

บทความวิจัย (Research Article)

ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

The Encouragement Tactics for Teachers Performance According to the Basic Education Standards

ธิดารัตน์ ทองมูล^{1*}, เจ็ดหล้า สุนทรวิภาต¹, สุนทร คล้ายอ่ำ¹ และ กนกวรรณ เอี่ยมชัย²Thidarat Thongmool^{1*}, Cherdla Soontornvipart¹, Sunthorn Khlaium¹ and Kanokwan Aiemchai²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) สร้างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู และ 3) ประเมินความเป็นไปได้ในการใช้ยุทธวิธี
วิธีดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) การศึกษาสภาพและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู โดยวิเคราะห์ สังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้ ตัวแปรแฝง และตัวแปรที่สังเกตได้ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นครูระดับมัธยมศึกษา จำนวน 383 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติวิเคราะห์ SEM โปรแกรม LISREL 8.72 2) นำผลจากขั้นตอนที่ 1 มาเสนอร่างยุทธวิธี และตรวจสอบความเหมาะสมด้วยการสนทนากลุ่มจากผู้ทรงคุณวุฒิ สรุปข้อมูลโดยการพิจารณาอันดับของการสนทนากลุ่ม 3) ประเมินความเป็นไปได้ในการนำยุทธวิธีไปใช้ โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 128 คนและสัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 9 คน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของครู และบรรยากาศองค์การ

2) ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ยุทธวิธี ได้แก่ ยุทธวิธีการส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุทธวิธีการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู และยุทธวิธีการส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การ

3) การประเมินความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วยแบบสอบถาม มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาทีมงาน และการมีความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร อีกทั้งควรสร้างบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าการบังคับบัญชาด้วยระบบราชการ

คำสำคัญ : ยุทธวิธี, การส่งเสริมการปฏิบัติงาน

^{1*} สาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

^{1*} Education Administration, School of Education, University of Phayao, Phayao Province, 56000

² Phayao Boromratchonnane Nurse College Foundation, Phayao Province, 56000

* Corresponding author E-mail: thidaratthongmoon@gmail.com

Abstract

The objectives of this research are: 1) to study the influence factors of teacher's performance in accordance with the Standards for Basic Education 2) to create encouragement tactics of teacher's performance 3) to evaluate the feasibility of encouragement tactics of teacher's performance.

The 3 procedures of this research are: 1) Studying the conditions and the influence factors of teacher's performance in accordance with the Standards for Basic Education through analysis and synthetic of related documents and literature reviews to get Latent and Observed variables. The questionnaire is used as tool to request opinions of secondary school teachers and used Statistical analysis of SEM program LISREL. 2) Using the results from the 1st step to create the encouragement tactics of teacher's performance and considering the suitability by focus group discussion. 3) The feasibility is evaluated by questionnaire and interviewing 128 and 9 directors orderly. The results of the research are:

1) The influence factors of teacher's performance in accordance with the Standards for Basic Education consist of director feature, teacher feature and the organization climate.

2) The encouragement tactics of teacher's performance consist of 3 tactics which are tactics to encourage the director qualitative management, the teacher's 5 mental developments and creating organization climate.

3) The evaluation of the encouragement tactics of teacher's performance feasibility is found at the high level. And 9 directors from interviewing about the encouragement tactics of teacher's performance the said to be done by developing team-work, the availability of media equipment for teaching and technology. There must be participative administration between director, teacher and educational staffs.

Keywords: Tactics, The Encouragement For Performance

บทนำ

การศึกษาจัดว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรม การทำให้บุคคลในชาติมีคุณภาพ มีศักยภาพเพื่อเป็นกำลังอันสำคัญในการพัฒนาประเทศนั้นต้องอาศัยกระบวนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาช่วยสร้างความรู้ ความคิด ทักษะ เจตคติ ให้คนไทยรู้จักตนเอง รู้จักชีวิต เข้าใจสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ตนอาศัย แล้วนำความรู้ความเข้าใจมาใช้แก้ปัญหา รวมทั้งสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้ดีขึ้น การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่างๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้ และอีกทั้งยังเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ต่อครอบครัว และต่อสังคมส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพการศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงคุณภาพของคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษา อย่างไรก็ตาม

ในสถานการณ์ปัจจุบันสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกัน ทั้งในด้านงบประมาณ ด้านคุณภาพ บุคลากร หรือแม้แต่ปัจจัยด้านผู้เรียน ครู รวมทั้งปัจจัยเอื้ออื่น ๆ เช่น ความร่วมมือของกรรมการสถานศึกษา การสนับสนุนจากชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ใกล้เคียงสถานศึกษา และการติดตามช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานต้นสังกัดที่กำกับดูแล สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษา อีกทั้งปัจจุบันสถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการศึกษาด้วยตนเอง มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเอง คุณภาพผู้เรียนและคุณภาพการบริหารจัดการจึงมีความแตกต่างกัน ดังนั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อันนำไปสู่การ

กำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานขึ้น มาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ต้องการให้ เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง มาตรฐานถูกกำหนดขึ้น เพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและ กำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผล และการ ประเมิน คุณ ภาพ ทาง การ ศึกษา สำ นั ก งาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้มี มาตรฐานการศึกษาทำให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการ พัฒนาคุณภาพ เพราะสถานศึกษาทุกแห่งรู้ว่า เป้าหมายการพัฒนาที่แท้จริงอยู่ที่ใด จึงเป็นการให้ ความสำคัญกับการจัดการศึกษา ดังนี้ 1) สถานศึกษา ทุกแห่งมีเกณฑ์เปรียบเทียบกับมาตรฐานซึ่งเป็น มาตรฐานเดียวกัน 2) มาตรฐานทำให้สถานศึกษา เข้าใจชัดเจนว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปใน ทิศทางใด และเป็นการกำหนดความคาดหวังให้ชัดเจน ทั้งครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา หากไม่มี มาตรฐาน สาธารณชนก็จะไม่ทราบว่าสาระสำคัญที่ แท้จริงของการจัดการศึกษาอยู่ที่ใด คุณภาพคนที่ชาติ ต้องการเป็นอย่างไร การจัดการเรียนการสอนปัจจุบัน ต้องไปในทิศทางใด คุณภาพการจัดการศึกษาแต่ละ แห่งมีจุดเด่น จุดควรพัฒนาในเรื่องใดบ้าง เนื่องจากไม่ มีเครื่องชี้วัดเทียบเคียง ทำให้ขาดการรับผิดชอบต่อ สาธารณชน (Accountability) [1]

สำนักทดสอบทางการศึกษาอธิบายว่า การกำหนดให้มีมาตรฐานการศึกษาทำให้สถานศึกษา ต้องถือเป็นความรับผิดชอบที่จะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน คุณภาพครูที่ต้องจัดการเรียนการสอน ให้ได้มาตรฐาน คุณภาพการบริหารจัดการ ตลอดจน คุณภาพด้านการจัดสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการ เรียนรู้ การสร้างอัตลักษณ์ของสถานศึกษา และการมี กิจกรรม โครงการที่ส่งเสริมที่สนองต่อนโยบายของรัฐ นอกจากนี้ มาตรฐานยังเป็นแนวทางให้สาธารณชนเข้า มามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้การสนับสนุน ส่งเสริมสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้ เพื่อให้คุณภาพ การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเป็นไปตามความ คาดหวังของชุมชน การจัดการศึกษาของสถานศึกษามี ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ตามที่ต้องการได้ คือ ครู ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง 2 ส่วน ได้แก่ คุณภาพของตัวครู และคุณภาพการจัด กิจกรรมการเรียนรู้และการประเมินผลของครู ครูที่ดี ต้องมีความรักศรัทธาในอาชีพ เมตตาและเอาใจใส่ ลูกศิษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของลูกศิษย์ หมั่นพัฒนา ตนเอง เข้ากับผู้ปกครองและชุมชนได้ดีและ สิ่งสำคัญ ที่สุดคือ ครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ความสำคัญกับ ประโยชน์ที่จะเกิดกับลูกศิษย์เป็นอันดับแรก ครูต้องมีความเชื่อว่า “เด็กทุกคนมีความสามารถในการเรียนรู้ และสามารถพัฒนาตนเองได้” จึงจะสามารถพัฒนา กิจกรรม วิธีการ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ที่ใช้ในการสอน เพื่อให้บรรลุมาตรฐานการจัดการเรียนการสอน หรือ การจัดการเรียนรู้ของครูต้องส่งเสริมให้ผู้เรียน สามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ครูมืออาชีพต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จัดให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์ตรง หมั่นปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามอย่างสม่ำเสมอ และ ต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ มีทักษะ ในการดำรงชีวิต มีบุคลิกลักษณะและพฤติกรรมที่ พึงประสงค์อย่างยั่งยืน พร้อมทั้งจะเจริญเติบโต ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาและเป็นที่ยอมรับของสังคม และประเทศชาติในอนาคต จากสรุปผลการประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) ของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2554 พบว่า ผลการประเมิน คุณภาพภายนอกรอบสามระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา ทั้งหมด 7,042 แห่ง โดยภาพรวม ส่วนใหญ่มีคุณภาพอยู่ในระดับดี จำนวน 6,272 แห่ง (ร้อยละ 89.09) แต่ได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพ จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ การศึกษา (องค์การมหาชน) จำนวน 4,923 แห่ง (ร้อยละ 69.91) และไม่ได้รับรองมาตรฐานจำนวน 2,119 แห่ง (ร้อยละ 30.09) ผลการประเมินตัวบ่งชี้ที่มี สัดส่วนสถานศึกษามีผลการประเมินในระดับพอใช้ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน สถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับพอใช้ และตัวบ่งชี้ที่มีจำนวนสถานศึกษามีผลการประเมินใน

ระดับต้องปรับปรุงเร่งด่วนสูงกว่าตัวบ่งชี้อื่น ๆ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 6 ประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และตัวบ่งชี้ที่ 12 ผลการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐาน และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา [2] สุทัศน์ ธิยานันท์อธิบายว่าจากข้อมูลดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงคุณภาพนักเรียนยังคงเป็นปัญหาสำคัญของประเทศ ซึ่งสาเหตุของปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน คือ ตัวแปรคุณลักษณะของครู การที่ครูมีคุณลักษณะที่ดีย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนในทางที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาพบว่า ครูส่วนใหญ่จะไม่ได้มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และผลการรายงานการวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการพัฒนาประเทศ สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [3] วิทยากร เชียงกูรกล่าวว่า ครูกว่าร้อยละ 60 ไม่มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงนำไปสู่ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561) [4] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาด้านพัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน [2] จากปัญหาคุณภาพของผู้เรียนที่มีเหตุปัจจัยมาจากคุณภาพของครู โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลัก จึงสะท้อนให้เห็นว่าการบริหารการปฏิบัติงานของครูยังไม่ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของครูที่กล่าวมาข้างต้นได้ จึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยสร้างยุทธวิธีที่ส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ด้วยเหตุผลและความสำคัญดังกล่าว การพัฒนาครูในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีความสำคัญอย่างมากในอันที่จะช่วยเสริมสร้างให้ครูมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะยังประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษายุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับทิศทางในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ โดยเน้นเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู เป็นประเด็นนำในการวางยุทธวิธีและมาตรการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบรรลุตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา และจิตใจ เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่สามารถเผชิญกับปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะการณ์ของโลก มีทักษะในการประกอบสัมมาชีพ มีความมั่นคงในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสันติสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เพื่อสร้างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เพื่อประเมินความเป็นไปได้ในการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วิธีการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

1. สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

1.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และหลักการเกี่ยวกับบริบทที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูจากทัศนะของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ

แล้วสังเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู แต่เป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้ เรียกว่า ตัวแปรแฝง (Latent Variables)

1.2 ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ แล้วสังเคราะห์ตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) ตามตัวแปรแฝง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบการสังเคราะห์เนื้อหาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ โดยครอบคลุมรูปแบบการบริหาร การปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ใช้การสังเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) โดยครอบคลุมเนื้อหาการปฏิบัติงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ขั้นที่ 2 การศึกษาเส้นทางอิทธิพลของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

1. สังเคราะห์เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย

1.1 ศึกษาแนวคิด องค์ประกอบ และเส้นทางอิทธิพลของตัวแปรต่อการปฏิบัติงานของครู จากทัศนะของนักวิชาการไทยและต่างประเทศ แล้วสังเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามตัวแปร

1.2 นำผลการสังเคราะห์ที่ได้จากข้อ 1.1 มาวิเคราะห์เส้นทาง (Path) สร้างเป็นโมเดลสมการโครงสร้างที่มีตัวแปรแฝง (Latent Variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่จะประมาณค่าได้จากตัวแปรที่สังเกตได้ (Observed Variables) ของแต่ละตัวแปรแฝง

2. การยืนยัน (Confirm) โมเดลเชิงสาเหตุ (Causal Model) กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

2.1 ใช้แบบสอบถามความคิดเห็น (questionnaire) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ ครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 ในเขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด จำนวน 9,394 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 เขตภาคเหนือตอนบน 8 จังหวัด จำนวน 383 คน ได้มาด้วยวิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random Sampling) และใช้ครูเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Units of analysis) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05

2.1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู

2.1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม (Structured Interview) ประชากร คือ ครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2557 ในเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 9,394 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูระดับมัธยมศึกษา สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา ปีการศึกษา 2557 เขตภาคเหนือตอนบน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของYamane กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 383 คน แต่เนื่องจากการยืนยัน โมเดลเชิงสาเหตุกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วย confirm factor analysis ในโมเดลสมการโครงสร้าง สุวิมล ติรภานันท์ อธิบายว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างขึ้นกับเงื่อนไขจำนวนตัวแปรคุณลักษณะแฝงในโมเดล ค่า communalities ของตัวแปรที่สังเกตได้ คือ ต้องมีขนาดใหญ่มากพอจึงจะเป็นตัวแทนที่ดีของประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรคุณลักษณะแฝงมีจำนวน 13 ตัวแปร ซึ่งถือว่ามาก ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน

ตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดภายใต้เงื่อนไขที่กำหนด ของ Hair และคณะ [6]

2.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติวิเคราะห์ SEM โปรแกรมลิสเรล (LISREL) ขั้นตอนที่ 2 การสร้างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ขั้นที่ 1 การยกร่างประเด็นยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วสังเคราะห์วิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครู

2. นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มายกร่างประเด็นยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. นำร่างประเด็นยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องและการใช้ภาษา แกไข ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นที่ 2 การตรวจสอบร่างประเด็นยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ตรวจสอบร่างประเด็นยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการสนทนากลุ่มของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ ประเด็นการสนทนากลุ่มและแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการสนทนากลุ่มการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลจากสนทนากลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินความเป็นไปได้ในการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การประเมินความเป็นไปได้โดยใช้แบบสอบถาม

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 193 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2558 จำนวน 128 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane กำหนดความคลาดเคลื่อนไว้ที่ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม คำนวณค่ามัธยฐานเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในด้านความเป็นไปได้

2. การประเมินความเป็นไปได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2559 จำนวน 9 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การสังเคราะห์เอกสาร (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามการวิจัย

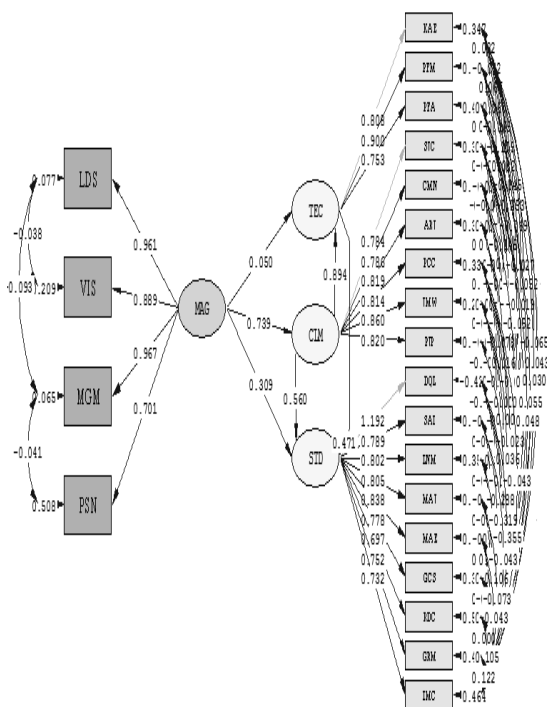
ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู พบว่า ครูที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 54.76 เป็นเพศหญิง

