปี 2542*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์สหกรณ์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ฝ่ายวิชาการ ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2536). *รายงานการสำรวจพฤติกรรมกรรมการออมของครัวเรือนใน
ประเทศไทย* กรุงเทพมหานคร. ธนาคารแห่งประเทศไทย.
- พนม กิตติวง. (2543). *พฤติกรรมกรรมการออมของครัวเรือนในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์
เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไพโรจน์ เภาวิจิตร. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการออมของประชาชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัด
เชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิทยา เลิศธีรกุล. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการออมของข้าราชการสำนักงบประมาณ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วันรักษ์ มิ่งมณีนาถิน (บรรณาธิการ). (2540). *พจนานุกรมศัพท์ทางเศรษฐศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 5).
กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วรรณิ ชลนภาสถิต. (2545). "การจัดการการเงินของครอบครัว" ในประมวลสาระชุดวิชาเศรษฐศาสตร์ครอบครัว หน่วยที่ 9. หน้า 53 – 137. นนทบุรี. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์.

วารุณี วงษา. (2545). การจัดการบ้านเรือน. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ศรีสุข โรจน์อุ้นวงศ์. (2539). "การออมต่อระดับรายได้ของครัวเรือนไทย ระหว่างชนบทและเมือง ปี 2535/2536" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมปอง แจ็งสุบิน. (2544). เปรียบเทียบพฤติกรรมการออมของครัวเรือนก่อนและระหว่างเกิดวิกฤตเศรษฐกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะเศรษฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุขใจ น้ำผุด. (2543). กลยุทธ์การบริหารการเงินบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสกสรร สุกแสง. (2536). "การออมและการกู้ยืมของสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ข้าราชการกรมการปกครองจำกัด: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. (534). การศึกษาข้าราชการครูกระทำผิดวินัย กรณีละทิ้งหน้าที่ราชการกับภาระหนี้สิน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2542). รายงานเชิงวิเคราะห์เรื่องพฤติกรรมการออมของครัวเรือน พ.ศ. 2541.

ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอน ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3*

ว่าที่ร้อยตรีจารึก จันทร์นามวงศ์**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิดา นวลน้อม***

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์****

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน 2) เปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิง 3) เปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่เปิดสอนแตกต่างกัน 4) ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน 5) เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิง 6) เปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนที่เปิดสอนแตกต่างกัน 7) หาอำนาจพยากรณ์ระหว่างขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวม 8) หาแนวทางพัฒนาขวัญและยกระดับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 324 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนและสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Simple Correlation) ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha) t-test (Independent) F-test (One Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 มีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2) ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 โดยรวมมีขวัญในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีขวัญไม่แตกต่างกัน 3) ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนกร เขต 3 ที่เปิดสอนแตกต่างกันมีขวัญในการ

ที่มา * วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ปีที่ 5 ฉบับที่ 17 เดือนพฤษภาคม 2550-มกราคม 2551

** นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

*** ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

**** กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 4) การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 5) การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิงใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่เปิดสอนแตกต่างกันไม่แตกต่างกัน 7) ขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ไม่มีอำนาจพยากรณ์สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวม และพบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการทำงานของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน ด้านความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และด้านความมั่นคงปลอดภัย 8) ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ควรได้รับการส่งเสริมมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ค่าครองชีพและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและความยุติธรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน ด้านความเหมาะสมของงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย ส่วนสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่ควรได้รับการส่งเสริมมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ ด้านการจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้สื่อเพื่อฝึกกระบวนการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมประสบการณ์กับชีวิตจริง

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาศักยภาพของคน เพราะเป็นพื้นฐานไปสู่การพัฒนาประเทศ จากความเชื่อที่ว่าประชาชนในประเทศใดได้รับการศึกษาสูงจะทำให้ประเทศนั้นมีความเจริญมากกว่าประเทศที่ด้อยการศึกษา ดังนั้น การศึกษาจึงทำให้คนมีความรู้ มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพทั้งในด้านความคิดและการกระทำไปสู่กิจกรรมต่าง ๆ ที่จะพัฒนาตนเองและสังคม (พนมพร จินดาสมุทร. 2536 : 202-203) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) สมศ. รอบที่ 1 (พ.ศ.2544-2547) ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 225 โรงเรียน พบว่าคุณภาพผู้เรียนที่มีผลการประเมินต่ำ คือ มาตรฐานที่ 5 ผู้เรียนมีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร (ค่าเฉลี่ย 1.70) มาตรฐานที่ 4 ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรองและมีวิสัยทัศน์ (ค่าเฉลี่ย 2.02) และมาตรฐานที่ 6 ผู้เรียนมีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

ประชุมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ครั้งที่ 4. 2549:14) ทำให้ผู้วิจัยมองว่าปัญหาดังกล่าวส่วนหนึ่งน่าจะมาจากสภาพขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน เนื่องจากขวัญเป็นสถานการณ์ทางจิตใจที่แสดงออกในรูปของพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น ความหวัง ความกล้าและความเชื่อมั่น ในทางตรงกันข้ามคนที่ปราศจากขวัญจะแสดงออกในรูปของความเฉื่อยชา ความเฉยเมย ความหวาดระแวงและขาดความเชื่อมั่น ขวัญเป็นความรู้สึกของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อม คนที่มีขวัญดีสังเกตได้จากมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เต็มใจทำตามกฎข้อบังคับของหน่วยงานพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ขวัญไม่ดีพบจากความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ขาดงาน ไม่อยากรับผิดชอบ ขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและคอยสอดส่องดูแลให้มีเพราะถ้าข้าราชการครูปฏิบัติการสอนมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้นด้วย (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535: 138)

ปัจจุบันพบว่าครูปฏิบัติการสอนมีงานอื่น ๆ นอกเหนือจากงานสอนเป็นจำนวนมาก จากข้อมูลผลการสำรวจโครงการ Child Watch (นภาพร พานิชชาติ. 2549:8) ดร.อมรวิรัช นาคทรพรพ ผู้อำนวยการสถาบันรามจิตติและหัวหน้าโครงการ Child Watch ได้มีการติดตามภาวะการทำงานของครู หรือ Teacher Watch เปิดเผยข้อมูลว่าครูราวครึ่งหนึ่งอยากจะเข้าร่วม โครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early Retired) จากผลการสำรวจของโครงการจากกลุ่มตัวอย่างราว 2,000 คน จากทุกจังหวัด พบว่า ครูส่วนใหญ่จะมีการสอนก่อนข้างหนักเฉลี่ยชั่วโมงสอน 21 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ นอกจากงานสอนแล้วครูส่วนใหญ่ต้องรับผิดชอบงานจากธุรการต่าง ๆ ในโรงเรียนเนื่องจากไม่มีเจ้าหน้าที่ธุรการ โดยตรง โดยใช้เวลาร้อยละ 10-20 ของเวลาสอนปกติไปทำงานธุรการ แต่สิ่งที่ครูหนักใจที่สุดคือการแบกรับภาระการจัดทำข้อมูล การทำรายงาน การประเมินผลต่าง ๆ ของโรงเรียนและส่วนกลาง ครูร้อยละ 50 เริ่มถอดใจเกี่ยวกับอาชีพครู ร้อยละ 15 บอกว่าเคยคิดอยากเปลี่ยนอาชีพ ร้อยละ 62.5 บอกว่าหากมีโครงการเออร์ลี่รีไทร์หรือโครงการเกษียณก่อนอายุก็จะเข้าร่วมโครงการด้วยและสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงสภาพขวัญที่ไม่ดีของครูเห็น ได้จากการที่ครูส่วนหนึ่งเข้าร่วมโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early Retired) ในโครงการที่ผ่านมาและมีแนวโน้มที่อยากจะเข้าร่วม โครงการนี้อีก ซึ่งเกิดจากครูมีความเบื่อหน่าย ท้อถอย ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงทำให้ครูปฏิบัติการสอนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่ดีเท่าที่ควร เช่น ไม่ค่อยเตรียมการสอน ไม่ค่อยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งที่จะศึกษาปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติงานสอน 20 ปัจจัยของกรมสามัญศึกษา (2526:83-85) ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์และหลอมรวมปัจจัยด้านขวัญดังกล่าวเป็น 7 ประการ ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน ด้านรายได้ค่าครองชีพและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและความยุติธรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นกลุ่ม

ความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน และด้านความเหมาะสมของงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ที่ส่งผลต่อสภาพการการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ส่งผลต่อสภาพการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนเสนอแนะข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเพื่อให้ผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ทราบ เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดแนวทางการพัฒนาขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพราะหากข้าราชการครูผู้ปฏิบัติการสอนมีขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะด้านผู้เรียนมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจุดมุ่งหมายของการวิจัยไว้ 1) เพื่อศึกษาขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 3) เพื่อเปรียบเทียบขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ที่เปิดสอนแตกต่างกัน 4) เพื่อศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 5) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 6) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ที่เปิดสอนแตกต่างกัน 7) เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ระหว่างขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่มีต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวมในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 และ 8) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาขวัญและยกระดับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาตัวแปรอิสระประกอบด้วย สถานภาพของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน จำแนกเป็นเพศชายและเพศหญิง และลักษณะการเปิดสอนของโรงเรียนจำแนกเป็นโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 ช่วงชั้นที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 3-4 ตัวแปรตามสังเคราะห์และหลอมรวมจากปัจจัยด้านขวัญการปฏิบัติงานในโรงเรียน 20 ปัจจัยของกรมสามัญศึกษา (2526:83-85) ประกอบด้วยปัจจัยด้านขวัญในการปฏิบัติงาน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน ด้าน

ในโรงเรียน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและความยุติธรรมในโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน และด้านความเหมาะสมของงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายและสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามกรอบการวิเคราะห์กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ของศูนย์พัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.2543:30-31) ได้แก่ ด้านครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจและเสริมแรงให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ด้านครูเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียนอย่างทั่วถึง ด้านการจัดกิจกรรมและสถานการณ์เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านครูส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิดฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง ด้านครูส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้งสังเกตส่วนตัวและปรับปรุงส่วนค้อยของผู้เรียน ด้านครูใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกกระบวนการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ ด้านครูใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง ด้านครูฝึกฝนกิริยามารยาทวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทยและด้านครูสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลต่อแนวทางการพัฒนาขวัญและยกระดับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ

1. สถานภาพของครู
ปฏิบัติการสอน
ในโรงเรียน
 - 1.1 เพศชาย
 - 1.2 เพศหญิง
2. ลักษณะการเปิด
สอนของ
โรงเรียน
 - 2.1 เปิดสอนช่วง
ชั้นที่ 1-2
 - 2.2 เปิดสอนช่วง
ชั้นที่ 1-3
 - 2.3 เปิดสอนช่วง
ชั้นที่ 3-4

1. ขวัญในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน
 - 1.1 สภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียน
 - 1.2 รายได้ ค่าครองชีพและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 ความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร
 - 1.4 ความมั่นคงปลอดภัย
 - 1.5 ความก้าวหน้าในวิชาชีพและความยุติธรรมในโรงเรียน
 - 1.6 การทำงานเป็นกลุ่มความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน
 - 1.7 ความเหมาะสมของงานในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

2. สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ชี้คผู้เรียนเป็นสำคัญ
 - 2.1 การเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ
 - 2.2 จัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าหัวใจและเสริมแรง
 - 2.3 การเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลและแสดงความเมตตาต่อผู้เรียน
 - 2.4 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดอย่างสร้างสรรค์
 - 2.5 การส่งเสริมให้ผู้เรียนฝึกคิดฝึกทำและฝึกปรับปรุงตนเอง
 - 2.6 การส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่ม
 - 2.7 การใช้สื่อเพื่อฝึกกระบวนการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้
 - 2.8 การใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมโยงประสบการณ์กับชีวิตจริง
 - 2.9 ฝึกฝนกิจกรรมรายทวินัยตามวิถีวัฒนธรรมไทย
 - 2.10 การสังเกตและประเมินพัฒนาการของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง

