

ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Strategies of Building Teacher Professional Commitment in Basic Education Institutions

สุรศรี รัชมณีย์ และ ดร.สุวัฒน์ เจริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู (2) พัฒนายุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู (3) ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ และ (4) นำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ประชากร คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกลุ่มตัวอย่าง คือครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 450 คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม LISREL สำหรับการวิเคราะห์ ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ (1) สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนต่ำและตัวครูมีความผูกพันกับวิชาชีพต่ำ เนื่องจากขาดแรงจูงใจ ค่าตอบแทนต่ำ และมีภาวะหนี้สิน (2) ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของความผูกพันต่อวิชาชีพครูได้ร้อยละ 74 และได้ยุทธศาสตร์ 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานสนับสนุน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานบังคับบัญชา และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในโรงเรียน (3) ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีความเป็นไปได้และเหมาะสมทุกยุทธศาสตร์ (4) แนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ มาตรการพัฒนาครูทั้งระบบ มาตรการส่งเสริมเผยแพร่เกียรติภูมิของครู มาตรการส่งเสริมด้านค่าตอบแทนและมาตรการจัดตั้งหน่วยงานพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ

คำสำคัญ: ความผูกพันต่อวิชาชีพครู, ยุทธศาสตร์, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

Abstract

This study is to develop the appropriateness of the strategies that build the professional commitment of teachers and to suggest strategies to create a professional commitment for effective implementation. The population of this research was The Office of Basic Education and the samples consisted of 450 teachers by multi-stage random sampling. The collected data were analyzed by The LISREL program for analysis the consistency check of the model. The research findings were as follows: (1) The problems

of teachers commitment were as follows: low management of school administrators, lack of motivation, low-income and debts. (2)The Development Strategies were the causal relationship models in empirical data which shows the fitness between the data and model indices. The variables in the model explain the variance of the professional commitment of teachers in basic education is 74 percent. The study found four strategies of building teachers professionalism. They are: supporting agencies, commanding agencies, producing agencies and school environment. (3)The Strategies of building teacher's professional commitment are possible and appropriate. (4) The strategies would be effectiveness if they are carried out with proper action such as all teachers, irrespective of the levels of education, must be developed to be professional.

Keyword: teacher professional commitment, profession commitment strategies



ความนำ

ความผูกพันต่อวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2548) ได้กำหนดแนวทางดำเนินงานกำกับดูแลรักษา และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยการกำหนดให้มี องค์การวิชาชีพครู ดังนั้นจึงได้มีพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 เป็นกฎหมาย เกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพควบคุมซึ่งจะเป็นหลักประกันและคุ้มครองให้ ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ ครูให้สูงขึ้น ความผูกพันเป็นจิตลักษณะที่สำคัญที่เป็น ผลผลิตของกระบวนการใช้ครูที่เกิดกับตัวครูตามหลัก การบริหารครู ครูที่ผูกพันกับโรงเรียนกับงานสอน กับนักเรียนกับวิชาที่สอนย่อมปฏิบัติงานของตนได้ อย่างมีประสิทธิภาพสูงกว่าครูที่มีความผูกพันน้อยกว่า (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ต่อวิชาชีพ Cohen (2000) ครูผู้สอนต้องมีความผูกพัน ต่อวิชาชีพ และต้องทุ่มเทกับการสอนอย่างเต็มที่ ครูที่ มีความผูกพันต่อวิชาชีพจะส่งผลให้มีความกระตือรือร้น ต่อการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากโรงเรียน สามารถทำให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพได้มากเท่าใด ก็จะทำให้ครูมีความปรารถนาที่จะอยู่ในวิชาชีพนั้นต่อไป

และทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่าง เต็มที่มีผลงานที่น่าพอใจ

ความผูกพันจึงเป็นส่วนหนึ่งของการเป็นวิชาชีพ มีงานวิจัยเกี่ยวกับความผูกพันจำนวนมากที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับการมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Hoy others,1990; Fjortoft Lee, 1994) เป็นเรื่องสำคัญ นอกจากนี้งานวิจัย พบว่า มีตัวแปรจำนวน 3 กลุ่ม คือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคล สถานะของการทำงานและความสัมพันธ์ทางสังคมและ สถาบันมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อวิชาชีพอยู่ใน ระดับสูง ดังนั้นจึงสามารถนำมาเป็นแนวทางของการ แก้ปัญหาของครูได้ คือ ต้องมีการพัฒนาครู ดังการศึกษา ของ พบพร บำรุงจิตร์ (2542) ที่พบว่า การพัฒนาครู เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายหลักของ การปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่กำหนดแนวทางการ ดำเนินงานกำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพไว้แล้ว โดยกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพที่ควบคุม คุณภาพซึ่งเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อตัวครูและทำให้ผู้รับบริการทางการ ศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2544) ผู้วิจัยจึง สนใจการศึกษาเรื่องยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพัน ต่อวิชาชีพครูเพื่อให้ได้แนวทางที่เหมาะสมและเป็นไปได้ ของการพัฒนาครูในสังคมไทย โดยอ้างอิงผลการศึกษา และการวิจัยมีตัวแปรที่ส่งผลต่อการสร้างความผูกพัน

