

ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากร ด้านมาตรฐานวิชาชีพครู รองรับ
การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนปิตุศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
The Proposal of Managerial Policy for Developing Teacher's Teaching
Profession for 21st century in Piti Suksa School
Tumbon Rimkok Muang District Chiang Rai

ผกากรอง ปงศักดิ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก อาจารย์ ดร.ประเวศ เวชชะ

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ ดร.พูนชัย ยาวีราช

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนปิตุศึกษา เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย โดยใช้ออกแบบการวิจัยแบบผสมผสาน ที่เก็บข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู ใช้เครื่องมือและแบบประเมินปลายปิดสภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู และแบบบันทึกเกี่ยวกับข้อมูลอายุงานของครูและบุคลากรของโรงเรียนปิตุศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสำคัญ และสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นความเรียง วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อหาเหตุและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพครู วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อหานโยบายสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้เครื่องมือประเด็นการสนทนากลุ่ม วิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสำคัญ และสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นความเรียง

สภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าระดับคุณภาพด้านสมรรถนะหลัก พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพการดำเนินงานดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้านการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี ส่วนระดับคุณภาพด้านสมรรถนะประจำสายงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพการดำเนินงาน ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แต่สำหรับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ยังอยู่ในระดับคุณภาพปานกลางเท่านั้นเหตุและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมระบบการสรรหาคัดเลือก โรงเรียนมีโอกาสนในการสรรหาบุคลากรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูที่น้อย จึงเป็นไปได้ยากที่จะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูตั้งแต่เข้าเริ่มทำงาน หากโรงเรียนไม่สามารถสรรหาบุคคลเหล่านี้ได้ในเบื้องต้น จำเป็น

ที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ไปถึงนโยบายดังกล่าว ดังนั้นในระหว่างกระบวนการพัฒนานั้นจึงเกิดการไหลออกของบุคลากรซึ่งทำให้การดำรงอยู่ของบุคลากรที่จะได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูเกิดความไม่ต่อเนื่อง

ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย

1. นโยบายเร่งด่วน

จัดให้มีระบบ กระบวนการผลิตบุคลากรที่มีมาตรฐานวิชาชีพครูที่พึงประสงค์ก่อนเข้าเริ่มปฏิบัติงานจริง จัดให้มีระบบดูแลและรักษามาตรฐานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหลากหลายแวดวงวิชาชีพอื่นที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องความซื่อตรงต่อวิชาชีพ

2. นโยบายระยะสั้น

จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นโครงการต่อเนื่อง ทำสัญญาการทำงานผูกพันระหว่างโรงเรียนและครูระยะสั้น 2 ปี เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนครูบ่อย สนับสนุนให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามสายงานที่รับผิดชอบ มีการวัดประเมินผลครูและบุคลากรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน

3. นโยบายระยะยาว

จัดตั้งกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปิตุศึกษา จัดกองทุนสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา แล้วจัดทำสัญญาคืนทุนโดยทำงานคืนทุนให้กับโรงเรียนภายในระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี

Abstract

This study is the policy research with a mix of quantitative and qualitative research methods. The purposes were the following of: 1) to study the teacher competency using closed-ended evaluation form and a record of period of employment. The data were analyzed, synthesized and narrated. 2) to find out the important factors that affect the teacher's competency; 3) to find out the important policies in developing the teachers competency management. The data were analyzed, synthesized and narrated by using group discussion.

The teacher's competency. The findings revealed that the performance of teachers is found that the core quality in overall production is good. The consideration by each aspect is good by the average of maximum to minimum starting with self-development following by the aim of achievement, courtesy and moral of the career, team and service. The quality of a job performance is good in overall by considering in each aspect from the average of maximum to minimum by starting with learner development and followed by the capacity of classroom management, leadership, analysis, synthesis and research for learners. The

aspect of building relationships with the community-based on learning, course management and learning management are in the medium quality. Causes and factors that affect the performance of employee as a teacher related to the overview of recruitment system. School has a few chances of recruiting teachers who have been fully certified. That is the difficulty for the school to have a fully certified teacher since the beginning. The teachers then need to be trained as according to the standard and reach the set up policy. Therefore, during the development process, there are turnover of persons that makes discontinuities.

The policies to improve the performance of personal management are as follows.

1. Urgent Policy

Providing personnel development under the teacher certified standard before starting to work. Provide and maintain the standard system as always. Exchange the idea from other professions to learn the loyalty the profession.

2. Short Term Policy

The project of personal development should be continued. Short contract between teacher and the school should be at least for 2 years and continue to prevent the teacher's rotation. Support the teachers and staffs in the school to get training related to their jobs and responsibility. Continue the assessment of teachers and staff in every semester.