และร้อยละ 45.24 เป็นเพศชาย ร้อยละ 37.70 มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี รองลงมาร้อยละ 28.73, 18.13 และ 15.44 มีอายุระหว่าง 21 - 30, 51 - 60 และ 41 - 50 ปีตามลำดับ ร้อยละ 59.61 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาร้อยละ 35.01, 5.21 และ 0.18 มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาเอกตามลำดับ ร้อยละ 85.46 เป็นครูประจำการ รองลงมาร้อยละ 12.03 และ 2.51 เป็นลูกจ้างประจำ/ชั่วคราว และพนักงานราชการ ร้อยละ 41.65 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 1 - 10 ปี รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานร้อยละ 22.44, 18.67 และ 17.24 มีประสบการณ์การทำงานอยู่ในช่วง 21-30 ปี 11-20 ปี และ 31-40 ปีตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่า ตัวแปรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด ตัวแปรผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.63$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.69$) ถัดมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร ($\bar{X}=4.18$, $S.D.=0.69$) ส่วนค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ($\bar{X}=4.16$, $S.D.=0.70$) ตัวแปรคุณลักษณะของครู ด้านการปฏิบัติตนของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.51$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.52$) ส่วนค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านความรู้และประสบการณ์ของครู ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=0.52$) ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.56$) รองลงมา คือ ด้านสิ่งจูงใจ ($\bar{X}=4.22$, $S.D.=0.62$) และ ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.61$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.60$) ส่วนค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการควบคุม ($\bar{X}=4.17$, $S.D.=0.66$) และตัวแปรการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.46$, $S.D.=0.52$) รองลงมา คือ ด้านการจัดการสอนเต็มความสามารถ ($\bar{X}=4.39$, $S.D.=0.53$) ถัดมา คือ

ด้านการกำหนดคุณภาพผู้เรียน ($\bar{X}=4.30$, $S.D.=0.57$) ส่วนค่าเฉลี่ยตัวแปรที่มีค่าต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยและพัฒนาการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.66$)

1.3 ผลการวิเคราะห์แบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู เพื่อทำการเปรียบเทียบถึงความกลมกลืนระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการตรวจสอบ พบว่า ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 76.21 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 66 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.183 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.155 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 696.019 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่า Largest standardized residual เท่ากับ 1.156 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้างต้น แสดงให้เห็นว่า มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สามารถแสดงผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลการวิจัย ตามโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังภาพ



Chi-Square=76.21, df=66, P-value=0.18294, RMSEA=0.017

1.4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครู

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมที่ส่งผลต่อตัวแปรการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษา (MAG) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะของครู (TEC) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.050 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ผู้บริหารสถานศึกษา (MAG) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อบรรยากาศองค์การ (CLM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.738 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ผู้บริหารสถานศึกษา (MAG) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.309 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4) บรรยากาศองค์การ (CLM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อคุณลักษณะของครู (TEC)

โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.894 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5) คุณลักษณะของครู (TEC) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.471 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6) บรรยากาศองค์การ (CLM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.560 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7) ผู้บริหารสถานศึกษา (MAG) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) ผ่านคุณลักษณะของครู (TEC) บรรยากาศองค์การ (CLM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.661 และ 0.702 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษา (MAG) มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) ผ่านบรรยากาศองค์การ (CLM) โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.421 ซึ่งเป็นค่าอิทธิพลที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.5 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ เพื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบรวมที่สามารถอธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่ามีค่าเป็นบวกทั้งหมดมีขนาดตั้งแต่ 0.375 ถึง 0.678 และแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกตัว โดยตัวแปรสังเกตได้ที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ องค์ประกอบการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน (STD) ได้แก่ การกำหนดคุณภาพผู้เรียน (DQL) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.678 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด คือ องค์ประกอบคุณลักษณะของครู (TEC) คือ ด้านการปฏิบัติงานของครู (PFM) น้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.375

ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ทุกค่า (R^2) ซึ่งบอกค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้มีค่าตั้งแต่ 0.536 - 0.942 เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (B) เป็นรายองค์ประกอบ พบว่า

1) องค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษา (MAG) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการของผู้บริหาร (MGM) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.967 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 93.5 รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (LDS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.961 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 92.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร (VIS) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.889 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 79.1 ด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร (PSN) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 70.1 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 49.2

2) องค์ประกอบคุณลักษณะของครู (TEC) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติงานของครู (PFM) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.900 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบคุณลักษณะของครู ร้อยละ 81.0 รองลงมาคือ ด้านความรู้และประสบการณ์ของครู (KAE) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.808 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบคุณลักษณะของครู ร้อยละ 65.3 และ ด้านการปฏิบัติตนของครู (PFA) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.753 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบคุณลักษณะของครู ร้อยละ 56.7

3) องค์ประกอบบรรยากาศองค์การ (CLM) ตัวแปรที่มีน้ำหนักสำคัญมากที่สุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม (TMW) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.860 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 74.0 รองลงมาคือ ด้านการมีส่วนร่วม (PTP) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.820 และมีความแปร

ผันร่วมกันกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 67.2 ด้านสิ่งจูงใจ (ART) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.819 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 67.1 ด้านกระบวนการควบคุม (PCC) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.814 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 66.3 ด้านการติดต่อสื่อสาร (CMN) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.786 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 61.7 และด้านโครงสร้างองค์การ (STC) มีน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.784 และมีความแปรผันร่วมกันกับองค์ประกอบบรรยากาศองค์การ ร้อยละ 61.5

2. ผลการสร้างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการสร้างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