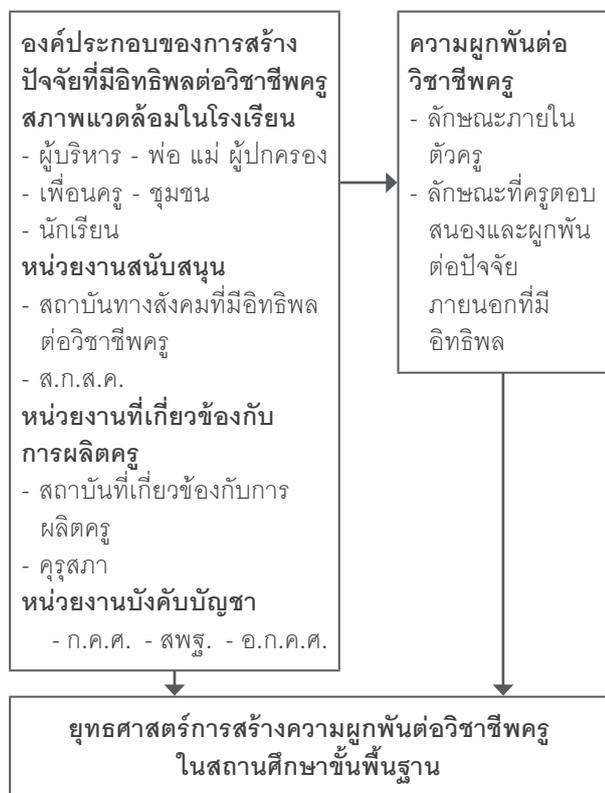


ต่อวิชาชีพรูในต่างประเทศ รวมทั้งผลการศึกษาต่าง ๆ ในประเทศไทยมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพรูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อพัฒนายุทธศาสตร์ที่สร้างความผูกพันต่อวิชาชีพรูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพรูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้พัฒนาขึ้น
4. เพื่อนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพรูไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการสร้างยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพรูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยมีการแบ่งขั้นตอนการวิจัยเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพรู

ผู้วิจัยศึกษาสภาพและปัญหาของ ความผูกพันต่อวิชาชีพรูจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้นำข้อมูลมาเป็นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์บุคลากรจากหน่วยงานระดับกำหนดนโยบายและหน่วยงานระดับปฏิบัติเพื่อให้ได้ทราบว่าหน่วยงานดังกล่าวเห็นปัญหาความผูกพันต่อวิชาชีพรูและได้มีการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพรูอะไรและอย่างไรบ้าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการศึกษาได้แก่ บุคลากรจากคณะกรรมการเลขาธิการสภาการศึกษา ครูสภา คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง การเลือกกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ได้ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 20 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์ในเรื่องต่าง ๆ มีสาระดังนี้

1. ลักษณะของครูที่มีความผูกพันต่อวิชาชีพรู
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อวิชาชีพรู
3. บุคคลและหน่วยงานที่รับผิดชอบการส่งเสริมวิชาชีพรู

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) ที่ได้จากการสัมภาษณ์มาประกอบ การกำหนดยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพรู

ตอนที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู

1) สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจากตอนที่ 1

2) วิเคราะห์จากแบบสอบถามของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2554

กลุ่มตัวอย่างของการวิเคราะห์ข้อมูล ของ SEM ใช้วิธีการประมาณค่าจากพารามิเตอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 55 ค่า และต้องใช้กลุ่มตัวอย่าง 5 -20 คน (Hair, 1998 อ้างถึงในสุภมาศ อังศุโชติ และคณะ, 2551) ดังนั้น สำหรับการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง 270 คน ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนดังนี้

กลุ่มตัวอย่างเป็นครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 450 คน โดยการสุ่มแบบ Satisfied Random Sampling Technique มีดังนี้ เลือกโรงเรียนที่มีคะแนน NT และ O-NET อยู่ในลำดับที่ 1-20 จำนวน 15 โรงเรียน แบ่งโรงเรียนออกเป็น 3 ขนาด คือ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 450 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม จำนวน 140 ข้อ

ตอนที่ 3 ความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ศึกษาความเป็นไปได้และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพของครู โดยการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ (focus groups) เพื่อการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เหมาะสม และเป็นไปได้ของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันของวิชาชีพ

ประชากร บุคลากรที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมวิชาชีพครูและครูในสถานศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้แทนคุรุสภา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครู ผู้บริหารและคณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา 20 คน โดยดำเนินการ 2 ครั้ง ๆ ละ 10 คน

เครื่องมือที่ใช้ เป็นแบบบันทึกข้อมูล และข้อคำถามที่เกี่ยวกับยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 การนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล

ดำเนินการสรุปข้อเสนอแนะจากแนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญ

ผลการวิจัย

1. ผลจากการศึกษาสภาพ และปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีดังนี้ (1) การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนต่ำ ไม่ให้ความสำคัญกับตัวครู ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโรงเรียนน้อย มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครูในการจัดการเรียนการสอนน้อย ไม่ช่วยเหลือนดูแล การปฏิบัติการสอนของครู จัดสวัสดิการและสร้างขวัญกำลังใจให้ครูน้อยมาก และไม่สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (2) มีความผูกพันกับวิชาชีพต่ำ เนื่องจากปัจจัยภายนอกได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำ

เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ทำให้ครูต้องอยู่อย่างลำบาก ต้องประหยัด ซึ่งครูจำนวนมากต้องเป็นหนี้และภาวะหนี้สิน การปฏิบัติงานที่ทำให้ครูเกิดความเบื่อหน่าย เพราะขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดบรรยากาศในการทำงานไม่เกิดความร่วมมือ ขาดสวัสดิการที่ดี สำหรับครู ขาดองค์กรที่ดูแลครู ขาดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่ต่อเนื่องและยั่งยืน การขาดแคลนอัตรากำลังครู ปฏิบัติการสอนโดยจัดกิจกรรมที่ซ้ำ ๆ ในรูปแบบเดิม ครูเก่งไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทจึงมีแนวโน้มที่จะออกจากวิชาชีพครู ครูสอนไม่ตรงกับความถนัดวิชาเอกที่จบ การปฏิบัติงานของครูเป็นงานที่เห็นผลขั้นสุดท้ายได้ยาก ส่วนด้านปัจจัยภายในขาดแรงจูงใจ ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าตนเองไร้ความหมาย ไม่อยากพัฒนาตนเอง เกิดความท้อแท้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการประเมินครูอีกทั้งผลการประเมินไม่ได้นำมาใช้มากนักและยังส่งผลให้แก่ตัวครูในด้านลบเสียอีก ครูเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับอาชีพครู ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าอาชีพครูไม่มีความเหมาะสมกับตนเอง ไม่รู้สึกว่าคุณค่าอาชีพครูเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเองและรู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติเท่ากับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ (3) อื่น ๆ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครูไม่ชัดเจน นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับวิชาชีพครูขาดความชัดเจน เพียงแต่เขียนไว้ไม่นำไปปฏิบัติ โครงสร้างและบทบาทองค์กรวิชาชีพเน้นผลประโยชน์ขององค์กรมากเกินไป ไม่มุ่งไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู

2. การพัฒนายุทธศาสตร์สร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปผลการวิจัยได้ว่ายุทธศาสตร์ที่สร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครู ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 หน่วยงานสนับสนุน

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส.ก.ส.ค.)

1.1 ให้การคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของครู เมื่อได้รับการร้องขอหรือได้ทราบเรื่องว่าครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ

1.2 ให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับครูที่ทำประโยชน์แก่วงการศึกษาดังด้วยวิธีการประเมินผลงาน

ที่สะท้อนมาจากความเห็นของภาคประชาสังคม

1.3 ให้การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ด้วยการเข้าถึงอย่างรวดเร็ว ทันทต่อเหตุการณ์

2. สถาบันทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อวิชาชีพครู

2.1 กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดให้วิชาชีพครูเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ไปใช้ในชีวิตรประจำวันได้จริง โดยรัฐบาลประกาศเป็นวาระแห่งชาติ

2.2 จัดตั้งประชาคม ยกย่องสนับสนุนให้มีการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อเป็นศูนย์ประสานงาน บริการด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

2.3 ให้สถาบันที่จัดหลักสูตรพัฒนาครูเน้นหลักสูตรที่พัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูมากกว่าวัดความสำเร็จในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 หน่วยงานบังคับบัญชา

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)

1.1 กำหนดนโยบายและวางระเบียบข้อบังคับให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

1.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จที่ครูต้องเข้าร่วมปฏิบัติในการสร้างจิตสำนึกความผูกพันต่อวิชาชีพครู

1.3 จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการบริหารอัตรากำลังครูเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

2.1 ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

2.2 ให้ความเห็นชอบการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านกระบวนการกลั่นกรองด้วยหลักการความยุติธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้

2.3 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา ศักยภาพของครูที่สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพครู ให้ปรากฏต่อสังคม

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

3.1 กำหนดนโยบายเพื่อผลักดันให้มี พระราชบัญญัติเงินวิทยฐานะและการปรับปรุงสิทธิ- ประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับครู

3.2 ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครู เพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ ได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง

3.3. จัดระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะตามกรอบวิชาชีพครู สำหรับครูใหม่เป็นระยะเวลาที่เหมาะสมและต่อเนื่อง ก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การผลิตครู

1. สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู

1.1 จัดกิจกรรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการ ปลูกฝังเจตคติที่ดีมีจิตวิญญาณ และเห็นคุณค่าศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพครูว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1.2 จัดหลักสูตรการอบรมพัฒนาองค์ความรู้ ให้ครูสามารถนำไปใช้เปลี่ยนแปลงสถานภาพตำแหน่ง ให้สูงขึ้น

1.3 กำหนดมาตรฐานด้านคุณลักษณะเฉพาะ ของผู้ที่เข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพครูให้มีมาตรฐาน เดียวกันทุกสถาบัน

2. ครูสภา

2.1 กำหนดหลักสูตรวิชาชีพครูและกิจกรรม การเรียนการสอน ให้ครูมีความรู้และความมั่นใจใน วิชาชีพครู และใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันในการผลิตครู

2.2 กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อรับรอง กระบวนการสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพของครู อย่างเป็นรูปธรรม

2.3 จัดเวทีให้ครูได้ทำงานร่วมกันได้

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา และจัดกิจกรรมการเรียน การสอน และมีน้ำใจ ยกย่องเชิดชูเพื่อนครูที่ประสบ ความสำเร็จหรือมีผลงานเป็นแบบอย่างปฏิบัติที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมใน โรงเรียน

1. ผู้บริหาร

1.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนา ศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับ ผลงานให้สูงขึ้น

1.2 ให้การยกย่องความดีความชอบให้ครู เมื่อทำงานสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชยจากชุมชน

1.3 ร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา

2. เพื่อนครู

2.1 ให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย

2.2 มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติ อย่างหลากหลายภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน

2.3 ร่วมมือกันหาวิธีสอนแบบต่าง ๆ เพื่อจูงใจ นักเรียนให้สนใจที่จะเรียนรู้ เกิดความรู้สึกรักทำ ทายทาง ปัญญา

3. นักเรียน

3.1 มีความประพฤติเหมาะสมกับการ เป็นศิษย์ และหลีกเลี่ยงการกระทำใด อันเป็นการสร้าง ความเสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศศักดิ์ศรีของครู

3.2 มีความกระตือรือร้นในการค้นหา ความรู้ด้วยตนเองโดยมองผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงรุก และการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียน

3.3 ปฏิบัติตนร่วมกิจกรรมโอกาสต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ครู

4. พ่อแม่ผู้ปกครอง

4.1 สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิด การเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับ ความคาดหวังของผู้ปกครอง

4.2 ร่วมมือกับผู้บริหารและครูบูรณาการ การจัดการศึกษาของโรงเรียนเข้ากับเครือข่ายความ สัมพันธ์ทางสังคม

4.3 จัดตั้งเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ปกครองเพื่อพิทักษ์ปกป้องและสนับสนุน การปฏิบัติหน้าที่ของครู