3. Long Term Policy

Provide the provident fund or amount of budget for teachers and staffs in Piti Suksa School such as the education budget for teachers under the condition of working in the school at least for 2 years after getting the budget.

บทนำ

ศตวรรษที่ 21 ถือว่าเป็นยุคดิจิทัล เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการนำมาประยุกต์ใช้ ทั้งด้านการพัฒนาครูและการจัดการเรียนการสอน ครูจึงควรมีทักษะทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิด C-Teacher นอกจากนี้ ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขัดขวางการพัฒนาครูและการเรียนการสอนต้องได้รับการแก้ไขให้ถูกต้องและครอบคลุม แนวทางการพัฒนาครูต้องทำควบคู่กันไปทั้งด้านนโยบายที่มาสสนับสนุน และการพัฒนาตนเองของครู ซึ่งต้องอาศัยความตระหนักและความร่วมมือจากทุกภาคส่วน รวมถึงการเปิดใจรับสิ่งใหม่และการปรับตัวของครูด้วย (ถนอมพร เลหาจรัสแสง, ม.ป.ป.)

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการศึกษาภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ที่ดำเนินไปในห้วงเวลาปัจจุบันนี้นั้น กล่าวกันว่าการศึกษากับการพัฒนาสังคมเป็นกระแสหลักสำคัญที่สังคมโดยรวมต่างเฝ้าจับตามองในกระบวนการพัฒนาที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในมิติต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนา ซึ่งก็คงเป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปแล้วว่าภายใต้ยุทธศาสตร์ของการ

ปฏิรูปการศึกษาทศวรรษที่สองในปัจจุบันได้มุ่งเน้นในมิติของการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่ การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลของการปฏิรูปการศึกษาไทยในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ดังกล่าว

วิชาชีพที่เข้มแข็ง บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ มีขวัญกำลังใจอยู่ได้อย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาวิชาชีพครูภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมในช่วงเวลานี้ นับได้ว่าเป็นบทบาทและภารกิจสำคัญที่ทำทลายเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพและประสิทธิภาพสูงสุดของศาสตร์แห่งวิชาชีพความเป็นครู ทั้งนี้คงสืบเนื่องมาจากสภาพทางบริบทรอบด้านที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาของยุคปฏิรูปในทศวรรษที่สองนี้เป็นอย่างมาก ซึ่งมีดัชนีบ่งชี้ (Indicators) หลายประการที่บ่งบอกและสะท้อนผลให้ทราบทั้งที่เป็นภาพในเชิงบวกบวกและลบควบคู่กันไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งผลลัพธ์ (Output) ที่เกิดกับผลผลิตของกระบวนการจัดการศึกษาซึ่งก็หมายถึงผู้เรียนนั่นเองที่เป็นสิ่งบ่งบอกหรือเป็นสัญญาณของการสะท้อนภาพดังกล่าวออกมาสู่สังคมจากกระแสของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในปัจจุบัน ผลที่เกิดขึ้นย่อมเป็นการตอบใจที่สำคัญที่สังคมโดยรวมต่างมุ่งเป้าหมายกลุ่มใหญ่ไปที่ครูอาจารย์ในด้านประสิทธิภาพและศักยภาพของการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยมีอาจหลีกเลี่ยงหรือปฏิเสธความรับผิดชอบเหล่านี้ได้

ดังนั้นมาตรการและแนวทางของการยกระดับการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพของวิชาชีพแห่งความเป็นครูจึงถูกกำหนดขึ้นในหลากหลายกลยุทธ์เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดสมรรถนะเชิงวิชาชีพในระดับต่างๆ จะเป็นประเด็นสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการพัฒนาศาสตร์แห่งความเป็นครูให้บรรลุผล สอดรับกับสถานการณ์และบริบททางสังคมที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ก้าวไปในสังคมแห่งการเรียนรู้ยุคใหม่ได้อย่างมีศักดิ์ศรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสามารถสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
2. เพื่อศึกษาเหตุและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู
3. เพื่อเสนอแนะนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรองรับการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ด้านความรู้

ทำให้รู้สมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ทำให้รู้เหตุและ

ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู และทำให้ได้นโยบายสำคัญในการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู รองรับการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

2. ด้านการนำไปใช้

จากหลักการบริหารจัดการได้นำกระบวนการบริหารตามทฤษฎี PDCA เพื่อการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) การดำเนินการให้เหมาะสม (Action) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู รองรับการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

1.1 สมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

1.1.1 สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) การบริการที่ดี
- 3) การพัฒนาตนเอง
- 4) การทำงานเป็นทีม
- 5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

1.1.2 สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency) ประกอบด้วย 6 สมรรถนะ