2.1 การยกร่างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การยกร่างยุทธวิธีฯ เป็นการยกร่างจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของครู และปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ในโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยในจุดประสงค์ข้อที่ 1 มากำหนดเป็นยุทธวิธีในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภายใต้กรอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษา จัดการเรียนรู้ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน โดยยึดหลักตามตัวบ่งชี้ประกอบด้วย การจัดหลักสูตรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ มีการพัฒนาผู้บริหารครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็น

ระบบและมีคุณภาพ และมีการบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน ซึ่งยุทธวิธีในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วย 3 ประเด็นยุทธวิธี ดังนี้

ยุทธวิธีที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 วิธีการ 19 ตัวชี้วัด ดังนี้

วิธีการที่ 1 การส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารส่งเสริมการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้
2. ผู้บริหารส่งเสริมและพัฒนากิจการปฏิบัติงานของครู
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
5. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
6. ผู้บริหารมีการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

วิธีการที่ 2 การส่งเสริมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน
3. ผู้บริหารมีการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาปรับใช้
4. ผู้บริหารส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ

วิธีการที่ 3 การส่งเสริมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการ การจัดโครงสร้าง และหน้าที่
2. ผู้บริหารมีอิสระในการบริหารจัดการด้านวิชาการ การตัดสินใจภายใต้การบริหารในรูปขององค์คณะบุคคล
3. ผู้บริหารเกื้อหนุนอำนวยความสะดวกและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครู
4. ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายใต้การสนับสนุนของบุคลากร
5. ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ตรวจสอบได้
6. ผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน

วิธีการที่ 4 การส่งเสริมการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาด้วยหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการโรงเรียน
2. ผู้บริหารอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารสร้างคุณธรรมและยอมรับด้านคุณธรรม จริยธรรม

ยุทธวิธีที่ 2 การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู ประกอบด้วย 5 วิธีการ 15 ตัวชี้วัด ดังนี้

วิธีการที่ 1 การส่งเสริมครูให้มีทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

1. ครูมีคุณวุฒิในวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง
2. ครูให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ ยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม
3. ครูมีหลักธรรมประจำใจของตนเอง เลื่อมใส ศรัทธาในความดี

วิธีการที่ 2 การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้ครูตัวชีวิต

1. ครูทำงานเพื่อส่วนรวมจนเกิดการยอมรับในสังคม
2. ครูยึดประโยชน์ และความถูกต้องของส่วนรวมเป็นหลัก
3. ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน

วิธีการที่ 3 การส่งเสริมครูให้มีคุณลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนในการปฏิบัติงาน

- ตัวชีวิต
1. ครูจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลกับผู้เรียน
 2. ครูแสวงหาความรู้ และมีการพัฒนาวิชาชีพ
 3. ครูมีความรู้ และทักษะด้านภาษาเทคโนโลยี

วิธีการที่ 4 การส่งเสริมครูให้มีความเชื่ออำนาจในตนในการปฏิบัติงาน

- ตัวชีวิต
1. ครูมีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้
 2. ครูมีความรู้ และประสบการณ์ด้านการวัดและประเมินผลการศึกษา
 3. ครูมีความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

วิธีการที่ 5 การส่งเสริมครูให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

- ตัวชีวิต
1. ครูปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย
 2. ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และวิชาชีพ
 3. ครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรคจนเกิดความสำเร็จ

ยุทธวิธีที่ 3 การส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 4 วิธีการ 18 ตัวชีวิต ดังนี้

วิธีการที่ 1 การส่งเสริมครูปฏิบัติงานร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพตัวชีวิต

1. ครูมีความรู้ และทักษะในงานที่ทำ
2. ครูมีการร่วมมือและประสานงานกันในการทำงาน

3. ครูมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น

วิธีการที่ 2 การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการตามบทบาทและหน้าที่ตัวชีวิต

1. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน
2. ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดโครงสร้างหน้าที่ การบริหารงานของโรงเรียน

3. ครูมีการระดมความคิด ความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน

4. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

วิธีการที่ 3 การกระตุ้นครูให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตัวชีวิต

1. ครูได้รับการพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ครูได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

3. ครูได้รับรางวัลที่เหมาะสมและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

4. ครูได้รับความก้าวหน้า การยกย่องและยอมรับในการปฏิบัติงาน

5. ครูปฏิบัติงานตามบทบาท ตำแหน่ง และหน้าที่ที่ตนมีความรู้และความถนัด

วิธีการที่ 4 การส่งเสริมกระบวนการควบคุมกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัด

1. ผู้บริหารแนะนำ ร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของครู
2. ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู
3. ผู้บริหารมีการประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครู
4. ผู้บริหารกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของครู
5. ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครู และพร้อมช่วยเหลือ แก้ไข ปรับปรุงงาน
6. ผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละสายงานอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน

2.2 ผลการตรวจสอบ (ร่าง) ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้ข้อคิดเห็น ดังนี้

1. นโยบาย ควรมีความชัดเจน สอดคล้องกับประเด็นยุทธวิธี เป้าประสงค์ วิธีการ และตัวชี้วัด
2. การสร้างยุทธวิธีฯ ควรจัดกลุ่มตัวชี้วัดให้เข้าตามวัตถุประสงค์ วิธีการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการนำไปใช้มากยิ่งขึ้น
3. ปรับตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับยุทธวิธีฯ จากการวัดเชิงปริมาณให้เป็นการวัดเชิงคุณภาพ
4. ปรับภาษาของตัวชี้วัดให้ชัดเจน ทุกคนปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกัน
5. ปรับโมเดลของแต่ละยุทธวิธีฯ ให้สอดคล้องกับทฤษฎีที่ใช้อ้างอิง

3. ผลการประเมินความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประเมินความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้แบบสอบถาม พบว่า

ยุทธวิธีที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ส่วนยุทธวิธีที่ 2 การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ต่อมาคือยุทธวิธีที่ 3 การส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การ ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41

การประเมินความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบนพบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ในการนำยุทธวิธีไปใช้ และความพร้อมของสถานศึกษาต่อการใช้ยุทธวิธีของผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นไปได้ 7 ใน 9 ของผู้ให้ข้อมูล โดยต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาทีมงาน และการมีความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร อีกทั้งควรสร้างบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ในแนวนอน(Horizontal organizations) มากกว่าการบังคับบัญชาด้วยระบบราชการ

วิจารณ์และสรุปผล

1. การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน การสังเคราะห์ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบตัวแปรแฝงจำนวน 3 ตัวแปร และตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 13 ตัวแปร ตามลำดับ ดังนี้

1. ตัวแปรคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ การบริหารจัดการ การมีวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ และบุคลิกภาพ
2. ตัวแปรคุณลักษณะของครู ได้แก่ การปฏิบัติงาน ความรู้และประสบการณ์ และการปฏิบัติตน
3. ตัวแปรบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ทีมงาน การมีส่วนร่วม กระบวนการควบคุม สิ่งจูงใจ การ

ติดต่อสื่อสาร และโครงสร้างองค์การ ค่าสถิติการวัดความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน กับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผ่านเกณฑ์ทุกค่า ดังนี้

ค่าไค-สแควร์มีค่าเท่ากับ 76.21 ค่าองศาอิสระเท่ากับ 66 ค่าความน่าจะเป็น (p) เท่ากับ 0.183 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2 / df) เท่ากับ 1.155 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) เท่ากับ 0.988 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.958 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนของรากกำลังสองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ 0.017 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.022 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ค่าขนาดตัวอย่างวิกฤติ (CN) เท่ากับ 696.019 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ที่กำหนด และค่า Largest standardized residual เท่ากับ 1.156 ซึ่งน้อยกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากค่าดัชนีบ่งชี้ความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลข้างต้น แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 1 ปัจจัย ได้แก่ บรรยากาศองค์การ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลทางอ้อมมี 2 ปัจจัย ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการปฏิบัติงานของครู และคุณลักษณะของครูส่งผ่านบรรยากาศองค์การไปยังการปฏิบัติงานของครู

2. การสร้างยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยกร่างจากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้น

พื้นฐาน ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของครู และบรรยากาศองค์การ ซึ่งได้มาจากผลการวิจัยในจุดประสงค์ข้อที่ 1 ภายใต้กรอบมาตรฐานการศึกษาของชาติ มาตรฐานที่ 2 แนวการจัดการศึกษาตามตัวบ่งชี้ กับกรอบยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 3 ยุทธวิธี 13 วิธีการ 52 ตัวชี้วัด ดังนี้

ยุทธวิธีที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษามี 4 วิธีการ 19 ตัวชี้วัด

ยุทธวิธีที่ 2 การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครูมี 5 วิธีการ 15 ตัวชี้วัด

ยุทธวิธีที่ 3 การส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การมี 4 วิธีการ 18 ตัวชี้วัด

3. การประเมินความเป็นไปได้ของการใช้ยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในประเด็น ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ในการนำยุทธวิธีไปใช้และความพร้อมของสถานศึกษาต่อการใช้ยุทธวิธี ปรากฏพบว่ายุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ยุทธวิธีที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ยุทธวิธีที่ 2 การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู และยุทธวิธีที่ 3 การส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การมีความเป็นไปได้ทั้ง 3 ยุทธวิธี ซึ่งแต่ละยุทธวิธีมีระดับความคิดเห็น ดังนี้ ยุทธวิธีที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ปรากฏมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 ยุทธวิธีที่ 2 การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู ปรากฏมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และยุทธวิธีที่ 3 การส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การ ปรากฏมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ตามลำดับ และจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขตภาคเหนือตอนบน จำนวน 9 คน พบว่า ความเป็นไปได้ของยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมี

ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และเป็นประโยชน์ในการนำยุทธวิธีไปใช้ในสถานศึกษาอัตราส่วน 7 ใน 9 ของผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการพัฒนาทีมงาน และการมีความพร้อมด้านสื่อ อุปกรณ์และเทคโนโลยี มีการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร อีกทั้งควรสร้างบรรยากาศที่มีความสัมพันธ์ในแนวนอน (Horizontal organizations) มากกว่าการบังคับบัญชาด้วยระบบราชการ

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายผลยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

ยุทธวิธีที่ 1 การส่งเสริมคุณภาพการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาในประเทศไทยนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา มีการบริหารโดยยึดแนวทางการบริหารฐานโรงเรียนเป็นหลักซึ่งสอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 อุทัย บุญประเสริฐ ได้กล่าวถึงการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานว่า ทำให้การบริหารโรงเรียนเป็นการตัดสินใจ ณ ฐานปฏิบัติ (Site-based Decision making) โรงเรียนจะมีอำนาจมากขึ้นในการตัดสินใจและต้องรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนพัฒนาโรงเรียน การจัดการเรียนการสอน และการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน การพัฒนาบุคลากร และการจัดการการเงินและงบประมาณ โดยมุ่งให้การบริหารโรงเรียน การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ มีคุณภาพ และมีมาตรฐาน การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารจัดการศึกษาได้เกิดประสิทธิผลนั้นจำต้องมีภาวะผู้นำที่ดี [7] ซึ่ง ธีระ รุญเจริญ กล่าวว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษานั้นต้องมีบุคลิกภาพส่วนตัวที่มีคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง จิตใจมั่นคง หนักแน่น และมีความอดทน อดกลั้น มุ่งมั่นอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม มีวิสัยทัศน์

มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นแบบอย่างที่ดี มีการนำการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการดำเนินการบริหาร คือ หลักนิติธรรม คุณธรรม การบริหารด้วยความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงหลักความคุ้มค่าในการบริหาร [8] และเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ ได้กล่าวไว้ว่า หัวหน้าสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา จึงมีภารกิจหลักอยู่ 3 ประการ คือ ทำให้สถานศึกษาได้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ มีความเจริญก้าวหน้า และสถานศึกษาอยู่ได้ต่อไปโดยไม่ล้ม [9] ซึ่งอนิวัช แก้วจำนง กล่าวว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ทั้งศิลปะวิธีการทางวิทยาศาสตร์จึงจะบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ [10] สอดคล้องกับสมคิด บางโม ที่มีความเห็นว่า การจัดการ คือ ศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์กรและนอกองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถหรือศักยภาพ ในการปฏิบัติของผู้บริหาร การศึกษามีอาชีพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา [11]

ยุทธวิธีที่ 2 การพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู ยนต์ ชุ่มจิต กล่าวว่า ภารกิจที่สำคัญยิ่งของผู้ประกอบวิชาชีพครู คือ การสอน การสอนเป็นกระบวนการเฉพาะตัวและมีความซับซ้อน ผสมผสานระหว่าง ศาสตร์และศิลป์ กระบวนการบางอย่างต้องอาศัย ข้อมูลทางวัตถุวิสัย (Objective Data) และบางส่วนต้องอาศัยองค์ประกอบด้านจิตวิสัย (Subjective Factors) [12] ซึ่งสอดคล้องกับ ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้อธิบายความเกี่ยวข้องระหว่างลักษณะทางจิตกับพฤติกรรมของบุคคล ด้วยทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมเป็นทฤษฎีที่เป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดี คนเก่ง และมีสุขของคนไทย [13] และมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของ คอลเบิร์ก (Kohlberg) มาใช้ประกอบในการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ด้านของครู ได้แก่

1) การส่งเสริมครูให้มีทัศนคติ ค่านิยม และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน ทัศนคติเป็นการเห็น

ประโยชน์ โทษ ของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ค่านิยม เป็นสิ่งที่คนส่วนใหญ่เห็นว่าสำคัญ ส่วนคุณธรรม เป็นสิ่งที่ส่วนรวมเห็นว่าดีงาม โดยครูจะต้องมีคุณวุฒิในวิชาที่สอนไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง ครูให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ยอมรับ เคารพในอำนาจและมุ่งรักษาไว้ซึ่งกฎเกณฑ์ทางสังคม และมีหลักธรรมประจำใจของตนเอง เลื่อมใส ศรัทธาในความดีงาม

2) การพัฒนาเหตุผลเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติงานให้ครู เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นการกระทำที่เพื่อส่วนรวมมากกว่าส่วนตัวหรือพวกพ้อง โดยครูจะต้องทำงานเพื่อส่วนรวม จนเกิดการยอมรับในสังคม ยึดประโยชน์ และความถูกต้องของส่วนรวมเป็นหลัก และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานร่วมกัน

3) การส่งเสริมครูให้มีคุณลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตนในการปฏิบัติงาน ลักษณะมุ่งอนาคต ควบคุมตน เป็นความสามารถในการคาดการณ์ว่า สิ่งที่จะกระทำลงไปในปัจจุบัน จะส่งผลอย่างไร โดยครูจะต้องจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลกับนักเรียน แสวงหาความรู้ และมีการพัฒนาวิชาชีพ มีความรู้ และทักษะด้านภาษา เทคโนโลยี

4) การส่งเสริมครูให้มีความเชื่ออำนาจในตน ในการปฏิบัติงาน ความเชื่ออำนาจในตน เป็นความเชื่อว่า ผลที่ตนกำลังได้รับอยู่ เกิดจากการกระทำของตนเอง โดยครูจะต้องมีความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ มีความรู้ และประสบการณ์ด้านการวัด และประเมินผลการศึกษา และมีความรู้ด้านการวิจัยทางการศึกษา เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้

5) การส่งเสริมครูให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นความมานะพยายามฝ่าฟันอุปสรรคในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ย่อท้อ โดยครูจะต้องปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจ และงานที่ได้รับมอบหมาย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาตนเอง ผู้เรียน และวิชาชีพ และครูปฏิบัติงานด้วยความวิริยะ อุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรคจนเกิดความสำเร็จ [14] คุณลักษณะใหม่ของครูตามที่ ไพฑูรย์สินลาร์ตันกล่าวไว้ คือ รู้จักและเข้าใจเด็ก มีเทคนิคการสอนใหม่ ๆ เข้าใจตามทันเทคโนโลยี และมีคุณธรรม จริยธรรม ยึดมั่นในจรรยาบรรณ [15] เช่นเดียวกับที่

วิลโลว์ ตั้งจิตสมคิดกล่าวไว้ว่า คุณลักษณะของครูที่ดีต้องมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ใฝ่รู้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทางวิชาการ และมีสุขภาพสมบูรณ์ ส่งผลให้คุณภาพของครูในการปฏิบัติงาน เป็นคนดีและคนเก่ง มีความรับผิดชอบ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้อื่น และพัฒนาสังคม [16]