แนวทางการพัฒนาขวัญและยกระดับสภาพการจัดการเรียนการสอน
ที่ชี้คผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาพประกอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2549 จำนวน 2,461 คน 224 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3:2549) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนของรัฐบาลที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 ช่วงชั้นที่ 1-3 และช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2549 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ร้อยละ 13.16 และกำหนดโรงเรียนเป็นหน่วยสุ่มตัวอย่างร้อยละ 30 เนื่องจากกลุ่มประชากร โรงเรียนมีจำนวนหลักร้อย (วาโร เห่ง สวัสดิ์.2548:202) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 324 คน จาก 68 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมี 3 ตอนดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ ลักษณะการเปิดสอน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับความคิดเห็น (5 Rating Scale) และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบและให้คำแนะนำปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายการวิจัย นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม รูปแบบของแบบสอบถาม (Format) และการใช้ภาษา (Wording) นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายรายข้อกับคะแนนรวม (Item-Total Correlation) ดัดข้อที่มีอำนาจการจำแนกต่ำกว่า 0.23 ออกไป นำข้อคำถามที่มีค่าอำนาจการจำแนกเข้าเกณฑ์มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha) ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนมีค่าอำนาจการจำแนก 0.37-0.75 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96 สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าอำนาจการจำแนก 0.36-0.71 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) ขอนหนังสือรับรองการทำวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์จากสำนักงานโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 2) ขอบความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนนคร เขต 3 เพื่อออกหนังสือขอความร่วมมือในการวิจัยไปยังผู้บริหาร โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 3) ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 4) รับแบบสอบถามทั้งหมดคืน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อหาค่าร้อยละของแบบสอบถามที่สมบูรณ์และจำแนกกลุ่มตัวอย่าง 2) สถิติที่ใช้หาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ การหาอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม จำแนกรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) ใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Coefficient Alpha) 3) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test (Independent) สถิติ F-test (One Way ANOVA) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกดังนี้ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียนและด้านการทำงานของกลุ่มความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านรายได้ ค่าครองชีพ และสวัสดิการในการปฏิบัติงาน 2) ขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนเพศชายกับเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และช่วงชั้น 1-3 มีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 ส่วนโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 1-2 และช่วงชั้นที่ 1-3 ไม่แตกต่างกัน 4) สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก 9 ด้านและเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านการฝึกฝนกิจกรรมรายวัน ตามวิถีวัฒนธรรมไทย ด้านการส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกลุ่มพร้อมทั้งสังเกตส่วนดีและปรับปรุงส่วนด้อยของผู้เรียน และด้านการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ปลูกเร้าใจ เสริมแรงให้เกิดการเรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ

การจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนพิเศษชายกับเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการแตกต่างกัน โดยเพศหญิงสูงกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 7) การศึกษาอำนาจพยากรณ์ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่มีผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยรวม พบว่ามีตัวแปร 3 ตัวที่สามารถพยากรณ์สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านการทำงานของกลุ่มความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน ด้านความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และด้านความมั่นคงปลอดภัย ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ทางบวกดีที่สุด คือ ด้านการทำงานของกลุ่มความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์เท่ากับ 0.34 รองลงมา คือ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถอธิบายความแปรปรวนของสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้ร้อยละ 37 หรือมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 37 และมีการคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ +0.37 8) ปัจจัยด้านขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนที่ส่งผลต่อสภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ที่ควรได้รับการส่งเสริมมี 6 ด้านคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในโรงเรียนด้านรายได้ ค่าครองชีพและสวัสดิการในการปฏิบัติงาน ด้านความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร ด้านความมั่นคงปลอดภัยและด้านการทำงานของกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องานเพราะสามารถพยากรณ์สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3 ด้านครูเตรียมการสอนทั้งเนื้อหาและวิธีการ ด้านการจัดกิจกรรมและสถานการณ์ให้ผู้เรียนได้แสดงออกและคิดสร้างสรรค์ ด้านการใช้สื่อการสอนเพื่อฝึกกระบวนการแก้ปัญหาและการค้นพบความรู้ และด้านการใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเชื่อมประสบการณ์กับชีวิตจริง ประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากทุกด้านแต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้มีดังนี้ 1) ตัวแปรขวัญที่มีอำนาจพยากรณ์สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้ทั้ง 10 ด้านคือ ด้านการทำงานเป็นกลุ่ม ความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน แสดงว่าการจัดการเรียนการสอนจะเป็นไปด้วยดีประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของข้าราชการครูปฏิบัติการสอนทุกคน การยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายเดียวกันและความทุ่มเทต่องานในหน้าที่ ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีเน้นการทำงานเป็นทีมและกระตุ้นให้ทุก ๆ คนยึดเป้าหมายที่เป็นผลสำเร็จของงานร่วมกันจะส่งผลถึงตัวนักเรียนที่จะได้รับ

การพัฒนาอย่างเต็มที่ไปด้วย 2) ขวัญในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 3-4 น้อยกว่าระดับอื่นซึ่งอาจเป็นผลมาจากการปรับโครงสร้างการบริหารทางการศึกษาใหม่ และอาจทำให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนมัธยมศึกษาเดิมรู้สึกว่าได้ถูกลดความสำคัญลง หน่วยงานที่รับผิดชอบควรทำความเข้าใจกับบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มนี้ให้มากขึ้น เน้นความสำคัญของการกิจที่รับผิดชอบและให้ความสนใจในผลงานของโรงเรียนอย่างใกล้ชิด จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีขึ้น เน้นความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้นได้ 3) ตัวแปรขวัญที่มีอำนาจพยากรณ์สภาพการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญมี 3 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการทำงานของกลุ่มความสำเร็จของกลุ่มและการอุทิศตนเพื่องาน ด้านความชัดเจนของการมอบหมายงาน การติดต่อสื่อสาร และด้านความมั่นคงปลอดภัย ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและพัฒนาส่งเสริมตัวแปรขวัญดังกล่าว เพื่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้ 1) ควรมีการศึกษาขวัญของผู้บริหารควบคู่กับขวัญของข้าราชการครูปฏิบัติการสอน เพื่อหาความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของงาน 2) การศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เช่น การบริหารจัดการ การนิเทศ การศึกษา การสนับสนุนงบประมาณด้านวิชาการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. รายงานการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา ครั้งที่ 4, 5 กันยายน 2549. สกนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3, 2549.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.
- นภาพร พานิชชาติ. "ครูไทยจากเรื่องจ้างถึงเรือผี". เดลินิวส์. 10 พฤศจิกายน 2549, หน้า 8.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. การศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2535.
- พนมพร จินดาสมุทร. การศึกษาไทย. สกนคร: สถาบันราชภัฏสกนคร, 2536.

การพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก โดยใช้เทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสาน*

ดร.วรินทร์ทิพย์ หมี่แสน

ดร.พร้อมพิไล บัวสุวรรณ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของครูอาจารย์ให้เป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ และคุณธรรม (ชาติวัฒน์ ศรีแก้ว, 2545) สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 - 2549) และการบริหารจัดการสถานศึกษาถือว่าครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ซึ่งโดยทั่วไปแล้วครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้เรียนและได้รับการเคารพยกย่องว่าเป็นปูชนียบุคคลตั้งแต่อดีตภารกิจของครูจึงถือได้ว่าเป็นภาระที่ค่อนข้างหนัก ซึ่งจะต้องอาศัยความรับผิดชอบอย่างสูง โดยเฉพาะเป็นความรับผิดชอบต่อการสร้างสรรค์สังคมทุกด้าน เพื่อให้ผู้เรียนได้เจริญเติบโตเป็นพลเมืองดีของประเทศ แต่อย่างไรก็ตามกลับพบข้อเท็จจริงจำนวนมากที่เสนอโดยสื่อมวลชนเกี่ยวกับความประพฤติในทางที่ไม่เหมาะสมของครู อาทิเช่น ครูทำโทษเด็กโดยไม่มีเหตุผล ครูละเมิดทางเพศของผู้เรียน ครูจัดกลุ่มประท้วงเพื่อเรียกร้องสิทธิโดยขาดการพิจารณาใคร่ครวญ หรือแม้แต่คดีครูค้ายาเสพติด เป็นต้น ถึงแม้ว่าจะมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2547) ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในหมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย มาตราที่ 88 บัญญัติว่าข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต้องประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ชุมชน สังคม มีความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลต่อผู้เรียนและระหว่างข้าราชการด้วยกันหรือผู้ร่วมปฏิบัติราชการ คำนึง ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญ ให้ความสำคัญแก่ผู้เรียนและประชาชนผู้มาติดต่อราชการก็ตามแต่ก็ไม่สามารถกระทำได้ดีเท่าที่ควรเพราะเป็นการแก้ปัญหาที่ปลายเหตุ

ปัญหาเหล่านี้จำเป็นต้องรีบหาทางแก้ไข เนื่องจากครูเป็นตัวแทนที่สำคัญของผู้เรียนและถือว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญของประเทศชาติ ครูนอกจากจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญทางด้านสาขาวิชาที่สอนแล้ว สิ่งสำคัญจะต้องเป็นผู้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี ดังที่พยอม วงศ์สารสิน (2534) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านการบริหารงานบุคคล ว่ากระบวนการบริหารงานบุคคลจะต้องมีการจัดกิจกรรมที่ให้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาครูให้เป็นผู้มีจิตใจดีงาม มีความมั่นคงทาง

อารมณ์ รู้จักจัดการและแสดงอารมณ์ได้อย่างมีเหตุผลและเหมาะสม มีเชาวน์รู้ทันอารมณ์ของตนเองและเข้าใจผู้อื่นจะส่งผลให้เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงเป็นแบบอย่างที่มีคุณภาพกับผู้เรียน และบุคคลทั่วไปนำมายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป

เชาวน์อารมณ์ (Emotional Intelligence) เป็นความสามารถของบุคคลต่อการตระหนักรู้ในความคิด ความรู้สึก และภาวะอารมณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับคนและผู้อื่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ของตนทำให้สามารถชี้นำความคิดและการกระทำของตนได้อย่างสมเหตุสมผลสอดคล้องกับการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ (Salovey & Mayer, 1990 อ้างถึงใน Gibbs, 1995) นอกจากนี้ Goleman (1995) เห็นว่าความสำเร็จของบุคคล สติปัญญา (IQ) จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จได้เพียง 20% และ 80% เป็นผลมาจากเชาวน์อารมณ์ สอดคล้องกับ Mayer and Salovey (1997) กล่าวว่าในปัจจุบันบุคคลที่ประสบความสำเร็จในชีวิต ไม่ใช่เป็นผู้ที่มีเชาวน์ปัญญาแต่เพียงอย่างเดียวแต่ต้องมีเชาวน์อารมณ์ด้วย คือการรู้จักอารมณ์ของตนเองและเรียนรู้ที่จะจัดการกับอารมณ์ของตนเองไม่เก็บกด มีทางระบายออกอย่างเหมาะสม รู้จักการรอคอย มีวินัย และรู้จักการควบคุมตนเอง สามารถเข้าใจผู้อื่น รู้เขารู้เรา เห็นอกเห็นใจ บุคคลเหล่านี้สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นในสังคมและอยู่ได้อย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้การจัดการศึกษาไม่ว่าระดับใดก็ตามจะต้องเน้นทั้งกาย (วัตถุ) จิต (อารมณ์ สติ ปัญญา) และสังคมโดยตัวที่จะต้องเพิ่มสัดส่วนและให้ความสำคัญมากก็คือ จิตใจ กล่าวคือ จิตต้องดีงาม ด้วยการเจริญสติ (เทอดศักดิ์ เศษคง, 2542 และมณีรัตน์ สุกโชติรัตน์, 2548)