- 1) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
- 2) การพัฒนาผู้เรียน
- 3) การบริหารจัดการชั้นเรียน
- 4) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน
- 5) ภาวะผู้นำครู
- 6) การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชน

1.2 เหตุและปัจจัยสำคัญอะไรบ้างที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพครู

1.2.1 ด้านเหตุ อันหมายถึง บุคลากรครูโรงเรียนปิตุศึกษา

1.2.2 ด้านปัจจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร

1.3 นโยบายสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

1.3.1 กระบวนการกำหนดนโยบาย

1.3.2 นโยบายเพื่อการพัฒนาคุณภาพในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนา

2. ด้านพื้นที่ศึกษา

โรงเรียนปิตุศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย (โรงเรียนเอกชนในระบบ โปรแกรมภาษาอังกฤษ) สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

3. แหล่งข้อมูล

3.1 การศึกษาเชิงคุณภาพ

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปิตุศึกษา

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

3.1.2.1 รายงานการประกันคุณภาพภายในของ โรงเรียนปิตุศึกษา ปีการศึกษา 2555 และปีการศึกษา 2556

3.1.2.2 แผนพัฒนาของโรงเรียนปิตุศึกษา ในปีการศึกษา 2555-2556

3.2 การศึกษาเชิงปริมาณ จากประชากรและตัวอย่าง

3.2.1 ครู

3.2.2 บุคลากรทางการศึกษา

3.2.3 ผู้อำนวยการ ผู้รับใบอนุญาต ผู้จัดการโรงเรียน

3.2.4 คณะกรรมการสถานศึกษา

4. ด้านระยะเวลาที่ศึกษา

4.1 การศึกษาสภาพสมรรถนะบุคลากรในส่วนที่ย้อนอดีตได้อาศัยข้อมูลตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 – 2556 ส่วนในการศึกษาสภาพปัจจุบันจะศึกษาในปีการศึกษา 2557

4.2 ข้อเสนอเชิงนโยบายเริ่มใช้ในปีการศึกษา 2558-2560

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงนโยบาย (Policy Research) ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเพื่อตอบคำถาม การวิจัย เรื่อง ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรองรับการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนปิตุศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ที่ใช้การเก็บข้อมูล เชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

1. วิธีการศึกษาและวิธีการศึกษา

ในขั้นตอนนี้จะใช้วิธีการดำเนินการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูและบุคลากรของโรงเรียนปิตุศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จาก กลุ่มประชากรทั้ง 2 กลุ่ม จำนวน 11 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1.1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของครูเรื่องสภาพสมรรถนะด้านมาตรฐานวิชาชีพครูมี คุณภาพอยู่ในระดับใด

3.1.2 แบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูเป็นแบบประเมินแบบ Likert Scale

5 ระดับ

3.2 การสร้างเครื่องมือ

3.2.1 แบบสอบถาม ตามข้อ 3.1.1 มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.2.1.1 ศึกษาเอกสารรายงานผลการศึกษา บทความต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพครู และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

3.2.1.2 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับเทคนิคการสร้างเครื่องมือและการรวบรวมข้อมูล ตลอดจนหลักการและวิธีการสำหรับการศึกษา เพื่อกำหนดรูปแบบของเครื่องมือ

3.2.1.3 ร่างแบบสอบถามที่จะใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ลักษณะคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) โดยแต่ละคำถามจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ ตามขอบเขตของเนื้อหาที่จะศึกษาซึ่งเป็นคำถามที่มีคำตอบให้ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับคุณภาพ

3.2.2 แบบประเมิน ตามข้อ 3.1.2 มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารรายงานผลการวิจัย บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพครู และนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

3.2.2.2 เตรียมความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำราและการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

3.2.2.3 สร้างแนวคำถาม ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นคำถามให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะของคำถามนั้นจะเป็นประเภทคำถามปลายเปิด ซึ่งมีแนวคำถามการสัมภาษณ์ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ

ส่วนที่ 2 การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูและระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานผู้รับการประเมินตามสภาพความเป็นจริง

2.1 ระดับคุณภาพด้านสมรรถนะหลักเป็นอย่างไรและอยู่ระดับคุณภาพใด

2.2 ระดับคุณภาพด้านสมรรถนะประจำสายงานเป็นอย่างไรและอยู่ระดับคุณภาพใด

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.3.1 แบบสอบถาม ตามข้อ 3.1.1 มีขั้นตอนการดังนี้

3.3.1.1 นำร่างแบบสอบถามที่ร่างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับแก้ตามคำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

3.3.1.2 นำแบบสอบถามฉบับที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว สอบถาม