5. ชุมชน

5.1 สนับสนุนผู้มีความรู้และประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนให้เป็นอาสาสมัครถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน

5.2 สนับสนุนให้หน่วยงานและสถาบัน ในชุมชนให้การสนับสนุนด้านโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน

5.3 จัดตั้งองค์กรชุมชน ประกาศเกียรติคุณ ครูที่มีผลงานดีเป็นที่ยอมรับของชุมชน

5.4 ความเป็นไปได้และความเหมาะสม ของยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสนทนากลุ่ม (focus group) ของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม ส่วนใหญ่ เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ โดยมีข้อสังเกต เพิ่มเติมว่าหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้าง ความผูกพันในวิชาชีพครู ควรนำยุทธศาสตร์เหล่านั้นไปกำหนด เป็นนโยบาย มาตรการ แผนงาน รวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานบังคับบัญชา หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ในประเด็นสาระยุทธศาสตร์ สำคัญ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์ การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูและให้การคุ้มครอง พิทักษ์ สิทธิของครูเมื่อได้รับการร้องขอหรือได้ทราบเรื่องว่า ครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ รวมถึง ยุทธศาสตร์ที่เร่งด่วนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการ ผลิตครู กำหนดหลักสูตรวิชาชีพครูและกิจกรรมการเรียน การสอนให้ครูมีความรู้ มีความมั่นใจในวิชาชีพ และ ใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และยังพบว่า ความเหมาะสม ของยุทธศาสตร์ที่จะนำไปพัฒนาสภาพแวดล้อมใน โรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะของครู เพื่อยกระดับ

ผลงานให้สูงขึ้น ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย นักเรียนมีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นศิษย์ และหลีกเลี่ยงการกระทำใด อันเป็นการสร้างความ เสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศศักดิ์ศรีของครู ผู้ปกครองสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความคาดหวัง ของผู้ปกครอง และชุมชนสนับสนุนผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน ให้เป็น อาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับ ผู้บริหาร ครูและนักเรียน

4. นำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์การสร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล สรุปผลการวิจัย จากการสนทนากลุ่ม (focus group) เสนอแนะแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มี ประสิทธิภาพ ได้แก่ มาตรการพัฒนาให้ครูมีความผูกพัน ต่อวิชาชีพครูทั้งระบบ มาตรการส่งเสริม เผยแพร่ เกียรติภูมิของครู มาตรการส่งเสริมด้านค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และมาตรการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่ รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้ เป็น มีอาชีพ

การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยขออภิปรายผลเป็นประเด็น ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาสภาพและปัญหาของความ ผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพและปัญหาของความผูกพันต่อวิชาชีพครู มีดังนี้ (1) การบริหารจัดการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนมีความ สามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนต่ำไม่ให้ความสำคัญ กับตัวครู ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โรงเรียนน้อย มีการส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของครู ในการจัดการเรียนการสอนน้อย ไม่ช่วยเหลือดูแล การปฏิบัติการสอนของครูจัดสวัสดิการและสร้างขวัญ กำลังใจให้ครูน้อยมาก และไม่สร้างสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน (2) ตัวครู การที่มีความ ผูกพันกับวิชาชีพต่ำ เนื่องจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทนต่ำ เมื่อเทียบกับวิชาชีพอื่น ๆ ทำให้ครู

ต้องอยู่อย่างลำบาก ต้องประหยัด ซึ่งครูจำนวนมาก มีภาวะหนี้สิน การปฏิบัติงานที่ทำให้ครูเกิดความ เบื่อหน่าย เพราะขาดความอิสระในการปฏิบัติงาน ขาดบรรยากาศในการทำงาน ไม่เกิดความร่วมมือ ขาดสวัสดิการที่ดีสำหรับครู ขาดองค์กรที่ดูแลครู ขาดกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครูที่ ต่อเนื่องและยั่งยืน การขาดแคลนอัตรากำลังครู ปฏิบัติ การสอนโดยจัดกิจกรรมที่ซ้ำ ๆ ในรูปแบบเดิม ครูเก่ง ไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีบทบาทจึงมีแนวโน้มที่จะ ออกจากวิชาชีพครู ครูสอนไม่ตรงกับความต้องการ ที่จับ การปฏิบัติงานของครูเป็นงานที่เห็นผลขั้นสุดท้าย ได้ยาก ส่วนด้านปัจจัยภายในขาดแรงจูงใจ ทำให้รู้สึก ว่าตนเองไร้ความหมาย ไม่อยากพัฒนาตนเอง เกิดความ ท้อแท้ ครูไม่มีส่วนร่วมในการประเมินครูอีกทั้งผลการ ประเมินไม่ได้นำมาใช้มากนัก และยังส่งผลให้แก่ตัวครู ในด้านลบเสียอีก ครูเกิดความรู้สึกไม่ผูกพันกับอาชีพครู ทำให้รู้สึกว่าอาชีพครูไม่มีความเหมาะสมกับตนเอง ไม่รู้สึกว่าอาชีพครูเป็นส่วนสำคัญในชีวิตของตนเอง และ รู้สึกว่าอาชีพครูเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติเท่ากับอาชีพอื่น เช่น แพทย์ (3) อื่น ๆ ได้แก่ กฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพครู ไม่ชัดเจน นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับวิชาชีพครูขาด ความชัดเจนเพียงแต่เขียนไว้ไม่นำไปปฏิบัติ โครงสร้าง และบทบาทองค์กรวิชาชีพเน้นผลประโยชน์ขององค์กร มากเกินไปไม่มุ่งไปสู่การพัฒนาวิชาชีพครู สอดคล้องกับ แนวคิดของข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ (2539 อ้างถึงใน ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพื้นความรู้ าระดับปริญญาตรี และปฏิบัติราชการเฉลี่ยประมาณ 20-30 ปี มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการบริหาร ยึดความเห็นของตนเองเป็นใหญ่ ครูมีส่วนร่วมในการ บริหารโรงเรียนต่ำ ไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม ของผู้ปกครองและชุมชน การประชุมครูและผู้ปกครอง ส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะชี้แจงข้อเท็จจริงมากกว่า การแสวงหาแนวทางแก้ปัญหา ครูจึงแทบไม่มีส่วนร่วม ในการบริหารโรงเรียน ขวัญและกำลังใจของครูจึงอยู่ใน ระดับต่ำ และสอดคล้องกับผลการสำรวจของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2539) พบว่า ในปี พ.ศ. 2539 ครูเพียงร้อยละ 50 ที่สามารถอยู่ได้อย่าง ประหยัดด้วยเงินเดือนครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