การเจริญสติเน้นการฝึกสติเพื่อพัฒนาปัญญา สติคือ ความรู้ตัว รู้ทันปัจจุบัน รู้จักแสดงออกอย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ทำให้รู้จักตนเอง ตรวจสอบตนเอง ควบคุมตนเอง และสามารถที่จะพัฒนาคุณสมบัติของจิตที่เป็นฝ่ายกุศลออกมาทำการปฏิบัติได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนั้น อกุศล เจตสิกฝ่ายไม่ดีทั้งหลายจะต้องมีสติกำกับจึงจะแสดงออกได้อย่างเหมาะสม และเมื่อมีสติกำกับจึงทำให้เกิดความรู้คือปัญญา (พระราชวรมนี, 2542) ซึ่งพระธรรมปิฎก (2542) ได้อธิบายว่า การเจริญสติ หรือสติปัญฐาน 4 หมายถึง การตั้งสติกำหนดพิจารณาสิ่งทั้งหลายให้รู้เห็นตามจริง คือตามที่สิ่งทั้งหลายมันเป็นของมันไม่ใช่ตามความคิดปรุงแต่งของเราที่คิดให้มันเป็น ประกอบด้วย 4 ข้อ คือ กาย เวทนา จิต และธรรม

จากข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญและเห็นคุณค่าในการฝึกอบรมการเจริญสติ จึงมีความประสงค์จะสร้างชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาเชาวน์อารมณ์ของครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ สุขุม จิตต์เจริญ (2544) กล่าวว่า “โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์เป็นการจัดการศึกษาที่มีเป้าหมายหลักเพื่อช่วยเหลือปกป้องคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิ์ของเด็กด้อยโอกาสให้มีโอกาสได้รับการศึกษาและการพัฒนาตนเองเท่าเทียมกับเด็กปกติทั่วไป ได้มีโอกาส

ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม เพื่อให้มีทักษะในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข อย่างไรก็ตามเมื่อครูได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีความมั่นคงในอารมณ์ ตระหนักรู้และเข้าใจความรู้สึกของตนเองควบคุมความรู้สึกของตนเองได้ ก็จะทำให้สามารถเข้าใจผู้อื่น และสามารถควบคุมจัดการรวมทั้งการแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม เมื่อเผชิญปัญหาหรือมีความขัดแย้งใด ๆ ก็สามารถแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งทั้งของตนเองและส่วนรวมได้อย่างมีสติ ส่งผลต่อผู้เรียนให้เกิดความสุขในการเรียนและคุณภาพทางการศึกษาของประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาเขาวนอารมณ์ของครู โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก โดยใช้เทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบผลของเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานที่มีต่อเขาวนอารมณ์ โดยรวมทุกด้าน และ 3 ด้านย่อย ได้แก่ ด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุข
2. ได้ชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานนำมาใช้ฝึกอบรมครูเพื่อพัฒนาเขาวนอารมณ์
3. ได้แนวทางในการฝึกอบรมโดยใช้ชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสาน สำหรับพัฒนาเขาวนอารมณ์ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับหน่วยงาน องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

เทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสาน

1. การเดินจงกรมหรือเดินสมาธิ
2. การนั่งสมาธิประกอบเพลง
3. การกำหนดอิริยาบถ
4. การร้องเพลงคุณธรรม
5. การออกำลังกายฝึกสติประกอบเพลง
6. การฝึกการเคลื่อนไหวของฝ่ามือ 15 ท่า 14 จังหวะ
7. การกดจุดบนใบหน้า
8. การศึกษาธรรมะจากซีดี วีซีดี และแถบบันทึกเสียง

เชาวน์อารมณ์ (EQ)

ด้านดี

- ความสามารถควบคุมอารมณ์และ ความต้องการของตนเอง
- ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น
- ความสามารถในการรับผิดชอบ

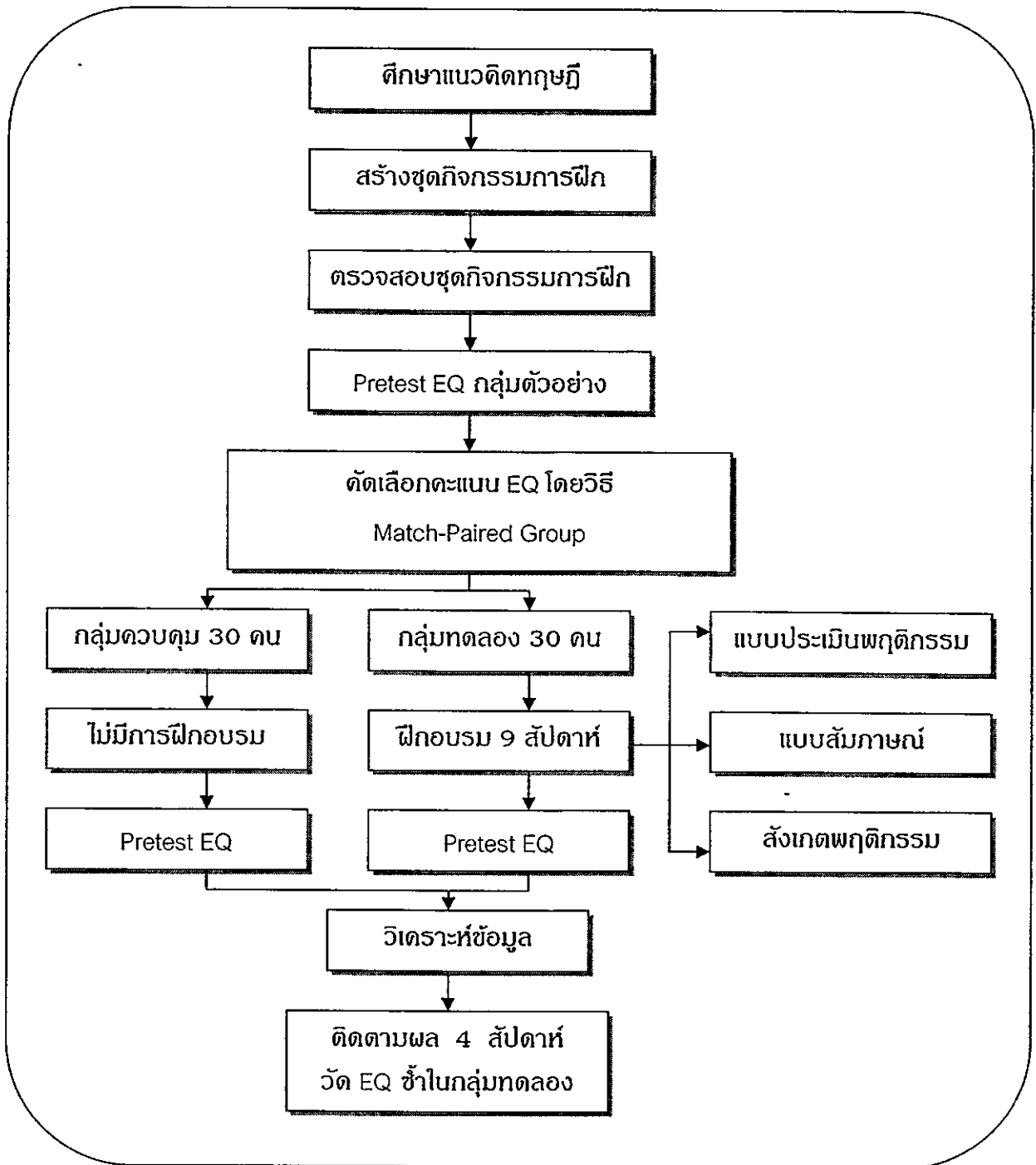
ด้านเก่ง

- ความสามารถในการรู้จักและมีแรงจูงใจ ในตนเอง
- ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา
- ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น

ด้านสุข

- ความสามารถในการภูมิใจในตนเอง
- ความสามารถในการพึงพอใจในชีวิต
- ความสามารถในการมีความสงบทางใจ

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย



สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถสรุปผลที่สำคัญ ๆ ได้ดังนี้

1. ชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานเพื่อพัฒนาเขาวนอารมณ์ของครู ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 4 องค์ประกอบ ได้แก่ หลักการของชุดกิจกรรมฝึก วัดดูประสงค์
2. เนื้อหา และผลที่ได้รับจากการพัฒนาเขาวนอารมณ์โดยใช้ชุดกิจกรรมการฝึกการเจริญสติ

3. ผลการประเมินคุณภาพของชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสาน เมื่อนำไปทดลองใช้กับครูโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ตาก พบว่า

3.1 ภายหลังกการทดลอง ครูที่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานมีเขาวนอารมณ์โดยรวมและด้านย่อย 3 ด้าน เพิ่มขึ้นกว่าก่อนทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภายหลังกการทดลอง ครูที่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานมีเขาวนอารมณ์โดยรวมและด้านย่อย 3 ด้านเพิ่มขึ้นกว่าครูที่ไม่ได้รับการฝึกด้วยชุดกิจกรรมการฝึกเทคนิคการเจริญสติแบบผสมผสานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งของสังคม จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาครู อาจารย์ ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้คู่คุณธรรม ซึ่งความรู้ก็คือ เขาวนปัญญา (IQ) คุณธรรม ก็คือ เขาวนอารมณ์ (EQ) การพัฒนาความรู้หรือเขาวนปัญญาเพียงอย่างเดียว นั้นไม่สามารถทำให้เป็นคนดีได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจให้มีคุณธรรมหรือเขาวนอารมณ์ (EQ) ควบคู่ไปด้วย จึงจะทำให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข สมดังเจตนารมณ์ของประเทศชาติ อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยจึงให้ข้อเสนอแนะในการนำชุดกิจกรรมฝึกการเจริญสติเพื่อพัฒนา EQ มาใช้ให้เป็นประโยชน์กับสถานศึกษา ดังนี้

1. สถานศึกษาควรนำหลักการเจริญสติ หรือวิปัสสนากรรมฐาน มาบรรจุไว้ในหลักสูตรของสถานศึกษา โดยอาจใช้เป็นชื่อวิชาว่า “การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน” หรือ “หลักการดำเนินชีวิตประจำวันอย่างถูกต้อง” เป็นต้น ทั้งนี้ให้เป็นรายวิชาหนึ่งโดยบรรจุไว้ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคม ศาสนาและศิลปะวัฒนธรรม

2. ควรมีการจัดอบรมโครงการพัฒนาเขาวนอารมณ์ โดยใช้เทคนิคการเจริญสติให้กับบุคลากรครู เพื่อพัฒนาจิตใจ เขาวนอารมณ์ ในช่วงปิดภาคเรียน ระยะเวลา 8 วัน หรือ 5 วัน หรือ 3 วัน ขึ้นอยู่กับความสะดวกและความเหมาะสมของสถานศึกษา ทั้งนี้ควรมีการชี้แจงพร้อมยกตัวอย่างประโยชน์ของการฝึกปฏิบัติให้ครูและนักเรียนได้ทราบก่อนการอบรม เพื่อความเข้าใจและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติ

3. ช่วงปิดภาคเรียน สถานศึกษาควรจัดอบรมโครงการพัฒนาเขาวนอารมณ์ โดยใช้การเจริญสติให้แก่นักเรียนระยะเวลา 4 วัน หรือ 7 วัน ตามความเหมาะสม และความสะดวกของสถานศึกษา ทั้งนี้หากสถานศึกษาใดมีนักเรียนจำนวนมากอาจจะเลือกอบรมนักเรียนที่มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) นักเรียนแกนนำหรือหัวหน้าชั้นเรียน 2) สารวัตรนักเรียน 3) นักเรียนที่มีปัญหา

4. ครูควรนำเทคนิคการฝึกการเจริญสติให้ทันปัจจุบันหรือการกำหนดอิริยาบถ มาถ่ายทอดให้เป็นประโยชน์แก่นักเรียน อาทิ เช่น การรับประทานอาหาร การเข้าแถว การเดินแถวไปเรียนตามห้องเรียนของกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมการฝึกระเบียบวินัย และมารยาทที่ดีของสังคม

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. 2543. *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 1
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
ชาธิวัฒน์ ศรีแก้ว. 2545. *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545 – 2549)*.
กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทอดศักดิ์ เดชคง. 2542. *เอกสารการบรรยาย เรื่อง EQ กับบทบาทความเป็นครู*
พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). 2542. *ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎก หมวดพุทธศาสตร์*.
พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- พระราชวรมนี (ประยูร ฐม มจิตโต). 2542. *อีคิวในแนวพุทธศาสนา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. ปีที่ 5*
(ฉบับที่ 1).
- มณีรัตน์ สุขโชติรัตน์. 2548. *โครงการ “ฉลาด เก่ง ดี มีสุข” ด้วยการบริหารจัดการเจริญปัญญา*.
เอกสารงานจุฬาวិชาการ 48.
- สุขุม จิตรเจริญ. 2544. *รายงานการวิจัยการศึกษาสาเหตุของความขัดแย้งและวิธีจัดการกับความขัดแย้ง*
ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา.
กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษาสงเคราะห์ กองการศึกษาสงเคราะห์ กรมสามัญศึกษา.
- Goleman, D. 1995. *Emotional Intelligence*. New York : Bantam Books,
- Mayer, J.D., & Salovey, P. 1997. *What is emotional intelligence?* P. Salovey & D. Sluyter (Eds).
Emotional development and emotional intelligence : Education implication.
New York : Basic Book.

รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ : กรณีศึกษาข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามันทบุรี*

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โครงสร้างประชากรของไทยกำลังเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นนี้ ส่วนหนึ่งเป็นกลุ่มที่เคยประกอบอาชีพรับราชการ ซึ่งตกอยู่ภายใต้ข้อจำกัดของระเบียบเกษียณอายุราชการอันเป็นบรรทัดฐานทางสังคมที่กำหนดให้บุคคลต้องออกจากงานโดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ การเกษียณอายุเป็นภาวะที่เกิดควบคู่กับการเข้าสู่วัยสูงอายุทำให้ผู้เกษียณอายุมีการเปลี่ยนแปลงสภาพในขณะเดียวกันถึง 2 อย่าง คือ สภาพภาพเป็นผู้เกษียณอายุกับสภาพเป็นผู้สูงอายุ ก่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้เกษียณทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ ซึ่งหากไม่สามารถปรับตัวให้ผ่านสภาวะนี้ไปได้จะก่อให้เกิดปัญหาการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุ และปัญหานี้นอกจากจะเกิดกับตัวผู้เกษียณอายุเองแล้วยังส่งผลกระทบต่อครอบครัวและสังคมอีกด้วย

การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นวิธีการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เกษียณอายุสามารถปรับตัวเข้ากับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงได้ มีความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ และใช้ชีวิตในวัยสูงอายุอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนและสังคมได้อย่างมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นการป้องกันปัญหาอันเกิดจากวัยสูงอายุได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุถือเป็นการวางแผนชีวิตอย่างหนึ่ง การคิดและการเตรียมการต่าง ๆ ควรต้องเริ่มตั้งแต่อยู่ในวัยทำงาน เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง และเพื่อจะได้ค่อย ๆ ค่อยชินกับความคิดเรื่องการเกษียณ รวมถึงมีเวลาวางแผนใช้ชีวิตอย่างรัดกุม การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุมีประโยชน์ในการช่วยลดปัญหาของผู้เกษียณ ทำให้ผู้เกษียณอายุปรับตัวต่อบทบาทที่เปลี่ยนแปลงได้ มีความพึงพอใจในชีวิตหลังเกษียณ และมีความพร้อมที่จะเกษียณอายุต่อไป

การเตรียมความพร้อมจะใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอย่างมีประสิทธิภาพเป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างตัวผู้ที่จะเกษียณอายุ ครอบครัว และหน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ กล่าวคือ ผู้ที่จะเกษียณจะต้องตระหนักถึงความสำคัญและมีการดำเนินการเตรียมความพร้อมในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม โดยได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมจากครอบครัว ขณะเดียวกัน หน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ ก็จะต้องมีนโยบายหรือมาตรการที่จะสนับสนุนให้เกิดการเตรียมความพร้อมในทุก ๆ ด้าน

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ซึ่งนำไปสู่การสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในแต่ละช่วงอายุได้อย่างเหมาะสม

3. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงประยุกต์ (Applied Research) เพื่อมุ่งศึกษาและสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุของข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี ใน 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 2 ช่วง ช่วงแรก เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านประชากร ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านปัญหาอุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการจำแนกตามช่วงอายุ คือ ช่วงอายุน้อย (อายุไม่เกิน 40 ปี) ช่วงอายุปานกลาง (อายุ 41-50 ปี) และช่วงอายุมาก (อายุ 51 ปีขึ้นไป) ประชากร ได้แก่ ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เก็บข้อมูล กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 450 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test F-test และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ช่วงที่สอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการที่เหมาะสมในแต่ละช่วงอายุ โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่มกับ (1) ข้าราชการครูสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ (2) สมาชิกในครอบครัวของข้าราชการครู และใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1 เจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา นนทบุรี และข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการแล้วเครื่องมือที่ใช้คือแนวคำถามในประเด็นวิธีการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในด้านต่าง ๆ ตามช่วงอายุ ความต้องการได้รับการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ

จากครอบครัวและต้นสังกัด/หน่วยงานภาครัฐ และปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการแก้ไข ตลอดจนแนวทางการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการของสมาชิกในครอบครัวและหน่วยงานต้นสังกัด หลังจากนั้นทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มและการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อสร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในแต่ละช่วงอายุ และนำรูปแบบดังกล่าวมาสอบถามกับข้าราชการครูที่เกษียณอายุราชการไปแล้ว เพื่อดูความเหมาะสมของการนำรูปแบบมาใช้

4. ผลการวิจัย

4.1 การศึกษาการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในแต่ละช่วงอายุ

ผลการศึกษาพบว่า

1. ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุน้อยมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมในภาพรวมสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มอายุมากและกลุ่มอายุปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในแต่ละด้าน พบว่า ช่วงอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในด้านที่อยู่อาศัยและด้านสุขภาพร่างกายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุมากมีการเตรียมความพร้อมด้านที่อยู่อาศัยมากกว่ากลุ่มอายุปานกลาง และกลุ่มอายุมากมีการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายมากกว่ากลุ่มอายุปานกลางและกลุ่มอายุน้อย
2. ข้าราชการครูทุกช่วงอายุมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในระดับปานกลาง และมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมด้านสุขภาพร่างกายสูงที่สุด
3. ปัจจัยด้านประชากรและปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคมที่แตกต่างกันส่งผลต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในภาพรวมไม่แตกต่างกันในทุกช่วงอายุ
4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ในกลุ่มข้าราชการครูที่อายุน้อย พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านตัวแบบเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ

เกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการมีความสัมพันธ์ทางลบกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ส่วนกลุ่มข้าราชการครูที่อายุนอก พบว่า การรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านตัวแบบเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ทศนคคิเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ

4.2 รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในแต่ละช่วงอายุ

ข้าราชการครูที่ให้ข้อมูลทุกช่วงอายุมีความเห็นคล้ายคลึงกันว่าการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นเรื่องที่มีความจำเป็น เพื่อจะได้ใช้ชีวิตภายหลังเกษียณ ได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น โดยแต่ละฝ่ายควรดำเนินการดังนี้

1. **ตัวผู้ที่จะเกษียณอายุ** ข้าราชการครูทั้ง 3 ช่วงอายุมีรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการทั้ง 5 ด้านคล้ายคลึงกัน คือ ด้านเศรษฐกิจ เน้นที่การออมเงิน การวางแผนการใช้จ่ายเงิน การหารายได้เสริม และการหาความรู้เกี่ยวกับลงทุนเพื่อให้ทรัพย์สินงอกเงย ด้านที่อยู่อาศัย เน้นที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับสมาชิกในครอบครัว ด้านสุขภาพร่างกาย เน้นที่การหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพสุขภาพ และการดูแลสุขภาพสุขภาพอย่างสม่ำเสมอ ด้านจิตใจ เน้นที่ การหาความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพจิต การศึกษาธรรมะ นั่งสมาธิเพื่อให้จิตใจสงบ และการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวและเพื่อน ด้านการใช้เวลา เน้นที่การมีงานอดิเรก และการหาความรู้เรื่องงานอดิเรก และการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ส่วนปัญหา/อุปสรรคต่อการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการมากที่สุดคือด้านเศรษฐกิจ ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลา

2. **ครอบครัว** ข้าราชการครูทุกช่วงอายุต้องการให้ครอบครัวสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการคล้ายคลึงกัน คือ การสนับสนุนด้านอารมณ์/ความรู้สึก เช่น การช่วยเหลือเกื้อกูล และเข้าใจกันในครอบครัว ช่วยเหลือดูแลเมื่อมีเรื่องเค็ดร้ออื่น สมาชิกในครอบครัวใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร เช่น การให้คำปรึกษาและร่วมกันวางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และการสนับสนุนด้านวัตถุ/สิ่งของ เช่น ร่วมกันเก็บออมเงิน การจัดหาที่อยู่อาศัย และในส่วนสมาชิกในครอบครัว พบว่า ครอบครัวได้ให้การสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ได้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครู ทั้งด้านเศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย สุขภาพร่างกาย จิตใจ และการใช้เวลา

3. **ต้นสังกัด/ภาครัฐ** ข้าราชการครูในทุกช่วงอายุต้องการให้ต้นสังกัด/ภาครัฐสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ 2 ด้าน คือ 1) การให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ ได้แก่ การจัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ การจัดหน่วยงานให้บริการคำปรึกษาแนะนำ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ 2) การจัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุน/ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ โดยกิจกรรมที่จัดควรมีความหลากหลาย และสอดคล้องตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยครอบคลุมทั้งด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการใช้เวลาในส่วนของต้นสังกัด/หน่วยงานภาครัฐ พบว่า ปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุมากขึ้น มีการให้การสนับสนุนทั้งในรูปการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของข้าราชการครูซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และมีการประสานความร่วมมือ กับหน่วยงานต่าง ๆ ในการให้ความรู้และจัดกิจกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการครู

ผลการศึกษาในภาพรวม สรุปได้ว่า ข้าราชการครูในทุกกลุ่มอายุมีรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน โดยอาจต้องมีการเตรียมความพร้อมเพิ่มเติมหรือพัฒนาการเตรียมความพร้อมไปสู่อีกขั้นหนึ่งเมื่ออายุมากขึ้น สำหรับการสนับสนุนจากครอบครัวและหน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ พบว่า ข้าราชการครูทุกช่วงอายุต้องการได้รับการสนับสนุนในประเด็นที่คล้ายคลึงกัน

สำหรับการสนับสนุนจากสมาชิกในครอบครัวพบว่า สมาชิกในครอบครัวให้การสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการครูในทุกด้าน ในขณะที่หน่วยงานต้นสังกัดเน้นการสนับสนุนในด้านเศรษฐกิจและสุขภาพเป็นสำคัญ

5. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้ผู้เกษียณอายุสามารถใช้ชีวิตภายหลังเกษียณอายุอยู่ร่วมกับครอบครัว ชุมชนและสังคมได้อย่างมีความสุข มีคุณค่า และมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งลดภาระของครอบครัวและของรัฐที่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการดูแลผู้สูงอายุ การ