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.3.1.3 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญมาหาดัชนีที่สอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ
วัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item – objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความ
สอดคล้องตั้งแต่ 0.89 ขึ้นไป พร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามที่คัดเลือกไว้ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.1.4 นำข้อคิดเห็นและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปปรึกษาอีกครั้ง เพื่อดำเนินการแก้ไข
ข้อคำถามก่อนนำไปใช้

3.3.1.5 นำแบบสอบถามใช้ในการวิจัยกับกลุ่มประชากร จำนวน 11 คน โดยผู้ศึกษาทำการ
เก็บข้อมูลจากผู้แทนกลุ่มที่ประธานหรือกรรมการกลุ่ม และในการเก็บแบบสอบถามผู้ศึกษาเก็บได้ 100
เปอร์เซ็นต์

3.3.2 แบบสัมภาษณ์ ตามข้อ 3.1.2 มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเหมือนกับข้อ
3.3.1

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 แบบสอบถาม ตามข้อ 3.1.1 มีขั้นตอนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1.1 ขอนหนังสือจากคณบดีคณะครุศาสตร์ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนปิตุศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูและบุคลากร

4.1.2 ผู้ศึกษาแจกแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยการนำ
แบบสอบถามให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปิตุศึกษา พร้อมทั้งรับคืนด้วยตนเองจำนวน 11 ฉบับ
ได้รับกลับ จำนวน 11 ฉบับ

4.1.3 ผลการรวบรวมข้อมูลปรากฏว่ารับแบบสอบถามกลับคืนมา และสามารถนำมาวิเคราะห์
ได้จำนวน 11 ฉบับ

4.2 แบบประเมิน ตามข้อ 3.1.2 มีขั้นตอนวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ศึกษาแบ่งวิธีการเก็บ
รวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ประเมินสมรรถนะด้านมาตรฐานวิชาชีพครูด้านสมรรถนะหลัก และ
สมรรถนะประจำสายงาน

4.2.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลด้านเอกสาร (Review Data) มี 2 ประเภท ได้แก่

4.2.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ศึกษาจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไป
สร้างแนวคำถามในการประเมิน พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อให้ชัดเจนและตรงตามวัตถุประสงค์
ของการทำการศึกษา

4.2.2.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาจากเอกสาร บทความและงานวิจัย ที่
เกี่ยวข้อง แล้วนำมากำหนดขอบเขตของการทำการศึกษาและสร้างเครื่องมือในการทำการศึกษาให้ครอบคลุม
กับวัตถุประสงค์ของการทำการศึกษา

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 แบบสอบถาม ตามข้อ 3.1.1 มีการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ใช้สถิติพื้นฐานค่าร้อยละ
(Percentage) ซึ่งค่าร้อยละ (Percentage) เป็นค่าสถิติที่นิยมใช้กันมากโดยเป็นการเปรียบเทียบความถี่ หรือ

จำนวนที่ต้องการกับความถี่หรือจำนวนทั้งหมดที่เทียบเป็น 100 ค่าร้อยละจะแสดงความหมายของค่าและสามารถนำค่าที่ได้ไปเปรียบเทียบได้เมื่อได้คะแนนแล้ว นำคะแนนดังกล่าวไปหาค่าเฉลี่ย โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามช่วงคะแนนที่กำหนดไว้ ดังนี้

5.2 แบบประเมิน ตามข้อ 3.1.2 ผู้ศึกษานำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยใช้แบบประเมินในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการประเมินนั้น ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) โดยการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาถึงสภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนปิติศึกษา อำเภอมือง จังหวัดเชียงราย ซึ่งการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลทุกคนจะมีความสำคัญเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงจำนวนของผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

5.2.1 นำข้อมูลกลับมาอ่านพร้อมทั้งพิจารณาอีกครั้งอย่างละเอียดและตีความพร้อมทั้งจับประเด็นข้อความหรือประโยคที่สำคัญ

5.2.2 รวบรวมข้อความหรือประโยคที่มีความหมายเหมือนกันหรือใกล้เคียงกันมาไว้ในกลุ่มเดียวกัน พร้อมทั้งสร้างหัวข้อสรุป และกลุ่มหัวข้อสรุปแนวคิดของตัวข้อมูล โดยให้ทุก ๆ ข้อความ หรือทุก ๆ ประโยคนั้นจะมีรหัสข้อมูลกำกับอยู่แล้วจึงตั้งคำสำคัญ ซึ่งจะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อยที่อยู่ภายใต้ความหมายของกลุ่มใหญ่ (Sub-themes)

5.2.3 อธิบายปรากฏการณ์อย่างละเอียดและครบถ้วน โดยเขียนให้มีความต่อเนื่องและกลมกลืนกันระหว่างข้อความหรือประโยค ความหมายและหัวข้อต่าง ๆ ซึ่งในขั้นตอนนี้อาจจะต้องตัดข้อมูลหรือหัวข้อที่ไม่จำเป็นออก