ผลการสำรวจของกระทรวงศึกษาธิการ (2539 อ้างถึงใน ดิเรก พรสีมา และคณะ, 2541) พบว่า ร้อยละ 95 ของ ครูไทยเป็นหนี้ และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน และมีผลกระทบต่อการเรียน การสอนของตน

2. จากผลการศึกษา พัฒนายุทธศาสตร์ที่สร้าง ความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

ยุทธศาสตร์ที่ 1 หน่วยงานสนับสนุน ได้แก่

1. สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและ สวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา (ส.ก.ส.ค.) (1) ให้การคุ้มครอง พิตักษ์สิทธิของครูเมื่อได้รับการ ร้องขอหรือได้ทราบเรื่องว่าครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ (2) ให้การยกย่อง เชิดชูเกียรติให้กับ ครูที่ทำประโยชน์แก่วงการศึกษาด้วยวิธีการประเมิน ผลงานที่สะท้อนมาจากความเห็นของภาคประชาสังคม (3) ให้การช่วยเหลือครูที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ด้วยการ เข้าถึงอย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ 2. สถาบันทางสังคม ที่มีอิทธิพลต่อวิชาชีพครู (1) กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด ให้วิชาชีพครูเป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งให้ผู้เรียนนำความรู้ ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริงโดยรัฐบาลประกาศเป็น วาระแห่งชาติ (2) จัดตั้งประชาคม ยกย่องสนับสนุน ให้มีการปรับปรุงโรงเรียน เพื่อเป็นศูนย์ประสานงาน บริการด้านวิชาการ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน ในชุมชน (3) ให้สถาบันที่จัดหลักสูตรพัฒนาครู เน้น หลักสูตรที่พัฒนาจิตวิญญาณความเป็นครูมากกว่า วัดความสำเร็จในวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 หน่วยงานบังคับบัญชา ได้แก่

1. คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทาง การศึกษา (ก.ค.ศ.) ทำหน้าที่ (1) กำหนดนโยบายและ วางระเบียบ ข้อบังคับให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนา วิชาชีพครูอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง (2) จัดทำ เกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายความสำเร็จ ที่ครูต้องเข้าร่วมปฏิบัติในการสร้างจิตสำนึกความผูกพัน ต่อวิชาชีพครู (3) จัดให้มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการบริหารอัตรากำลังครูเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน 2. คณะอนุกรรมการข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษา (อ.ก.ค.ศ.)

(1) ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์ การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (2) ให้ความเห็นชอบ การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผ่านกระบวนการกลั่นกรอง ด้วยหลักการความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ (3) ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพของครู ที่สอดคล้องกับสมรรถนะวิชาชีพครูให้ปรากฏต่อสังคม

3. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) (1) กำหนดนโยบายเพื่อผลักดันให้มีพระราชบัญญัติเงิน วิทยฐานะ และการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ด้านต่าง ๆ ให้กับครู (2) ส่งเสริมการสร้างและพัฒนานวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ต่อวิชาชีพครูเพื่อให้ครูสามารถนำไปใช้ ได้อย่างเหมาะสมและทั่วถึง (3) จัดระบบประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามกรอบมาตรฐานสมรรถนะตามกรอบ วิชาชีพครู สำหรับครูใหม่เป็นระยะเวลาที่เหมาะสม และต่อเนื่องก่อนบรรจุเป็นข้าราชการครู

ยุทธศาสตร์ที่ 3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องการผลิตครู ได้แก่ 1.สถาบันที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ทำหน้าที่ (1) จัดกิจกรรมในหลักสูตรเกี่ยวกับการปลูกฝังเจตคติที่ดี มีจิตวิญญาณ และเห็นคุณค่าศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพครู ว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (2) จัดหลักสูตรการอบรมพัฒนา องค์ความรู้ให้ครูสามารถนำไปใช้เปลี่ยนแปลงสถานภาพ ตำแหน่งให้สูงขึ้น (3) กำหนดมาตรฐานด้านคุณลักษณะ เฉพาะของผู้ที่จะเข้าศึกษาในสาขาวิชาชีพครูให้มี มาตรฐานเดียวกันทุกสถาบัน 2. ครูสภา (1) กำหนด หลักสูตรวิชาชีพครูและกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครู มีความรู้และความมั่นใจในวิชาชีพครู และใช้เป็น บรรทัดฐานเดียวกันในการผลิตครู (2) กำหนดเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อรับรองกระบวนการการสร้างคุณภาพ ต่อวิชาชีพของครูอย่างเป็นรูปธรรม (3) จัดเวทีให้ครู ได้ทำงานร่วมกันได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการพัฒนา และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และมีน้ำใจ ยกย่อง เชิดชูเพื่อนครูที่ประสบความสำเร็จ หรือมีผลงาน เป็นแบบอย่างปฏิบัติที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ได้แก่ 1. ผู้บริหาร (1) จัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะ เพื่อยกระดับ