ที่จะเกษียณอายุ ครอบครัว และหน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ ผู้วิจัยจึงได้สร้างรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุขึ้น โดยศึกษากับ 3 ภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง คือ การเตรียมความพร้อมโดยตัวข้าราชการครู การสนับสนุนการเตรียมความพร้อมจากครอบครัว และหน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ เนื่องจากทุกส่วนในสังคมที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงจะต้องร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ที่จะเข้าสู่วัยเกษียณอายุ ทั้งนำศักยภาพที่ยังคงเต็มเปี่ยมไปด้วยความรู้และประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแก่ข้าราชการครู ครอบครัว และหน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ ดังนี้

1. ข้าราชการครู : จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูทุกช่วงอายุ มีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพข้าราชการควรเริ่มวางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุในทุกด้านแต่เนิ่น ๆ โดยให้ความสนใจศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการตั้งแต่ยังอยู่ในช่วงอายุน้อย ซึ่งอาจทำโดยการศึกษาหาข้อมูลด้วยตนเองจากเอกสารและ สื่อต่าง ๆ จากผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านและจากผู้เกษียณอายุไปแล้ว รวมถึงการเข้ารับการอบรมเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ เพราะการเตรียมความพร้อมในทุกด้าน โดยเฉพาะ ด้านเศรษฐกิจ ด้านที่อยู่อาศัย และด้านสุขภาพร่างกายต้องเริ่มดำเนินการตั้งแต่อายุยังไม่มากเพราะเป็นการเตรียมความพร้อมที่จะต้องใช้เวลา และต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องส่วนการเตรียมพร้อมด้านจิตใจและด้านการใช้เวลา หากได้มีการเตรียมความพร้อมเร็วเท่าไรก็จะทำให้คุ้นชินกับความคิดเกี่ยวกับการเกษียณอายุมากยิ่งขึ้น

2. ครอบครัว : ครอบครัวถือเป็นสถาบันที่มีความสำคัญและมีอิทธิพลต่อภาวะจิตใจที่สุด เพราะเป็นสถาบันที่ให้ความรัก ความอบอุ่น ความไว้วางใจ ดังนั้น บุคคลในครอบครัว ได้แก่ คู่สมรส บุตร บิดา/มารดา ตลอดจนญาติพี่น้องจึงมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในทุกช่วงอายุ ทั้งในด้านการสนับสนุนทางอารมณ์ โดยการให้ความรัก ความเอาใจใส่ เอื้ออาทรเป็นกำลังใจ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในทุกด้าน ร่วมปรึกษาหารือ วางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ และดำเนินกิจกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุน ด้านวัตถุสิ่งของเพื่อช่วยให้การเตรียมความพร้อมเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐ จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูในทุกช่วงอายุมีคะแนนเฉลี่ยการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการในระดับปานกลางเท่านั้น ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัด/

ภาครัฐจึงควรมีการให้ความรู้และจัดกิจกรรมส่งเสริม/สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ เพื่อให้ข้าราชการครูตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุ และกระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเตรียมความพร้อมอย่างต่อเนื่อง โดยในเบื้องต้นต้นสังกัด/ภาครัฐ ต้องตระหนักว่า การเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นพันธกิจหลักที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลต่อการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็นการสนับสนุนให้การเตรียมความพร้อมของข้าราชการครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การให้ความรู้ โดยการ

- จัดอบรมหรือสัมมนาเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ให้แก่ข้าราชการครูทุกช่วงอายุ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้ในการวางแผนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ โดยอาจประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง เช่น สถาบันเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข กรมประชาสัมพันธ์ และควรเปิดโอกาสให้คู่สมรสหรือครอบครัวเข้าร่วมการอบรมหรือสัมมนาด้วย เนื่องจากการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุจะประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น ถ้าครอบครัวร่วมกันวางแผนและดำเนินกิจกรรมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการอย่างเคร่งครัด หรือหากมีข้อจำกัดไม่สามารถจัดอบรมหรือสัมมนาได้อย่างครอบคลุม ควรให้การสนับสนุนบุคลากรให้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาที่จัดโดยหน่วยงานอื่น และควรมีการกระตุ้นและส่งเสริมการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง

- จัดทำคู่มือการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการแจกให้แก่ข้าราชการตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการ เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของการเตรียมความพร้อม และจะได้วางแผนการเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมกับตนเองอย่างเนิ่น ๆ และควรจัดให้มีการกระตุ้น ติดตาม และประเมินผลการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเป็นระยะ ๆ

- จัดหน่วยงานให้บริการคำปรึกษาแนะนำ ช่วยเหลือ และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ รวมถึงข้าราชการครูที่เกษียณอายุไปแล้ว เช่น ความรู้เกี่ยวกับเงินบำเหน็จ/บำนาญ และสวัสดิการต่าง ๆ การลงทุนและออมเงินที่เหมาะสมกับอาชีพรับราชการ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายผู้สูงอายุ แหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการซื้อที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ การประกอบอาชีพเสริม การใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เป็นต้น โดยมีการประสานความ

เพื่อที่อยู่อาศัยในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้ข้าราชการครูได้มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ขอความร่วมมือในการนำข้าราชการครูไปศึกษาดูงานเกี่ยวกับการประกอบอาชีพเสริม เป็นต้น

3.2 การจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยการ

- จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอนามัย อาทิ การตรวจสุขภาพ การออกกำลังกาย นันทนาการ กิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วมในสังคม อาทิ อาสาสมัครและงานสาธารณกุศลต่าง ๆ กิจกรรมส่งเสริมด้านอาชีพ อาทิ การอบรม/ศึกษาดูงานเกี่ยวกับอาชีพสำรองต่าง ๆ ทั้งนี้กิจกรรมที่จัดควรมีความหลากหลายและสอดคล้อง ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

- จัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันระหว่างผู้ที่เกษียณอายุราชการไปแล้วกับผู้ที่ยังปฏิบัติงานอยู่เพื่อจะได้เป็นโอกาสในการพบปะ สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ตลอดจนให้ข้าราชการครูรุ่นหลังมีความกตัญญูรู้คุณของผู้ที่เกษียณไปแล้วที่ได้สร้างคุณประโยชน์ให้แก่สังคม

- จัดกิจกรรมยกย่อง เชิดชู ผู้ที่เกษียณอายุไปแล้วในฐานะเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งจะเป็นขวัญกำลังใจให้ข้าราชการครูที่ยังปฏิบัติงานอยู่ว่าจะได้รับการดูแล เอาใจใส่ ยกย่องเชิดชูหลังจากเกษียณอายุแล้ว

3.3 ควรมีการสำรวจปัญหาและความต้องการของข้าราชการครูในแต่ละช่วงอายุเป็นระยะ ๆ เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งเอื้อประโยชน์ต่อการจัดรูปแบบกิจกรรมและให้บริการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ได้สอดคล้องตามความต้องการ ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่าข้าราชการครูทุกช่วงอายุมีความเห็นตรงกันว่าปัญหา/อุปสรรคในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการสูงสุดคือ การมีหนี้สิน การมีเงินออมไม่เพียงพอ และการมีสุขภาพไม่แข็งแรง ซึ่งเป็นปัญหาด้านเศรษฐกิจและสุขภาพร่างกาย ดังนั้นต้นสังกัด/ภาครัฐจึงต้องให้ความช่วยเหลือในด้านนี้อย่างเร่งด่วน

3.4 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐบาล เอกชน ตลอดจนองค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม สนับสนุนการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการกลุ่มอื่น ๆ และกลุ่มที่ทำงานในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ ซึ่งจะเป็นการขยายผลต่อจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อที่จะได้พัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการศึกษาจากกลุ่มเป้าหมายที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างกันมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการกับกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เช่น ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ เพื่อที่จะพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ควรมีการศึกษากับกลุ่มผู้ที่เกษียณอายุแล้วทั้งที่ประสบความสำเร็จและมีปัญหาในการดำเนินชีวิตภายหลังเกษียณอายุ เพื่อประเมินผลและพัฒนารูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

4. ควรมีการศึกษาระยะยาว (Longitudinal Study) เพื่อทดลองใช้รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ โดยทำการติดตามตั้งแต่ขั้นปฏิบัติตามรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการและการดำเนินชีวิตหลังเกษียณอายุราชการแล้วประมาณ 3-5 ปี เพื่อให้ทราบถึงปัญหาต่างๆ เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงรูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการเพื่อให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

6. การนำไปใช้ประโยชน์

1. ผลการศึกษานี้ได้รูปแบบการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุราชการ ซึ่งสามารถใช้เป็นแนวทางในการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุให้แก่ข้าราชการครูและประชาชนทั่วไปได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ผลการศึกษานี้เป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางให้หน่วยงานต้นสังกัด/ภาครัฐใช้วางแผนสนับสนุนและจัดโปรแกรมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อที่จะส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเพื่อเกษียณอายุได้ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษารูปแบบการดำรงชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปลอดจากหนี้สิน*

การวิจัยเรื่อง การศึกษารูปแบบการดำรงชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปลอดจากหนี้สิน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลผู้เป็นแบบอย่างในการดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาระหนี้สิน ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษารูปแบบการดำเนินชีวิตของบุคคลที่เป็นตัวอย่าง คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในส่วนกลาง จำนวน 2 คน ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ไม่มีปัญหาเรื่องภาระหนี้สินใน 4 ภูมิภาค จำนวน 200 คน แบ่งเป็นภาคเหนือ 50 คน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 50 คน ภาคกลาง 50 คน และภาคใต้ 50 คน

ผลการวิจัย

สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พื้นเพเดิมทางครอบครัวมาจากครอบครัวที่มีฐานะปานกลาง อาชีพเดิมของครอบครัวส่วนใหญ่ทำการเกษตรและรับราชการ ครอบครัวมีการปลูกฝังค่านิยมทางการเงิน และแนวทางการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องให้ลูก สอนให้มีความประหยัด อุดม และไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข โดยกระทำให้ลูก ๆ เห็นเป็นตัวอย่าง เมื่อโตขึ้นการอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัวมีความเหมาะสมเป็นไปตามวัยการให้เงินลูกใช้จ่ายจะให้ตามความเหมาะสมและจำเป็น จะไม่ให้ใช้จ่ายมากเกินไปจนไม่รู้จักค่าของเงิน และถ้าลูก ๆ อยากรได้ของใช้เกินความจำเป็น ก็จะแนะนำให้ลูกหาเงินไว้ซื้อเอง โดยการสะสมเงินไว้ หรือไม่ให้ทำงานนอกเวลา เพื่อให้ได้เงินมาซื้อหาสิ่งที่ตัวเองต้องการ

เมื่อรับราชการแล้ว กลุ่มตัวอย่างจะมีการบริหารจัดการเงินเดือนของตัวเองจะเห็นได้จากส่วนมากจะมีการแบ่งเงินเดือนออกเป็น ส่วน ๆ เพื่อไว้ใช้จ่ายส่วนตัว ออม และมอบให้พ่อแม่ เมื่อแต่งงานมีครอบครัว มีการนำรายได้ของสามีและภรรยาารวมกันแล้วบริหารจัดการ โดยแบ่งส่วนหนึ่งไว้ใช้จ่ายในครอบครัว และเก็บออมไว้ส่วนหนึ่ง วิธีการออมส่วนมากจะฝากเงินไว้กับธนาคาร และซื้อหุ้นสหกรณ์ ออมทรัพย์บางส่วนทำประกันชีวิต ซื้อบ้านและที่ดิน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับครอบครัว

สำหรับการซื้อบ้านพักอาศัยนั้น กลุ่มตัวอย่างจะพิจารณาก่อนว่า เมื่อซื้อแล้วจะไม่มีปัญหาทางการเงินในภายหลัง ก่อนซื้อส่วนมากจะเก็บสะสมเงินไว้ก่อนหนึ่ง ไว้เป็นเงินดาวน์ ส่วนที่เหลือจะกู้จากธนาคารที่มีอัตราดอกเบี้ยต่ำ และผ่อนชำระเป็นงวด เมื่อมีบุตรหลานจะอบรมเลี้ยงดูและปลูกฝังค่านิยมทางการเงินและดำเนินชีวิตเหมือนกับที่ตัวเองได้รับการอบรมจากครอบครัว ส่วนมากจะสอนให้มีวินัยทางการเงิน ใช้จ่ายอย่างประหยัด ให้มีการออม ให้ทำบัญชีรายรับ รายจ่ายประจำวัน

รายงานการวิจัยเกี่ยวกับวิชาชีพครู

การศึกษาสภาพการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*

จักรพรรดิ วัฒนา**

บทนำ

การประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่ต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพ นับเป็นการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการประกอบวิชาชีพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยจะต้องมีคุณสมบัติ และประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจะต้องประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ก่อนมีการประกาศใช้บังคับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ มีสถานภาพเป็นผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การบริหารสถานศึกษา การบริหารการศึกษาในหน่วยงานนอกสถานศึกษา และการนิเทศ การศึกษาตามบทบาทหน้าที่แล้วแต่กรณี ในการปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และข้อกำหนดเกี่ยวกับการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งมีภาระงานและความรับผิดชอบที่หลากหลาย ไม่มีแนวทางปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ในฐานะที่เป็นหน่วยงานรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานของคุรุสภา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 จำเป็นจะต้องมีข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพของครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาจึงได้ดำเนินการวิจัย เรื่อง การศึกษาสภาพการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาในด้านสถานภาพส่วนบุคคล สถานภาพการประกอบวิชาชีพ สภาพสถานศึกษา และลักษณะและวิธีการพัฒนาวิชาชีพ

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่ม ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาครอบคลุมทั่วประเทศ ปัจจุบันมีทั้งสิ้นประมาณ 700,000 คน

กลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย แบบสอบถาม ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่ม ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) และสำนักงานการศึกษาเทศบาล (เทศบาล) ครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 16,000 คน จำนวนตัวอย่างได้จากตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 1 จากตาราง พบว่า จำนวนประชากรมากกว่า 100,000 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10,000 คน เพื่อให้ครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ ทั้ง 4 ภูมิภาค จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ภูมิภาคละประมาณ 4,000 คน รวม 16,000 คน โดยสุ่มอย่างง่าย (Sample Sampling) ได้ผู้ตอบแบบสอบถามครอบคลุมทั้งครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 กลุ่ม ได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา ครอบคลุมทุกภูมิภาคทั่วประเทศ โดยครูและผู้บริหารสถานศึกษาเก็บข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) และสำนักงานการศึกษาเทศบาล (เทศบาล) ส่วนผู้บริหารการศึกษาเก็บข้อมูลจากรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (รอง ผอ.สพท.) และบุคลากรทางการศึกษาอื่น เก็บข้อมูลจากศึกษานิเทศก์ (สน.) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แยกเป็นครู 162 คน ผู้บริหารสถานศึกษา 83 คน ผู้บริหารการศึกษา 12 คน และบุคลากรทางการศึกษาอื่น 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 273 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มี 2 ฉบับ ได้แก่

1. แบบสอบถาม ใช้สอบถามผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกกลุ่ม ลักษณะเป็นแบบสอบถามให้ผู้ตอบเลือกรายการและเติมข้อมูลข้อเท็จจริง ประเด็นที่ถาม ได้แก่

1.1 สถานภาพส่วนตัว ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน

1.2 สถานภาพการประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย วุฒิทางการศึกษา วุฒิกการศึกษาอื่น

ตำแหน่ง สังกัด ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่รับผิดชอบ และการพัฒนาการประกอบ

1.3 สภาพสถานศึกษา ประกอบด้วย ขนาดของโรงเรียน สถานที่ตั้ง การติดต่อสื่อสาร ระบบสาธารณูปโภค การเดินทาง สภาพชุมชนใกล้เคียง และวัฒนธรรมในการทำงาน

2. แบบสัมภาษณ์ ใช้สัมภาษณ์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการประกอบวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกกลุ่ม ลักษณะเป็นแบบสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์กว้างๆ ให้ผู้ตอบอย่างอิสระ ประเด็นการสัมภาษณ์ ได้แก่

2.1 ภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ ประกอบด้วย งาน ลักษณะงาน/ปริมาณ/ความถี่ และผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ (บูรณาการกับงานในหน้าที่)

2.2 การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย กิจกรรม เหตุผลของการเข้าร่วม ทุน ได้อะไร/วัดได้อย่างไร และการประยุกต์ใช้กับงานในหน้าที่

2.3 ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงาน (ที่ภาคภูมิใจ) ประกอบด้วย ผลงาน (สื่อ/งานวิจัย/แผนเรียนรู้/อื่น ๆ) เหตุผลที่ทำ ทำอย่างไร ส่งผลถึงใคร (ตนเอง/เพื่อน/นักเรียน/วิชาชีพ) และการขยายผล

2.4 วัฒนธรรมการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะของการทำงาน (มีอิสระ/ทำเป็นทีม/ต่างคนต่างทำ/อื่น ๆ) และบรรยากาศในการทำงาน (สถานที่/แหล่งค้นคว้า/สื่อ/สิ่งอำนวยความสะดวก/การให้เกียรติกัน/บรรยากาศวิชาการ)

2.5 ปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วย ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการและผู้เก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนระยะเวลาการเก็บข้อมูล มีดังนี้

1. การสอบถาม สงแบบสอบถามและให้ส่งคืนทางไปรษณีย์ ได้แบบสอบถามคืนจำนวน 15,115 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 94.47

2. การสัมภาษณ์ สัมภาษณ์โดยเจ้าหน้าที่ของคุรุสภา

3. ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2549 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2550

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ผลการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ข้อมูลเชิงปริมาณจากการสอบถาม วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จำแนกตามรายการที่ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบ เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นจำนวนและร้อยละ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัว ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 68.20) กลุ่มอายุมากที่สุด คือ 46-50 ปี (ร้อยละ 23.19) รองลงมา คือ อายุ 41-45 ปี (ร้อยละ 17.33) น้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 25 ปี (ร้อยละ 2.87) สถานภาพสมรสมากที่สุด คือ สมรส (ร้อยละ 65.58) รองลงมา คือ โสด (ร้อยละ 26.31) และน้อยที่สุด คือ แยกกันอยู่ (ร้อยละ 1.18) รายได้ ต่อเดือนมากที่สุด คือ มากกว่า 28,000 บาท (ร้อยละ 19.98) รองลงมา คือ 8,000-12,000 บาท (ร้อยละ 18.31) และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่า 8,000 บาท (ร้อยละ 8.80)

2. สถานภาพการประกอบวิชาชีพ

2.1 ผลการวิจัยการสอบถาม พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีสถานภาพ การประกอบวิชาชีพ แต่ละด้านดังนี้

วุฒิทางด้านการศึกษา มากที่สุด คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 86.61) รองลงมา คือ ปริญญาโท (ร้อยละ 7.50) และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก (ร้อยละ 0.12) วุฒิกิจการศึกษ้อื่น มากที่สุด คือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 5.97) รองลงมา คือ วุฒิอื่น ๆ (ร้อยละ 2.28) และน้อยที่สุด คือ ปริญญาเอก (ร้อยละ 0.18)

ตำแหน่ง มากที่สุด คือ ครูชำนาญการ (ร้อยละ 62.50) รองลงมา คือ พนักงานครู (ร้อยละ 8.79) และน้อยที่สุด คือ ศิษยานุศิษย์ (ร้อยละ 0.04)

สังกัด มากที่สุด คือ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (ร้อยละ 79.62) รองลงมา คือ สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช.) (ร้อยละ 13.19) และน้อยที่สุด คือ สำนักงานศึกษากรุงเทพมหานคร (กทม.) (ร้อยละ 0.52)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากที่สุด คือ 21- 25 ปี (ร้อยละ 14.76) รองลงมา คือ ต่ำกว่า 5 ปี (ร้อยละ 14.38) และน้อยที่สุด คือ 16 - 20 ปี (ร้อยละ 10.30)

ภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านการสอน มากที่สุด คือ สอน 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 52.96) รองลงมา คือ สอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (8 กลุ่ม) (ร้อยละ 14.40) และน้อยที่สุด คือ สอน 7 กลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 0.70) โดยในการสอน 1 กลุ่ม กลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน มากที่สุด คือ การงานอาชีพและเทคโนโลยี (ร้อยละ 8.34) รองลงมา คือ คณิตศาสตร์ (ร้อยละ 8.14) และน้อยที่สุด คือ ศิลปะ ดนตรี และนาฏศิลป์ (ร้อยละ 2.22)

จำนวนคาบที่สอนเฉลี่ย 25.32 คาบ เมื่อแบ่งเป็นกลุ่มพบว่า จำนวนคาบที่สอนมากที่สุด 3

2.2 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม มีสถานภาพการประกอบวิชาชีพแต่ละด้าน ดังนี้

2.2.1 ครู มีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ 3 ลำดับแรก คือ งานวิชาการ/หัวหน้าแผนก (สอศ.) หรือหัวหน้าช่วงชั้น/หัวหน้าสายชั้น หรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ (ร้อยละ 42.59) งานกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมโรงเรียน (ร้อยละ 19.75) และงานการเงินและงบประมาณ (ร้อยละ 12.35) มีลักษณะของงาน 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาการเรียนการสอน (ร้อยละ 7.41) จัดตารางสอนและจัดสอนแทน (ร้อยละ 6.79) และทำบัญชีการเงินและงบประมาณ (ร้อยละ 6.17) ปริมาณงาน ครูระบุว่าปริมาณงานมาก (ร้อยละ 11.11) ความถี่ของงานของครู 3 ลำดับแรก คือ ทำตลอดปี (ร้อยละ 28.39) ทำในเวลาว่าง (ร้อยละ 8.02) และทำสัปดาห์ละครั้ง (ร้อยละ 6.79) และการส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ บูรณาการการเรียนการสอน (ร้อยละ 50.00) พัฒนานักเรียน (ร้อยละ 33.95) และพัฒนางาน (ร้อยละ 11.73)

2.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ 3 ลำดับแรก คือ งานวิชาการ (ร้อยละ 20.48) งานกิจกรรมนักเรียนและกิจกรรมโรงเรียน (ร้อยละ 15.66) และงานบริหารหรือรักษาราชการแทนผู้บริหาร (ร้อยละ 13.25) มีลักษณะของงาน 2 ลำดับแรก คือ บริการและสนับสนุนครู (ร้อยละ 7.23) และประสานงาน (ร้อยละ 4.82) มีปริมาณงานมาก ความถี่ของงาน 3 ลำดับแรก คือ ทำตลอดปี (ร้อยละ 13.25) ทำเดือนละครั้ง (ร้อยละ 7.23) และทำตามเทศกาล (ร้อยละ 6.02) และการส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ บูรณาการการเรียนการสอน (ร้อยละ 14.46) พัฒนาคู (ร้อยละ 12.05) และพัฒนานักเรียน (ร้อยละ 10.84)

2.2.3 ผู้บริหารการศึกษา มีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ 3 ลำดับแรก คือ นิเทศและติดตามงาน (ร้อยละ 41.67) งานตามนโยบายต้นสังกัด (ร้อยละ 33.33) และสวัสดิการและบริการครู (ร้อยละ 25.00) ลักษณะของงาน 3 ลำดับแรก คือ แบ่งเป็นเครือข่ายโรงเรียนในกรณีพิเศษ (ร้อยละ 33.33) แบ่งตามกลุ่มสาระ (ร้อยละ 25.00) และพัฒนา ติดตาม และประเมินผล (ร้อยละ 16.67)