5.2.4 ใช้วิธีการเขียนบรรยายในสิ่งที่พบเห็นอย่างละเอียดและชัดเจน โดยไม่นำเอาทฤษฎีใดๆ มาควบคุมเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น พร้อมกับยกตัวอย่างคำพูดประกอบหลักสำคัญที่ได้ เพื่อแสดงให้เห็นภาพของเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้อย่างชัดเจน

5.2.5 ตรวจสอบความตรงข้อมูล โดยนำข้อสรุปไปให้ผู้ให้ประเมินได้ตรวจสอบว่าเป็นความจริงตามที่บรรยายและอธิบายมาหรือไม่ เพื่อให้ได้ข้อสรุปสุดท้ายที่สมบูรณ์และเป็นข้อค้นพบจากการให้ข้อมูลจริงของผู้ให้การประเมิน

5.2.6 นำข้อมูลจากการเก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญและสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นความเรียง

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพครู

1. วิธีการดำเนินการศึกษา

ในขั้นตอนนี้จะใช้วิธีการดำเนินการศึกษาเชิงนโยบาย (Policy Research) โดยมีรายละเอียดดังนี้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนปิติศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากกลุ่มประชากรที่เป็นตัวแทนครู ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาใช้การสนทนากลุ่มเป้าหมาย (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการศึกษา

3.2 การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือดังนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิด เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร รายงานผลการวิจัย บทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการงานกิจการนักเรียน และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และนโยบายในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

3.2.2 เตรียมความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำราและการขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

3.2.3 สร้างแนวประเด็นสนทนา ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่มแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเป็นประเด็นสนทนาให้ครอบคลุมตามขอบเขตของการวิจัยที่ต้องการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือมีขั้นตอนการดังนี้

3.3.1 นำร่างประเด็นสนทนากลุ่มที่ร่างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับแก้ตามคำแนะนำเพื่อความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม

3.3.2 นำร่างประเด็นสนทนากลุ่มฉบับที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว สอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากผู้เชี่ยวชาญ

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงนโยบายโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion: FGD) โดยจัดกลุ่มสนทนาที่ห้องประชุมของโรงเรียนปิตุศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย จัดสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนครู จำนวน 9 คน ผู้ดำเนินการสนทนา 1 คน ผู้จดบันทึก 1 คน บันทึกโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะใช้การแปลความหมายที่เหมาะสมซึ่งเป็นค่าต่อเนื่องเริ่มตั้งแต่ข้อมูลดิบ การบรรยาย การตีความ และข้อเสนอแนะ เก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ และสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นความเรียง ในส่วนของกรวิเคราะห์และรายงานผลนั้น จะใช้การวิเคราะห์จากทรานสคริปต์ (Transcript-Baser Analysis) การวิเคราะห์จากเทป (Tape-Based Analysis) การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note-Baser Analysis) การวิเคราะห์จากความจำ (Memory-Baser Analysis) แล้วถอดออกมาเป็นผังก้างปลา

ขั้นตอนที่ 3 นโยบายสำคัญในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

1. วิธีการดำเนินการศึกษา

ในขั้นตอนนี้จะใช้วิธีการดำเนินการศึกษาเชิงนโยบาย (Policy Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครู ผู้บริหารโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาของโรงเรียนปิติศึกษา

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จากกลุ่มประชากรที่เป็นตัวแทนครู ผู้บริหารโรงเรียนและคณะกรรมการสถานศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในขั้นตอนนี้ผู้ศึกษาใช้การสนทนากลุ่มเป้าหมาย (Focus Group Discussion) เป็นเครื่องมือในการศึกษา

3.2 การสร้างเครื่องมือ มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเหมือนกับขั้นตอนที่ 2

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเหมือนกับขั้นตอนที่ 2

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion : FGD) โดยจัดกลุ่มสนทนาที่ห้องประชุมของโรงเรียนปิติศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ตัวแทนครู จำนวน 9 คนผู้ดำเนินการสนทนา 1 คน ผู้จดบันทึก 1 คน บันทึกโดยการจดบันทึกและบันทึกเสียง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่มจะใช้การแปลความหมายที่เหมาะสม ซึ่งเป็นค่าต่อเนื่องเริ่มตั้งแต่ข้อมูลดิบ การบรรยาย การตีความ และข้อเสนอแนะ เก็บรวบรวมข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหาสำคัญและสังเคราะห์แล้วสรุปเป็นความเรียง ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) ในส่วนของการวิเคราะห์และรายงานผลนั้น จะใช้การวิเคราะห์จากทรานสคริปต์ (Transcript-Baser Analysis) การวิเคราะห์จากเทป (Tape-Based Analysis) การวิเคราะห์จากการบันทึกย่อ (Note-Baser Analysis) การวิเคราะห์จากความจำ (Memory-Baser Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