ผลงานให้สูงขึ้น (2) ให้การยกย่องความดีความชอบ ให้ครูเมื่อทำงานสำเร็จและได้รับการยกย่องชมเชย จากชุมชน (3) ร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถานศึกษา

2. เพื่อนครู (1) ให้เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย (2) มีอิสระในการตัดสินใจ เลือกวิธีปฏิบัติอย่างหลากหลาย ภายใต้วัตถุประสงค์เดียวกัน (3) ร่วมมือกันหาวิธีสอน แบบต่าง ๆ เพื่อจูงใจนักเรียนให้สนใจที่จะเรียนรู้เกิดความ รู้สึกทำทนายทางปัญญา 3. นักเรียน (1) มีความประพฤติ เหมาะสมกับการเป็นศิษย์และหลีกเลี่ยงการกระทำใด อันเป็นการสร้างชื่อเสียงเสียต่อตนเอง และเกียรติยศ ศักดิ์ศรีของครู (2) มีความกระตือรือร้นในการค้นหา ความรู้ด้วยตนเอง โดยมองผ่านกระบวนการเรียนรู้ เชิงรุก และการสร้างความหมายจากสิ่งที่เรียน (3) ปฏิบัติตน ร่วมกิจกรรมโอกาสต่าง ๆ ที่เป็นการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจให้ครู 4. พ่อแม่ผู้ปกครอง (1) สนับสนุนส่งเสริม ให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและ สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง (2) ร่วมมือ กับผู้บริหารและครูบูรณาการการจัดการศึกษาของ โรงเรียนเข้ากับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคม (3) จัดตั้งเครือข่ายสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครอง เพื่อพิทักษ์ปกป้องและสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ของครู 5. ชุมชน (1) สนับสนุนผู้มีความรู้และประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน ให้เป็นอาสาสมัครถ่ายทอด ความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน (2) สนับสนุนให้หน่วยงานและสถาบันในชุมชนให้การ สนับสนุนด้านโอกาสทางการศึกษาแก่นักเรียน (3) จัดตั้ง องค์การชุมชนประกาศเกียรติคุณครูที่มีผลงานดีเป็นที่ ยอมรับของชุมชน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับ แนวคิด ของเกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ (2551) ที่กล่าวว่า วิชาชีพครู ถือเป็นวิชาชีพชั้นสูง ต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรม มีหลักวิชาเฉพาะของตนหรือมีวิทยากรแม่บทแห่ง อาชีพอันได้แก่ วิชาศึกษาศาสตร์ หรือที่เรียกอีกอย่างหนึ่ง ว่าวิชาการศึกษา วิชาครู หรือวิชาครุศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีกระบวนการกลั่นกรองบุคคลเข้าสู่อาชีพ และมีการกำหนดมาตรฐานของวิชาชีพ ทั้งนี้ต้องได้รับการยอมรับจากมวลชนสมาชิกผ่านสถาบัน หรือสมาคม วิชาชีพ คือองค์การวิชาชีพครู ได้แก่ครูสภา และมนตรี

จุฬารัตน (2543) ที่กล่าวถึงปัญหาที่พบเกี่ยวกับตัวครูว่า ครูมีเงินเดือนต่ำ วิชาชีพครูไม่ได้รับการยกย่อง คุณภาพการสอนต่ำลง ครูต้องทำงานบริหารต่าง ๆ ครูลาออกจำนวนมาก ครูมีเจตคติที่เป็นลบเกี่ยวกับวิชาชีพครู เป็นต้น และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กุลพล พลวัน (2541) ได้วิจัยเกี่ยวกับบทบาททางองค์กรวิชาชีพกับการศึกษา ได้เสนอแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูของไทย เพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูบังเกิดผลในทางปฏิบัติ โดยให้สถาบันผลิตครูปรับปรุงหลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเป็นระยะ เพื่อให้สามารถสร้างครูยุคใหม่ที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ครบถ้วน ทั้งความเข้มข้นในเนื้อหาสาระเชิงวิชาการและวิชาชีพ รวมทั้งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ Fjortoft and Lee (1994) ที่ได้ทดสอบและพัฒนาแบบจำลองความผูกพันวิชาชีพ โดยศึกษา อิทธิพลของตัวแปร จำนวน 3 กลุ่ม คือ ลักษณะพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ อายุ ผลการเรียนเฉลี่ย ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว อาชีพของครอบครัว ส่วนสถานะของการทำงาน ได้แก่ ไม่ได้ทำงาน ทำงานเกี่ยวกับที่เรียน และทำงานแต่ไม่ตรงกับที่เรียน และความสัมพันธ์ทางสังคมและสถาบัน ได้แก่ กลุ่มเพื่อน การพัฒนาสถาบัน ความสัมพันธ์กับคณะ ความเกี่ยวข้องกับคณะ และความผูกพันกับสาขาที่เรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Singh & Billingley (1998 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ วิมลภักดี) พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรทำให้เกิดความผูกพันต่อวิชาชีพครู โดยได้ศึกษา การสนับสนุนด้านวิชาชีพและผลที่มีต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูพบว่า ประสพการณ์การทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครูและอิทธิพลทางอ้อม ผ่านการสนับสนุนจากผู้บริหารและจากเพื่อนครูรวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรอุมา ศรีสว่าง (2544) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล คือ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการทำงานไม่พบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ส่วนปัจจัยค่าจ้างและปัจจัยจิตใจ พบว่ามีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีตัวแปร 8 ตัวที่สามารถพยากรณ์

ความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยค่าจ้าง 4 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยจิตใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และความเจริญเติบโตในตนเองและอาชีพ