2.2.4ศึกษานิเทศก์ มีภาระงานที่รับผิดชอบนอกเหนือจากงานปกติ 3 ลำดับแรก คือ นิเทศโรงเรียนเครือข่าย (ร้อยละ 43.75) ติดตามและประเมินผล (ร้อยละ 37.50) และประเมินโรงเรียน ผู้บริหาร และครู (ร้อยละ 12.50) ลักษณะของงาน 3 ลำดับแรก คือ นิเทศอยู่กับที่ ครุมาพบปะขอคำแนะนำ (ร้อยละ 31.25) ไม่พบปะครูโดยตรง (ร้อยละ 25.00) และใช้วิธีประชุม อบรมสัมมนา (ร้อยละ 18.75) และมีปริมาณงานมากทำให้นิเทศได้ไม่ทั่วถึงและศึกษานิเทศก์ไม่มีเวลาพัฒนาตนเอง ร้อยละ 31.25

3. สภาพสถานศึกษา

3.1 ผลการวิจัยจากการสอบถาม พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่ตอบแบบสอบถาม อยู่ในโรงเรียนที่เปิดสอน 3 ลำดับแรก คือ ช่วงชั้นที่ 1 และ 2 (ร้อยละ 30.40) ช่วงชั้นที่ 3 และ 4 (ร้อยละ 26.97) และช่วงชั้นที่ 1 ถึง 3 (ร้อยละ 25.43) จำนวนนักเรียนเฉลี่ย 1,089 คน แบ่งเป็นกลุ่ม พบว่า 3 ลำดับแรก คือ จำนวนนักเรียน 101 - 200 คน (ร้อยละ 20.92) 1,001 - 2,000 คน (ร้อยละ 16.25) และ 301 - 500 คน (ร้อยละ 12.91) จำนวนครูเฉลี่ย 49 คน แบ่งเป็นกลุ่ม พบว่า 3 ลำดับแรก คือ จำนวนครู 11 - 20 คน (ร้อยละ 20.37) ไม่เกิน 10 คน (ร้อยละ 18.26) และ 51 - 100 คน (ร้อยละ 15.78) จำนวนบุคลากรอื่นเฉลี่ย 3 คน แบ่งเป็นกลุ่ม พบว่า 3 ลำดับแรก คือ จำนวนไม่เกิน 5 คน (ร้อยละ 66.22) 11 - 20 คน (ร้อยละ 1.95) และ 6 - 10 คน (ร้อยละ 1.59) สถานที่ตั้งของโรงเรียนเรียงลำดับจากมากที่สุด คือ นอกเขตเมือง (ร้อยละ 49.65) รองลงมา คือ ในเขตเมือง (ร้อยละ 38.95) และชายแดน (ร้อยละ 4.63) การติดต่อสื่อสารเรียงจากมากที่สุด คือ ติดต่อสื่อสารกันทั้ง 5 รายการ คือ โทรศัพท์ โทรสาร จดหมาย อินเทอร์เน็ต และเดินทางไปติดต่อด้วยตนเอง (ร้อยละ 31.60) รองลงมา คือ ติดต่อสื่อสารกัน 4 รายการ (ร้อยละ 20.75) และติดต่อสื่อสารกัน 3 รายการ (ร้อยละ 18.76) ในกลุ่มที่ติดต่อสื่อสารกัน 1 รายการ แบ่งกลุ่มตามประเภทของการสื่อสาร 3 ลำดับแรก คือ โทรศัพท์ โทรสาร (ร้อยละ 9.10) จดหมาย (ร้อยละ 0.30) และเดินทางไปติดต่อด้วยตนเอง (ร้อยละ 0.21) ระบบสาธารณูปโภค เรียงจากมากที่สุด คือ มีสาธารณูปโภค 3 รายการ ได้แก่ ไฟฟ้า น้ำประปา และโทรศัพท์ (ร้อยละ 72.67) มีสาธารณูปโภค 2 รายการ ได้แก่ ไฟฟ้าและน้ำประปา (ร้อยละ 16.08) และมีสาธารณูปโภค 1 รายการ (ร้อยละ 5.43) ในกลุ่มที่มีสาธารณูปโภค 1 รายการ 3 ลำดับแรก คือ ไฟฟ้า (ร้อยละ 2.74) น้ำประปา (ร้อยละ 2.03) และโทรศัพท์ (ร้อยละ 0.25) การเดินทาง เรียงจากมากที่สุด คือ เดินทางด้วยพาหนะ 1 รายการ (ร้อยละ 81.91) เดินทางด้วยพาหนะ 2 รายการ คือ รถยนต์ และจักรยานยนต์ (ร้อยละ 23.24) และเดินทางด้วยพาหนะ 3 รายการ คือ รถยนต์ จักรยานยนต์ และรถโดยสาร (ร้อยละ 3.74) โดยในกลุ่มที่เดินทางโดยพาหนะ 1 รายการ 3 ลำดับแรก คือ รถยนต์ (ร้อยละ 52.09) จักรยานยนต์ (ร้อยละ 17.29) และรถโดยสาร (ร้อยละ 6.07) สภาพชุมชนใกล้เคียงเรียงจากมากที่สุด คือ ระบุ 1 ลักษณะ (ร้อยละ 88.14) ระบุ 2 ลักษณะ (ร้อยละ 5.93) และ ระบุ 3 ลักษณะ (ร้อยละ 1.34) โดยในกลุ่มที่ระบุ 1 ลักษณะ 3 ลำดับแรก คือ ชุมชนชนบท (ร้อยละ 53.87) ชุมชนเมือง (ร้อยละ 27.89) และแหล่งค้าขาย (ร้อยละ 3.31) และวัฒนธรรมการทำงาน เรียงจากมากที่สุด คือ ระบุ 1 รายการ (ร้อยละ 54.34) ระบุ 2 รายการ (ร้อยละ 21.36) และระบุ 3 รายการ (ร้อยละ 18.66) โดยในกลุ่มที่ระบุ 1 รายการ 3 ลำดับแรก คือ ช่วยกันทำงาน (ร้อยละ 25.98) มีทั้งทำเต็มและช่วยกัน

3.2 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม มีสภาพของสถานศึกษา จำแนกตามกลุ่มได้ดังนี้

3.2.1 ครู มีลักษณะการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ทำเป็นทีม (ร้อยละ 67.73) มีอิสระในการทำงาน (ร้อยละ 47.53) และช่วยกันทำ (ร้อยละ 41.36) บรรยากาศในการทำงาน ด้านสถานที่ 3 ลำดับแรก คือ กว้างขวางเพียงพอ (ร้อยละ 11.73) เพียงพอ/เหมาะสม (ร้อยละ 3.70) และคับแคบ (ร้อยละ 2.47) ด้านแหล่งค้นคว้า 3 ลำดับแรก คือ มีห้องสมุด (ร้อยละ 33.33) มีอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 29.01) และหนังสือไม่พอ (ร้อยละ 8.64) ด้านสื่อ/สิ่งอำนวยความสะดวก 3 ลำดับแรก คือ สื่อเพียงพอ (ร้อยละ 29.01) คอมพิวเตอร์เพียงพอ (ร้อยละ 24.69) และทุกอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 11.73) และด้านบรรยากาศวิชาการ 3 ลำดับแรก คือ ให้เกียรติกัน (ร้อยละ 21.60) มีประชุมประจำเดือน (ร้อยละ 17.28) และบรรยากาศดี (ร้อยละ 14.20)

3.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ทำเป็นทีม (ร้อยละ 83.01) ช่วยกันทำ (ร้อยละ 32.53) และมีอิสระในการทำงาน (ร้อยละ 29.92) บรรยากาศในการทำงาน ด้านสถานที่ ระบุ 2 ลำดับ คือ กว้างขวางเพียงพอ (ร้อยละ 7.23) คับแคบ-อึดอัด และเหมาะสม (ร้อยละ 2.41) ด้านแหล่งค้นคว้า 2 ลำดับแรก คือ มีอินเทอร์เน็ต (ร้อยละ 21.69) และมีห้องสมุด (ร้อยละ 19.28) ด้านสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวก 3 ลำดับแรก คือ สื่อเพียงพอ (ร้อยละ 22.89) คอมพิวเตอร์เพียงพอ (ร้อยละ 20.48) และทุกอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 12.05) ด้านบรรยากาศวิชาการ 3 ลำดับแรก คือ มีประชุมประจำเดือน (ร้อยละ 28.92) ให้เกียรติกัน (ร้อยละ 12.05) และให้ครูทำวิจัยชั้นเรียน (ร้อยละ 8.43)

3.2.3 ผู้บริหารการศึกษา มีลักษณะการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ทำงานเป็นทีม/เป็นกลุ่ม (ร้อยละ 50.00) ทำงานร่วมกัน/ช่วยกัน (ร้อยละ 41.67) และมีการนิเทศติดตามงานตามแผนและตามนโยบาย (ร้อยละ 33.33) บรรยากาศในการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ มีประชุมประจำเดือน (ร้อยละ 33.33) มีประชุมบ่อยเกือบทุกสัปดาห์ มีการประสานงานสอดคล้องกันและให้เกียรติซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 25.00) และบรรยากาศวิชาการมีน้อย (ร้อยละ 16.67)

3.2.4ศึกษานิเทศก์ มีลักษณะการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ทำเป็นทีมเป็นกลุ่มและงานมาก (ร้อยละ 31.25) ช่วยกันทำงาน อยู่กันแบบครอบครัว เครือญาติ และแบบพี่น้อง และไม่กระจายงาน (ร้อยละ 18.75) และงานตามแผนมีมากทำให้นิเทศไม่ได้ตามที่ต้องการ ไม่มีเวลานิเทศทำงาน 2 แบบ คือ ทำตามแผน กับไม่ทำตามแผนและอยู่กันแบบกัลยาณมิตร (ร้อยละ 12.50) บรรยากาศในการทำงาน 3 ลำดับแรก คือ ประชุมเดือนละครั้ง (ร้อยละ 31.25) มีการรายงานการติดตามผลและบรรยากาศวิชาการมีน้อย (ร้อยละ 18.75) และให้เกียรติกัน และมีการเสนอประสบการณ์ที่ประสบมาในที่ประชุม (ร้อยละ 12.50)

4. การพัฒนาวิชาชีพ

4.1 กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

4.1.1 ผลการวิจัยจากการสอบถาม กิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา 3 ลำดับแรก คือ การอบรม/สัมมนา (ร้อยละ 47.10) การศึกษาดูงาน (ร้อยละ 4.39) และเผยแพร่ผลงาน (ร้อยละ 2.03) เรื่องที่ได้รับการพัฒนา 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาการเรียนการสอน/เทคนิคการสอน (ร้อยละ 8.19) การวิจัยชั้นเรียน (ร้อยละ 4.95) และสื่อการเรียนการสอน (ร้อยละ 3.16)

4.1.2 ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา แต่ละกลุ่ม มีกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกตามกลุ่มได้ดังนี้

4.1.2.1 ครู มีลักษณะกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ อบรมพัฒนาการสอน (ร้อยละ 34.57) อบรมวิจัยชั้นเรียน (ร้อยละ 30.25) และอบรมการทำหลักสูตร (ร้อยละ 18.52) เหตุผลการเข้าร่วมกิจกรรม 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 57.41) พัฒนานักเรียน (ร้อยละ 24.07) และพัฒนาการสอน (ร้อยละ 20.99) แหล่งทุนที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียน (ร้อยละ 50.00) ส่วนตัว (ร้อยละ 43.83) และหน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 33.95) สิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ พัฒนานักเรียน (ร้อยละ 33.33) พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 25.31) และพัฒนาการสอน (ร้อยละ 23.46) การประยุกต์ใช้ 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาการสอน (ร้อยละ 59.26) พัฒนานักเรียน (ร้อยละ 20.99) และพัฒนางาน (ร้อยละ 17.28)