1.1 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะหลัก (Core Competency)

การดำเนินงานคุณภาพด้านสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพการดำเนินงาน ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้านการพัฒนาตนเองมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี

1.2 ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานด้านสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

การดำเนินงานคุณภาพด้านสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับ

คุณภาพการดำเนินงานดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้านการพัฒนาผู้เรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน แต่สำหรับการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้, การบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ยังอยู่ในระดับคุณภาพปานกลางเท่านั้น

2. เหตุและปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพครู

2.1 เหตุ

การศึกษาพบว่าเหตุและปัจจัยที่ดึงดูดรั้งให้ระดับคุณภาพต่ำคือ เวลา (Time) การพัฒนาบุคลากรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับกำหนัดวัน เวลา ที่จะทำการพัฒนาและฝึกอบรม เช่นวันเวลาที่กำหนดส่งผลกระทบกับการปฏิบัติงาน จิตใจของบุคลากร (Mind) การยอมรับการปรับทัศนคติของตัวบุคลากรในการยอมรับการเพิ่มพูนความรู้ในการรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นสาเหตุที่สำคัญ วิธีการ (Method) ทั้งนี้ต้องคิดวิธีการในการวางแผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาชีพครูว่าควรเป็นอย่างไร การวัดผล (Measurement) ทั้งนี้ต้องมีการประเมินคุณภาพบุคลากรด้านวิชาชีพครูเบื้องต้นเพื่อทราบระดับคุณภาพของบุคลากรในโรงเรียน การกำกับติดตาม (Monitoring) ทั้งนี้เมื่อจัดการเรื่องการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ต้องกำกับติดตามผลว่า มีระดับคุณภาพดีขึ้นหรือไม่ ข้อมูลสารสนเทศ (Message) ทั้งนี้ต้องศึกษาข้อมูลสารสนเทศของโรงเรียนว่ามีความเหมาะสมหรือไม่

2.2 ปัจจัย

การศึกษาพบว่าเหตุและปัจจัยที่ดึงดูดรั้งให้ระดับคุณภาพต่ำ คือ โรงเรียนปิตุศึกษา อยู่ภายใต้การดูแลของมูลนิธิปิตุศึกษา ผู้บริหารเปลี่ยนบ่อยส่งผลต่อการบริหารจัดการของโรงเรียน เป็นเหตุและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู สุขภาพความพร้อมทั้งทางร่างกาย จิตใจ อายุ เพศ เป็นส่วนหนึ่ง งบประมาณ ถ้าขาดงบประมาณ การพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับงบประมาณ และการสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการแล้ว จะเป็นปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการดำเนินงานของโรงเรียน วัสดุและอุปกรณ์ การพัฒนาบุคลากรให้ประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการพัฒนาและฝึกอบรม เช่น เอกสารประกอบ อุปกรณ์ที่ใช้ในการนำเสนอ อุปกรณ์ในการฝึกปฏิบัติ อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม เป็นต้น

2.3 การบริหาร

การศึกษาพบว่าเหตุและปัจจัยที่ดึงดูดรั้งให้ระดับคุณภาพต่ำคือ การวางแผน (Plan) ยังขาดการวางแผนที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม การปฏิบัติตามแผน (Do) เมื่อแผนไม่ชัดเจนส่งผลให้การปฏิบัติไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การตรวจสอบ (Check) ขาดการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการให้เหมาะสม (Action) ขาดการดำเนินการไม่เหมาะสมกับสภาพความจริง

2.4 ด้านอื่น ๆ การศึกษาพบว่าเหตุและปัจจัยที่ดึงดูดรั้งให้ระดับคุณภาพต่ำ คือ

2.4.1 ระบบการสรรหาคัดเลือก โรงเรียนมีโอกาสในการสรรหาบุคลากรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูที่น้อย ดังนั้นในสถานะที่โรงเรียนขาดแคลนครู จึงเป็นไปได้ยากที่จะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ได้

รับมาตรฐานวิชาชีพครูตั้งแต่เข้าเริ่มทำงาน

2.4.2 นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน เนื่องด้วยโรงเรียนมุ่งหวังที่จะสร้างบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นผู้สร้างไว้ซึ่งจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและเป็นผู้มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หากโรงเรียนไม่สามารถสรรหาบุคคลเหล่านี้ได้ในเบื้องต้นก็จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ไปถึงนโยบายหรือแนวทางดังกล่าว ดังนั้นในระหว่างกระบวนการพัฒนานั้นจึงเกิดการไหลออกของบุคลากรซึ่งทำให้การดำรงอยู่ของบุคลากรที่จะได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูเกิดความไม่ต่อเนื่อง