ผลจากการสนทนากลุ่ม

ความเป็นไปได้ และความเหมาะสมของ ยุทธศาสตร์การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ของผู้เชี่ยวชาญที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่มส่วนใหญ่เห็นด้วยกับยุทธศาสตร์ทุกยุทธศาสตร์ โดยมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่าหน่วยงานที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความผูกพันในวิชาชีพครู ควรนำยุทธศาสตร์เหล่านั้นไปกำหนดเป็นนโยบายมาตรการ แผนงานรวม 3 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานบังคับบัญชา หน่วยงานสนับสนุน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู ในประเด็นสาระยุทธศาสตร์สำคัญได้แก่ส่งเสริมให้มีการจัดทำหลักเกณฑ์การยกย่อง เชิดชูเกียรติข้าราชการครูที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู และให้การคุ้มครอง พิทักษ์สิทธิของครูเมื่อได้รับการร้องขอหรือได้ทราบเรื่องว่าครูไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือถูกละเมิดสิทธิ รวมถึงยุทธศาสตร์ที่เร่งด่วนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการผลิตครู กำหนดหลักสูตรวิชาชีพครู และกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครูมีความรู้ มีความมั่นใจในวิชาชีพ และใช้เป็นบรรทัดฐานเดียวกัน และยิ่งพบว่า ความเหมาะสมของยุทธศาสตร์ที่จะนำไปพัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมพัฒนาศักยภาพ ทักษะความรู้ความสามารถและสมรรถนะของครู เพื่อยกระดับผลงานให้สูงขึ้น ครูมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของตนที่เป็นบรรยากาศของวัฒนธรรมแบบเปิดเผย นักเรียนมีความประพฤติเหมาะสมกับการเป็นศิษย์ และหลีกเลี่ยงการกระทำใดอันเป็นการสร้างความเสื่อมเสียต่อตนเอง และเกียรติยศศักดิ์ศรีของครู ผู้ปกครองสนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพและสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้ปกครอง และชุมชนสนับสนุนผู้มีความรู้และประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ในชุมชน

ให้เป็นอาสาสมัครถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้กับผู้บริหาร ครูและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1998) เสนอแนวคิดและศึกษายุทธศาสตร์ 10 สำนัก ซึ่งสรุปเป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ (1) กลุ่มเสนอหนทางปฏิบัติ แบ่งกลุ่มย่อยศึกษาเรื่องการออกแบบการวางแผน และการวางตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (2) กลุ่มให้คำอธิบายแบ่งกลุ่มย่อย เป็นกลุ่มศึกษาเรื่องแนวคิดผู้ประกอบการ กลุ่มศึกษาเรื่องความคิด กลุ่มศึกษาเรื่องการเรียนรู้ กลุ่มศึกษาเรื่องอำนาจ กลุ่มศึกษาเรื่องวัฒนธรรม กลุ่มศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อม และกลุ่มศึกษาเรื่องโมเดล

3. การนำเสนอแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผล สรุปผลการวิจัย จากการสนทนากลุ่ม (focus group) เสนอแนะแนวทางการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิผลได้แก่ ให้มีมาตรการในการพัฒนาให้ครูมีความผูกพันต่อวิชาชีพครูทั้งระบบ มาตรการส่งเสริม เผยแพร่เกียรติภูมิของครู มาตรการส่งเสริมด้านค่าตอบแทน ค่าครองชีพ และมาตรการจัดตั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็นมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ Lawrence G. Hrebiniak (2005) กล่าวว่า การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลนั้นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและยุ่งยากซับซ้อนมากกว่าการวางยุทธศาสตร์ ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยเงื่อนไขหรือปัจจัยแห่งความสำเร็จหลายประการ เช่น การเริ่มต้นด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ที่ดี การบริหารการเปลี่ยนแปลง การออกแบบโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม เชื้อต่อการประสานงานและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมอบหมายงานที่ชัดเจนและเกิดภาระรับผิดชอบ การวางระบบกำกับดูแลควบคุมและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อการปรับตัว การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การมอบอำนาจการตัดสินใจ การมีภาวะผู้นำ และความมุ่งมั่นจริงจัง รวมถึงการกระตุ้นให้ทุกฝ่ายในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์

ข้อเสนอแนะ

1. ควรดำเนินการดังข้อเสนอจากการสนทนากลุ่มในการสร้างยุทธศาสตร์การสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพ

ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีดังนี้

1.1 ควรมีการสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพของครูทั้งระบบโดยไม่แบ่งแยกเป็นระดับประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษา

1.2 ครูต้องรักในอาชีพครูเพื่อเป็นตัวอย่าง

1.3 ประชาสัมพันธ์ความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอดำเนินการยกย่องครูที่เป็นแบบอย่างของสังคมเพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม

1.4 ปรับระบบโครงสร้างของเงินเดือน ค่าตอบแทนของครูให้เพียงพอต่อการครองชีพในสังคม เพื่อที่ครูจะได้ไม่ต้องหาอาชีพอื่นเป็นอาชีพสำรอง เพราะจะได้ทำหน้าที่ครูได้อย่างเต็มที่

1.5 และจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับสร้างความรู้ความผูกพันต่อวิชาชีพครูอย่างชัดเจนรวมถึงทำหน้าที่สร้างครูมืออาชีพ

2. ส่วนการนำเอายุทธศาสตร์ไปปฏิบัติปัจจัยที่นำไปสู่ผลสำเร็จของยุทธศาสตร์เมื่อมีการวางแผนยุทธศาสตร์แล้วสิ่งต่อไปที่ต้องคำนึงถึงคือ การนำยุทธศาสตร์หรือแผนดังกล่าวมาปฏิบัติ การนำเอายุทธศาสตร์หรือกลยุทธ์มาปฏิบัติให้เกิดผลอย่างจริงจังคงต้องคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ

2.1 การติดต่อสื่อสารเพื่อให้เข้าใจในการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานต้องสามารถสื่อสารให้เข้าใจตรงกันให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับพนักงานหรือระหว่างหน่วยงานกับผู้มีส่วนได้เสียภายนอก (external stakeholders)