ยุทธวิธีที่ 3 การส่งเสริมการสร้างบรรยากาศองค์การ ภารดี อนันต์นาวี กล่าวว่าบรรยากาศองค์การ เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน และมีความสำคัญต่อการบริหาร ผู้บริหารและบุคคลอื่น ๆ ในองค์การเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังมีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายด้วย [17] สอดคล้องกับ ชีระ ฤทธิเจริญ ที่อธิบายว่าการเป็นผู้บริหารมืออาชีพนั้น จำต้องมีสมรรถนะทั้งความรู้ ความสามารถ และจรรยาบรรณวิชาชีพ จำเป็นต้องบริหารโดยใช้หลักการและแนวทางหลายอย่างประกอบกัน เช่น จัดให้มีการประกันคุณภาพโดยยึดคุณภาพนักเรียนเป็นเป้าหมายสูงสุด ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานและแก้ปัญหาในยอมให้ทุกส่วนทุกฝ่ายมีส่วนร่วม กระจายอำนาจการบริหารอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม [8]

นอกจากนี้ โกวิทย์ กังสนันท์ มีความเห็นว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อการบริหาร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศองค์การให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ องค์การจะดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ขึ้นการจัดโครงสร้างองค์การที่ดีและเหมาะสมเป็นปัจจัยที่สำคัญมาก นอกจากนี้ การติดต่อสื่อสาร การมีสิ่งจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในองค์การ ก็มีความสำคัญด้วย [18] เช่นกัน วันชัย มีชาติได้อธิบายว่ากระบวนการควบคุม ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นการวินิจฉัยและการตรวจสอบการทำงานโดยเทียบกับแผนงานหรือเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ และทำการแก้ไขเมื่อพบว่าคลาดเคลื่อนไม่เป็นไปตามที่กำหนด ทั้งนี้เพื่อผลสำเร็จของงานเป็นสำคัญ การปฏิบัติงานของครูควรได้รับการควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง และการประเมินผล

การปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร โดยผู้บริหารแนะนำร่วมแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่น และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของครู มีการประชุมสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครู และผู้บริหารกำหนดผู้รับผิดชอบแต่ละสายงานอย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา [19] อันจะทำให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้
 - 1.1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาควรสนับสนุนให้สถานศึกษานำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนการส่งเสริมพัฒนาการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
 - 1.2 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาควรสนับสนุนให้สถานศึกษานำยุทธวิธีการส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานไปใช้ ตามบริบทของแต่ละสถานศึกษา
2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษายุทธวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 ควรศึกษายุทธวิธีการบริหารที่มงานในสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.3 ควรศึกษายุทธวิธีการบริหารจัดการที่เน้นระบบความสัมพันธ์ในแนวนอนมากกว่าแนวดิ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.เจิตหล้า สุนทรวิภาต อาจารย์ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ท่านอาจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ และท่านอาจารย์ ดร.กนกวรรณ เอี่ยมชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมทั้งสองท่าน ที่ได้ทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจอบรมสั่งสอน มีจิตเมตตากรุณาสละเวลาอันมีค่าของท่านให้การชี้แนะปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งเพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัย ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ, ดร.ปรารธนา โกวิททางกูร, ดร.สุวรรณ หมั่นตาบุตร, ดร.เปรมปรีดิ์ หมูวิเศษ และ ดร.รัช ชุมชอบ เป็นผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาได้เสียสละเวลาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเครื่องมือวิจัย จนได้เครื่องมือที่มีคุณภาพสำหรับการวิจัย ขอขอบคุณศาสตราจารย์ ดร.ธีระ รุญเจริญ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมาน พูแสง, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ, ดร.น้ำฝน กันมา และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์เข้าร่วมการสนทนากลุ่มเพื่อทำการตรวจสอบ (ร่าง) ยุทธวิธี อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงยุทธวิธีให้มีความสมบูรณ์ ชัดเจนยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่สละเวลาในการให้ข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์ ขอขอบคุณพี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนเถินวิทยา ตลอดจนครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้สนับสนุนให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่ง

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กลยุทธ์ในการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา; 2550.
2. สำนักทดสอบทางการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ; 2554.
3. สุทัศน์ ธิยานันท์. การพัฒนารูปแบบการบริหารผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยานเรศวร; 2556.
4. วิทยากร เชียงกุล. การแก้ปัญหาและการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นระบบองค์รวม. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี.ที.ซี.คอมมิวนิเคชั่น; 2550.
5. สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. รายงานวิจัย. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ; 2550.
6. สุวิมล ติรภานันท์. การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2553.
7. อุทัย บุญประเสริฐ. แนวทางการบริหารและจัดการศึกษาในรูปแบบการบริหารโรงเรียนเป็นฐาน (School Based Management). กรุงเทพฯ: คุรุสภาลาดพร้าว; 2543.
8. ชีระ รุญเจริญ. ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: นวสาน์การพิมพ์; 2553.
9. เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษา หน่วยที่ 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2538.
10. อนิวัช แก้วจำนง. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา; 2552.
11. สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์; 2555.
12. ยนต์ ชุ่มจิต. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2555.
13. ดวงเดือน พันธมนาวิน. ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2538.
14. Kohlberg, L. Moral stages and moralization. New York: Holt, Rinehart and Winson; 1976.
15. ไพฑูรย์ สินลารัตน์. คิดเพื่อครู. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2559.
16. วิไล ตั้งจิตสมคิด. ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์; 2557.
17. ภารดี อนันต์นาวิ. หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี; 2555.
18. โกวิทย์ กังสนันท์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2527.
19. วันชัย มีชาติ. การบริหารองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2555.