4.1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ อบรมการบริหาร (ร้อยละ 12.05) อบรมการทำหลักสูตรและอบรมวิจัยชั้นเรียน (ร้อยละ 10.84) และอบรมการเลื่อนวิทยฐานะ (ร้อยละ 9.64) เหตุผลการเข้าร่วมกิจกรรม 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 26.51) พัฒนาโรงเรียน (ร้อยละ 16.87) และพัฒนาเพื่อนครู (ร้อยละ 12.04) แหล่งทุนที่ใช้ในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษารวมทุกสังกัด 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียน (ร้อยละ 28.89) หน่วยงานต้นสังกัด (ร้อยละ 19.28) และส่วนตัว (ร้อยละ 16.87) สิ่งที่ได้จากการเข้าร่วมกิจกรรม 3 ลำดับแรก คือ ได้เทคนิคใหม่ ๆ (ร้อยละ 9.64) พัฒนาการสอน (ร้อยละ 8.43) และพัฒนานักเรียน (ร้อยละ 7.23) การประยุกต์ใช้ 3 ลำดับแรก คือ พัฒนางาน (ร้อยละ 12.05) พัฒนาการสอนและพัฒนาเพื่อนครู (ร้อยละ 10.84) และพัฒนาเครือข่าย พัฒนาโรงเรียน และพัฒนานักเรียน (ร้อยละ 2.41)

4.1.2.3 ผู้บริหารการศึกษา มีลักษณะกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารการศึกษา 3 ลำดับแรก คือ การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา (ร้อยละ 33.33) การศึกษาต่อ (ร้อยละ 25.00) และศึกษาด้วยตนเอง อบรมเทคโนโลยี เป็นวิทยากร และเป็นอาจารย์พิเศษ (ร้อยละ 16.67) เหตุผลการเข้าร่วมคือ พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 16.67) และพัฒนาบุคลากรเป็นนโยบายของต้นสังกัด และ

กิจกรรมคือ พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 16.67) และพัฒนานักเรียน (ร้อยละ 8.33) และการประยุกต์ใช้ คือ ใช้กับงาน คือ มอบหมายหรือขยายผลสู่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 16.67)

4.1.2.4 ศึกษาในเทศก์ มีลักษณะกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพของศึกษานิเทศก์ 3 ลำดับแรก คือ อบรมวิจัย (ร้อยละ 25.00) ศึกษาด้วยตนเอง จากเอกสาร internet (ร้อยละ 18.75) และอบรมการนิเทศ (ร้อยละ 12.50) เหตุผลการเข้าร่วม คือ พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และตรงกับงาน ที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 6.25) ทุนที่ใช้ คือ ทุนส่วนตัวและของรัฐ (ร้อยละ 6.25) และการประยุกต์ใช้ คือ ใช้กับงานที่รับผิดชอบ และกลับมาเสนอผู้ร่วมงานในที่ประชุม (ร้อยละ 6.25)

4.2 ผลการปฏิบัติงาน

ผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ภาคภูมิใจ เป็นผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละกลุ่ม ดังนี้

4.2.1 ครู มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ภาคภูมิใจ 3 ลำดับแรก คือ ทำสื่อ/ รางวัลจากการทำสื่อ (ร้อยละ 38.89) วิจัยชั้นเรียน (ร้อยละ 29.63) และแผนการสอน (ร้อยละ 19.75) เหตุผลการทำผลงาน 3 ลำดับแรก คือ พัฒนานักเรียน (ร้อยละ 48.15) พัฒนาตนเอง (ร้อยละ 22.84) และพัฒนาการสอน (ร้อยละ 20.99) วิธีการทำผลงาน 3 ลำดับแรก คือ ทำเอง (ร้อยละ 22.22) ให้นักเรียนฝึก (ร้อยละ 19.75) และเพื่อนครูช่วยกันทำ (ร้อยละ 17.90) ผลงานของครูส่งผลถึง 3 ลำดับแรก คือ นักเรียน (ร้อยละ 77.78) ตนเอง (ร้อยละ 50.00) และโรงเรียน (ร้อยละ 33.95) และการขยายผล 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนครู (ร้อยละ 37.04) โรงเรียนอื่น (ร้อยละ 22.84) และโรงเรียนในกลุ่ม (ร้อยละ 16.67)

4.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานที่ภาคภูมิใจ 3 ลำดับแรก คือ ทำวิจัย/วิจัยชั้นเรียน (ร้อยละ 13.25) ส่งนักเรียนประกวด/แข่งขัน (ร้อยละ 12.05) และทำสื่อ/รางวัลจากการทำสื่อ (ร้อยละ 9.64) เหตุผลที่ทำผลงาน 3 ลำดับแรก คือ พัฒนานักเรียน (ร้อยละ 14.46) พัฒนาโรงเรียน (ร้อยละ 12.05) และพัฒนางาน (ร้อยละ 10.84) วิธีการทำผลงาน 3 ลำดับแรก คือ เพื่อนครูช่วยกันทำ (ร้อยละ 9.64) ทำเอง (ร้อยละ 7.23) และให้นักเรียนฝึก (ร้อยละ 6.02) ส่งผลถึง 3 ลำดับแรก คือ นักเรียน (ร้อยละ 24.10) ตนเอง (ร้อยละ 15.66) และเพื่อนครู (ร้อยละ 12.05) และการขยายผล 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนอื่น (ร้อยละ 13.25) เพื่อนครู (ร้อยละ 10.84) และโรงเรียนในกลุ่มและภายในโรงเรียน (ร้อยละ 4.82)

4.2.3 ผู้บริหารการศึกษา มีผลงานที่ภาคภูมิใจ 2 ลำดับแรก คือ การพัฒนา เครื่องช่วย (ร้อยละ 33.33) และเครือข่ายการวิจัย (ร้อยละ 16.67) และการขยายผล คือ ขยายผลต่อเพื่อน ร่วมงาน ครู และนักเรียน (ร้อยละ 8.33)

4.2.4 ศึกษา นิเทศก์ มีผลงานที่ภาคภูมิใจ 2 ลำดับแรก คือ การนิเทศ (ร้อยละ 50.00) และการจัดอบรมสัมมนาครู (ร้อยละ 25.00) เหตุผลที่ทำ คือ เป็นผลงานของตนเองและทำตามแผน (ร้อยละ 6.25) วิธีการทำ คือ ศึกษาด้วยตนเอง (ร้อยละ 12.50) และทำเป็นระบบเก็บเป็นผลงาน (ร้อยละ 6.25) และขยายผลต่อเพื่อนร่วมงานและครู (ร้อยละ 12.50)

4.3 ปัจจัยเอื้อ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาวิชาชีพ

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยเอื้อ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาวิชาชีพ เป็นผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์ ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละกลุ่ม ดังนี้

4.3.1 ครู มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุน (ร้อยละ 41.36) งบประมาณเพียงพอ (ร้อยละ 18.52) และครูได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 16.67) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ ครูมีงานอื่นมาก (ร้อยละ 25.31) งบประมาณไม่เพียงพอ (ร้อยละ 23.46) และนักเรียนมีปัญหาครอบครัว (ร้อยละ 9.26) และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาครู (ร้อยละ 24.69) ครูรับข่าวสารอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 15.43) และมีคนทำงานอื่นแทนครู (ร้อยละ 12.35)

4.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ ผู้ปกครองให้ความร่วมมือ (ร้อยละ 21.69) ผู้บริหารสนับสนุน (ร้อยละ 20.48) และงบประมาณเพียงพอ (ร้อยละ 16.87) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ งบประมาณไม่เพียงพอและครูมีงานอื่นมาก (ร้อยละ 20.48) ครูไม่ได้รับการพัฒนา (ร้อยละ 9.64) และนักเรียนมีปัญหาครอบครัวและนโยบายไม่ชัดเจน (ร้อยละ 7.23) และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ พัฒนาครู (ร้อยละ 37.35) ครูรับข่าวสารอย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 18.07) และครูมีสวัสดิการที่ดีและลดภาระงานของครู (7.23)

4.3.3 ผู้บริหารการศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีวุฒิทางการศึกษาด้านการบริหาร (ร้อยละ 33.33) ผู้อำนวยการเขตพื้นที่มีคุณธรรม (ร้อยละ 25.00) และผู้บริหารมีความรู้ทางวิชาการ ผู้บริหารมีการนิเทศ บุคลากรได้รับการพัฒนา และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ และสมัครใจ (ร้อยละ 16.67) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค 3 ลำดับแรก คือ นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้เกิดความวุ่นวาย (ร้อยละ 33.33) การปฏิรูปทำลายคนทำลายความรู้ดีและไม่มีความอิสระในการทำงานการกระจายอำนาจไม่จริง (ร้อยละ 25.00) และงบประมาณลงไปที่โรงเรียนงบประมาณสำนักงานเขตพื้นที่มีน้อย นโยบายและการทำงานไม่เป็นระบบ และผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญงานวิชาการ มีการนิเทศน้อย (ร้อยละ 16.67) และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตาม 3 ลำดับแรก คือ มีครูสภากฎมิกภาค (ร้อยละ 91.67) ใ้ประกอบวิชาชีพควรมีมาตรฐานกว่านี้ (ร้อยละ 41.67) และจัดสรรงบประมาณให้สำนักงานเขตพื้นที่แบบเป็น

4.3.4 ศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นว่าปัจจัยเอื้อต่อการพัฒนาวิชาชีพ 3 ลำดับแรก คือ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความสามารถและศึกษานิเทศก์ทำงานวิชาการให้มาก (ร้อยละ 31.25) ศึกษานิเทศก์มีคุณธรรม/จรรยาบรรณ ศึกษานิเทศก์ ได้รับการยอมรับ และศึกษานิเทศก์มีการพัฒนาตนเอง (ร้อยละ 25.00) และส่งเสริมศึกษานิเทศก์ให้ทำงานตรงหน้าที่ (ร้อยละ 18.75) ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค 3 ลำดับแรก คือ ขาดการพัฒนาหลักสูตรการเรียนรู้ (ร้อยละ 31.25) อายุและสุขภาพของศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 25.00) และศึกษานิเทศก์งานมากมีการนิเทศน้อย การทำผลงานวิชาการมีมาตรฐานสูง และงบประมาณล่าช้าทำให้ทำงานไม่ทัน (ร้อยละ 18.75) และข้อเสนอแนะในการพัฒนาวิชาชีพตาม 3 ลำดับแรก คือ คุรุสภามีการพัฒนาศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 68.75) คุรุสภามีการพัฒนาครู (ร้อยละ 31.25) และมีการเสนอผลงานศึกษานิเทศก์ (ร้อยละ 18.75)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยครั้งนี้มีประโยชน์โดยตรงต่อคุรุสภา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ที่ควรนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทุกกลุ่มมีความต้องการได้รับการพัฒนาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดแผนพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพทั้งระยะสั้น และระยะยาว รวมทั้งจัดปัจจัยสนับสนุนการพัฒนาให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพอย่างเหมาะสม
2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีภาระงานที่รับผิดชอบทั้งในภาระหน้าที่โดยตรงกับงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ในปริมาณที่มาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับควรมีเจ้าหน้าที่อื่นมาแบ่งเบาภาระหน้าที่อื่นที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง อีกทั้งลดภาระงานให้น้อยลงตามความเหมาะสม เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาการศึกษาโดยตรงอย่างมีประสิทธิภาพ
3. จากปัจจัยเอื้อและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องการการสนับสนุนและส่งเสริมจากหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาวิชาชีพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาแต่ละกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยปรับเปลี่ยนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น การอภิปรายกลุ่ม การสังเกต การสัมภาษณ์ ผู้เกี่ยวข้อง
3. ควรศึกษาเชิงวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เช่น การเลื่อนวิทยฐานะ และมาตรฐานอื่น ๆ เป็นต้น