2.2 การเปลี่ยนแปลงในการบริหารการดำเนินการตามยุทธศาสตร์จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร แต่การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องใช้เวลาไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ทันที การเปลี่ยนแปลงต้องมีการเตรียมการที่ดี สร้างความเข้าใจให้ได้ในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ความไม่เข้าใจ การวางแผนที่ไม่ดีไม่รอบคอบทำให้การเปลี่ยนแปลงส่งผลที่ติดลบได้

2.3 วัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรของตน วัฒนธรรม

ดังกล่าวเป็นได้ทั้งปัจจัยสนับสนุน และปัจจัยขัดขวาง การเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานใหญ่ ๆ อาจมีวัฒนธรรม ย่อย ๆ ปรากฏอยู่วัฒนธรรมย่อยนี้อาจมีส่วนขัดขวาง การเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ได้ ดังนั้น ผู้บริหาร จำต้องรู้ว่า วัฒนธรรมส่วนไหนขัดขวางส่วนไหนสนับสนุน และแก้ไขให้ตรงจุด วัฒนธรรมส่วนไหนสนับสนุน ก็คงต้องพยายามให้วัฒนธรรมดังกล่าวแพร่ขยายออก ถ้าส่วนไหนขัดขวางก็ต้องหาทางปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมดังกล่าว การที่ผู้บริหารจะล่วงรู้ว่าวัฒนธรรม ส่วนไหนเป็นอย่างไรไม่ใช่เป็นเรื่องง่ายนัก แต่ก็ต้อง พยายามถ้าต้องการให้การเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์ เป็นผลสำเร็จ

2.4 การเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยทั้ง วิสัยทัศน์ ทักษะ แรงกระตุ้น ทรัพยากร และการวางแผนปฏิบัติการ ที่ดี การเปลี่ยนแปลงที่ปราศจากวิสัยทัศน์ อาจนำมา ซึ่งความสับสนวุ่นวาย การเปลี่ยนแปลงที่ขาดทักษะ ทำให้เกิดความวุ่นใจ (Anxiety) การเปลี่ยนแปลงที่ ปราศจากการวางแผนปฏิบัติการที่ดีคือ การเริ่มต้นที่ ผิดพลาด ส่วนการเปลี่ยนแปลงที่ปราศจากแรงกระตุ้น (incentive) ทำให้การเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างเชื่องช้า

และการเปลี่ยนแปลงที่ไม่มีทรัพยากร จะทำให้เกิดความ คับข้องใจในการนำเอายุทธศาสตร์ไปปฏิบัติย่อมมี ปัญหาอยู่แล้ว และเมื่อนำเอายุทธศาสตร์การบริหาร จัดการที่ดีมาปฏิบัติ ช่องว่างระหว่างแผนกับการปฏิบัติ ย่อมกว้างขึ้น ดังนั้น ผู้ปฏิบัติจึงต้องมีความเข้าใจ ในกลยุทธ์เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเชิงทดลองในรูปแบบของ การสร้างความผูกพันต่อวิชาชีพ
2. ควรทำการวิจัยเรื่องนี้ โดยการเปรียบเทียบกัน ระหว่างระหว่างครูที่อยู่ในโรงเรียนเอกชนกับครูใน โรงเรียนการศึกษาขั้นพื้นฐานภาครัฐ เพื่อเปรียบเทียบ ความคล้ายคลึงและความแตกต่างของความผูกพัน ต่อวิชาชีพครู
3. ควรศึกษาการนำยุทธศาสตร์การสร้างความ ผูกพันต่อวิชาชีพครู ไปใช้ในรูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง ในสภาพที่เป็นจริงโดยใช้ตัวแปรทางจิตสังคมเพื่อเป็น การพัฒนาต่อยอดความผูกพันต่อวิชาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กุลพล พลวัน. (2541). *บทบาทขององค์การวิชาชีพเกี่ยวกับการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ.
- เกรียงศักดิ์ ศรีสมบัติ. (2551). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียน และความผูกพันต่อวิชาชีพของครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น.
- ดิเรก พรสีมา. (2541). *การพัฒนาวิชาชีพครู*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พบพร บำรุงจิตร์. (2542). *การศึกษาความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษา การศึกษา กรณีโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครสวรรค์*. ปรินญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (การประถมศึกษา). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- มนตรี จุฬาวัดนทล. (2543). *นโยบายการผลิตและพัฒนาครู*. กรุงเทพฯ: พริกหวาน.

- ลัดดาวัลย์ วิมลภักดี. (2548). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการสนับสนุนด้านวิชาชีพที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีวิทยาการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2539). *แนวโน้มของการศึกษาเอกชนประเภทสามัญศึกษาในอนาคต*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคุรุสภา. (2548). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2544). *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและจรรยาบรรณครู*. กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว.
- สุภมาศ อังศุโชติ และคณะ. (2551). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์: เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพฯ: มิสชั่น มีเดีย.
- อรอุมา ศรีสว่าง. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเอกชน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารองค์การและการจัดการ), มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- Cohen, A. (2000). *The relationship between commitment forms and work outcomes: A comparison of three models*. Human Relations n.p.
- Fjortoft, N. F., & Mary W.L.Lee. (1994). Developing and Testing a Model of Professional Commitment. *American Journal of Pharmaceutical*. 58(Winter), 370-378.
- Hoy, W. K., Tartar, C. J., & Bliss, J. R. (1990). *Educational administration quarterly*. Organizational climate, school health, and effectiveness: A comparative analysis.
- Lawrence G. H. (2005). *Making strategy work: Leading effective execution and change* (2nd ed). New Jersey: Wharton school publishing.
- Mintzberg, H. (1998). *The role of the CEO*. Retrieved from, http://www.di.net/article.php?artical_id=23