2.4.3 ความสอดคล้องการดำเนินงานโรงเรียนกับข้อจำกัดในด้านการบริหารงานบุคคล ในการดำเนินงานโรงเรียนต้องประสบกับปัญหาในหลายๆด้าน เช่นการบริหารบุคคล อัตราการเติบโตขององค์กรที่เกิดการจัดการงานพัฒนาที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการจัดทำ การพัฒนาบุคลากรให้ได้รับมาตรฐานตามวิชาชีพเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยเวลา ซึ่งข้อจำกัดในทางการบริหารบางประการทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้ตามระยะเวลาที่พึงประสงค์

2.4.4 ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพครู มีทั้งความเป็นนามธรรมและรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี บุคลากรทางการศึกษาหลายคนแม้จะทราบถึงแนวปฏิบัติของผู้ได้รับมาตรฐานทางวิชาชีพ แต่ก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพอย่างแท้จริง

3. นโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู

3.1 นโยบายเร่งด่วน

3.1.1 จัดให้มีระบบ กระบวนการผลิตบุคลากรที่มีมาตรฐานวิชาชีพครูที่พึงประสงค์ก่อนเข้าเริ่มปฏิบัติงานจริง ซึ่งกระบวนการผลิตบุคลากรเหล่านี้ต้องมีความเป็นไปได้ในเชิงหลักการ และมีความน่าเชื่อถือให้ได้มาตรฐานระดับสูงเทียบเท่าวิชาชีพอื่น เช่น แพทย์ เนื่องจากครูคือบุคลากรผู้สร้างคน หากกระบวนการผลิตที่ไม่มีคุณภาพ จะส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาทั้งต่อบุคคลและวงกว้างในระดับสังคมได้

3.1.2 จัดให้มีระบบดูแลและรักษามาตรฐานวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าจะมีระบบหรือกระบวนการผลิตที่ดี แต่วิชาชีพครูเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นโดยจิตสำนึกที่มีการบ่มเพาะและธำรงอยู่ ดังนั้นระบบการดูแลและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพจึงจำเป็นต้องจัดให้มีเพื่อการรักษาไว้ซึ่งคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา

3.1.3 มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากหลากหลายแวดวงวิชาชีพอื่น ที่สร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องความเชื่อตรงต่อวิชาชีพ ซึ่งกระบวนการเรียนรู้จะเป็นกระบวนการที่นอกจากจะสร้างจิตสำนึกที่ดีแล้ว ยังช่วยส่งเสริมความเป็นครูให้มั่นคงภายในขึ้นได้อีกด้วย

3.2 นโยบายระยะสั้น

3.2.1 จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นโครงการต่อเนื่องหากมีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารก็ยังสามารถสานต่อโครงการได้โดยไม่มีปัญหาอุปสรรค

3.2.2 ทำสัญญาการทำงานผูกพันระหว่างโรงเรียนและครูระยะสั้น 2 ปี เพื่อการพัฒนาที่ต่อเนื่องและแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนครูบ่อย

3.2.3 สนับสนุนให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองตามสาย

งานที่รับผิดชอบ

3.2.4 มีการวัดประเมินผลครูและบุคลากรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องทุกภาคเรียน

3.3 นโยบายระยะยาว

3.3.1 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปิตุศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงสำหรับครูและบุคลากร เช่น จัดสวัสดิการสำหรับครูและบุคลากรของโรงเรียนปิตุศึกษา

3.3.2 จัดกองทุนสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาต่อสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนปิตุศึกษา แล้วจัดทำสัญญาค้ำประกันโดยทำงานให้กับโรงเรียนภายในระยะเวลาอย่างน้อย 2 ปี

การอภิปรายผล

จากการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลพบว่า สภาพสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนปิตุศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านเกือบทุกด้าน การดำเนินงานคุณภาพด้านสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพการดำเนินงาน ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย โดยด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน ภาวะผู้นำครู การพัฒนานตนเอง การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสถานศึกษา การทำงานเป็นทีม การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ แต่สำหรับการบริหารจัดการหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ยังอยู่ในระดับคุณภาพปานกลางเท่านั้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราศิริ วงศ์สุนทร (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การเรียนรู้อย่างมีความสุข: การวิจัยรายกรณีครูต้นแบบด้านการเรียนการสอนวิชาภาษาไทย ระดับชั้นประถมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ครูต้นแบบมีคุณลักษณะทั้งภายในและภายนอกที่เหมาะสมต่อการได้รับรางวัลและมีรูปแบบการสอนที่บูรณาการมาจากทฤษฎีการเรียนรู้หลายๆ ทฤษฎีแล้วนำมาปรับใช้ของตนเอง โดยมีรูปแบบและพฤติกรรมการสอน คือ ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครู ห่วงเทให้กับงานและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับนักเรียนในการประพฤติตนครูมีความเข้าใจในพฤติกรรมและธรรมชาติของเด็กแต่ละบุคคล ครูควรมีความรู้ในเนื้อหาที่สอน มีการวางแผนและเตรียมการสอนล่วงหน้า ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่หลากหลาย เพื่อสร้างความสนใจของนักเรียน ครูมีสื่อการสอนที่หลากหลาย ทำง่าย ๆ และสอดคล้องกับบทเรียน ครูจัดบรรยากาศและจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ครูใช้วิธีการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างหลากหลาย และเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการประเมิน

จากข้อค้นพบที่ว่า เหตุและปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครูรองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนปิตุศึกษา โดยภาพรวมระบบการสรรหาคัดเลือก โรงเรียนมีโอกาสในการสรรหาบุคลากรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูที่น้อย ดังนั้นในสภาวะ ที่โรงเรียนขาดแคลนครู จึงเป็นไปได้ยากที่จะสามารถคัดเลือกบุคลากรที่ได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูตั้งแต่เข้าเริ่มทำงาน นโยบายและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน เนื่องด้วยโรงเรียนมุ่งหวังที่จะสร้างบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนให้เป็นผู้ดำรงไว้ซึ่งจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและเป็นผู้มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ หากโรงเรียนไม่สามารถสรรหาบุคคลเหล่านี้ได้ในเบื้องต้นก็จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้ไปถึงนโยบายหรือแนวทางดังกล่าว ดัง

นั้นในระหว่างกระบวนการพัฒนานั้นจึงเกิดการไหลออกของบุคลากรซึ่งทำให้การดำรงอยู่ของบุคลากรที่จะได้รับมาตรฐานวิชาชีพครูเกิดความไม่ต่อเนื่อง ความสอดคล้องการดำเนินงานโรงเรียนกับข้อจำกัดในด้านการบริหารงานบุคคล ในการดำเนินงานโรงเรียนต้องประสบกับปัญหาในหลายๆด้าน เช่นการบริหารบุคคล อัตราการเติบโตขององค์กร ที่เกิดการจัดการงานพัฒนาที่ต้องอาศัยระยะเวลาในการจัดทำ การพัฒนาบุคลากรให้ได้รับมาตรฐานตามวิชาชีพเป็นสิ่งที่ต้องอาศัยเวลา ซึ่งข้อจำกัดในทางการบริหารบางประการทำให้เกิดผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากรให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้ตามระยะเวลาที่พึงประสงค์ ความรู้ความเข้าใจในมาตรฐานวิชาชีพครู มีทั้งความเป็นนามธรรมและรูปธรรม ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้เป็นอย่างดี บุคลากรทางการศึกษาหลายคนแม้จะทราบถึงแนวปฏิบัติของผู้ได้รับมาตรฐานทางวิชาชีพ แต่ก็ยังขาดความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

จากหลักการบริหารจัดการได้นำกระบวนการบริหารตามทฤษฎี PDCA เพื่อการวางแผน (Plan) การปฏิบัติตามแผน (Do) การตรวจสอบ (Check) การดำเนินการให้เหมาะสม (Action) กำหนดนโยบายการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านมาตรฐานวิชาชีพครู รองรับการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศตวรรษที่ 21

1. การวางแผน (Plan) สามารถกำหนดแผนการรับครูโดยวางระบบการสรรหาคัดเลือกครูก่อนเข้าทำงาน กำหนดแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียน
2. การปฏิบัติตามแผน (Do) สามารถปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้
3. การตรวจสอบ (Check) สามารถตรวจสอบผลการปฏิบัติงานได้
4. การดำเนินการให้เหมาะสม (Action) สามารถปฏิบัติตามแผนงานที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาคุณภาพพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของครูโรงเรียนปิติศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
2. ควรศึกษาปัจจัยและประสิทธิภาพอื่นๆ กับการบริหารงานด้านมาตรฐานวิชาชีพครูของโรงเรียนปิติศึกษา ตำบลริมกก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

เอกสารอ้างอิง

ครูในศตวรรษที่ 21. (2556). สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2556, จาก <http://www.aircadetwing.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=53868172&Ntype=3>
ถนอมพร เลหาจรัสแสง. (ม.ป.ป.). การเรียนรู้ในยุคสมัยหน้า: ตอนรูปแบบและทฤษฎี การเรียนรู้อนาคต.
สืบค้นเมื่อ 18 กันยายน 2556, จาก <http://thanompo.edu.cmu.ac.th>