

# การศึกษาสภาพการดำเนินงาน

## การพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน

### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2

## The Operational State of Teacher Profession Development in Schools

under Buriram Primary Educational Service Area Office 2

วิชเรณทร์ สุตะนนท์<sup>1</sup>

ดร.พรพิมล พงศ์สุวรรณ<sup>2</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ที่มีต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 178 คน และครู จำนวน 178 คน รวมทั้งหมด 356 คน ได้จากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) และทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) และทำการสุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานใช้ค่า t-test, F-test และเปรียบเทียบเมื่อพบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Method) พบว่า

1. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่ง ปรากฏว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน เห็นว่ามีการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครูเห็นว่ามี การดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

<sup>1</sup> นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

<sup>2</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

2. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน การพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่าโดยรวมมีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน การพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เห็นว่าโดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู ได้แก่ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียน ในเรื่อง การครองตน ครองคน ครองงาน บริหารและทำงานแบบยึดหยุ่นไม่เคร่งครัดจนเกินไป วางตัวให้เหมาะสมน่านับถือให้ความเป็นกันเองแบบพี่น้อง ผู้บริหารมีความจริงใจกับครูไม่หวังแต่ความก้าวหน้าของตนเพียงอย่างเดียว และสร้างความสามัคคี ให้มีความสำคัญกับครู ควบคู่ไปกับความสำเร็จของงาน

**คำสำคัญ :** สภาพการดำเนินงาน, การพัฒนาวิชาชีพครู, การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ

### ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the opinion of school administrators and teachers towards the operational state of teacher profession development in schools under Buriram Primary Educational Service Area Office 2, as classified by status and school size. The sample were 178 school administrators and 178 teachers in a total of 356, selected by using the Krejcie & Morgan ' Sample-Size Table multi-stage random sampling, and simple random sampling, respectively. The instrument used in this study was a questionnaire. The statistics used for analyzing the collected data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by the t-test, and F-test, and Scheffé Method used to compare each pair of the aspects. The statistically significant difference was set at the level of .05.

The findings were as follows:

1. The analyses of the operational state of teacher profession development as perceived by the school administrators and teachers were found as a whole at the low levels. When considering by each aspect, it was found that all aspects were at low levels, except the academic activity operation about regularly teacher professional development, and various activities decision-making by awareness of results to students were at moderate levels. When considering at position status, it was revealed that the operational state of teacher profession development of the school administrators as a whole was at low level. When considering at each aspect, it was found that the operational state of teacher profession development of the school administrators were at low level. Also, the operational state of teacher profession development of the teachers as a whole was at moderate levels. When considering at each aspect, it was found that all aspects were at moderate levels. The various activities decision-

making by awareness of results to students was reported as the highest mean score.

2. The opinions of school administrators and teachers towards the operational state of teacher profession development, classified by position status as a whole was statistically significant difference at .01 level. When considering at each aspect, it was found that the operation was statistically significant difference at .01 level.

3. The opinions of school administrators and teachers towards the operational state of teacher profession development, classified by school size as a whole were not different. When considering at each aspect, it was not different.

4. The suggestions about the operational state of teacher profession development as perceived by the school administrators and teachers were that the self-performance should be the good model both inside and outside schools in terms of self-domination, people domination and work domination. The administration and working should be flexible, self-performed appropriately, regularly and friendly. The school administrators should be honest with teachers, not only for their self-advancement but also for unity, providing the importance to teachers along with working-success.

**Keywords :** Operational State, Teacher Profession Development, Academic Activity

### บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาทำให้บทบาทและสถานภาพของครูต้องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่เคยเป็นผู้ถ่ายทอดความรู้หรือสอนหนังสือ มาเป็นผู้ที่มีบทบาทในการสอนคนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ถึงพร้อมด้วยความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม มีวัฒนธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข โดยครูต้องมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ความรู้ได้ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทักษะแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นหัวใจสำคัญ ที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามเจตนารมณ์ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นกลไกหนึ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือเรียกว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พักและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 59)

จากการประเมินคุณภาพมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายนอกรอบที่ 2 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 (2553 : 11-21) ซึ่งมีโรงเรียน จำนวน 238 โรง พบว่า ได้รับการรับรองมาตรฐาน จำนวน 197 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 82.77 นอกจากนี้การแสดงผลงานครูแกนนำและครูต้นแบบ เมื่อปีการศึกษา 2553 มีครูในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 นำผลงานไปแสดง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 0.57 ซึ่งน้อยมาก และจากผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนที่เรียนจบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในปีการศึกษา 2553 ที่ผ่านมา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เด็กนักเรียนที่จบหลักสูตร ไม่สามารถเข้าศึกษาต่อและประกอบอาชีพได้ร้อยละ 100

การพัฒนาตนและการพัฒนางาน ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ที่ผ่านมา ในภาพรวมมีครูชำนาญการพิเศษ ทั้งหมดไม่ถึงร้อยละ 20 ถึงแม้ว่าก่อนหน้านี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ได้กำหนดนโยบายด้านยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาคุณภาพครูให้เป็นครูมืออาชีพ รวมทั้งการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ จิตสำนึกของครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเตรียมการรองรับการพัฒนาวิชาชีพครู โดยการพัฒนาฝึกอบรมข้าราชการครู เพื่อเตรียมความพร้อม ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งต่างๆ แต่ก็ทำได้เพียงบางส่วนเท่านั้น เพราะมีความจำกัดในเรื่องของงบประมาณ

ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อใช้เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารในการวางแผนการพัฒนาครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานในการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน

### สมมุติฐาน

1. ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู แตกต่างกัน
2. ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู แตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา สภาพการดำเนินงานในการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยมีขอบเขตการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2544) ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2544 : 2-3)

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำนวน 3,315 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 238 คน และครูสายงานการสอน จำนวน 3,077 คน จากโรงเรียนทั้งหมด 238 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วนโดยกำหนดให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้นภูมิ การกำหนดขนาดตัวอย่างใช้วิธีการเปิดจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับ 356 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดโควตาโดยกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 178 คนและเป็นครูอีก 178 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ



ตอนที่ 3 เกี่ยวกับความคิดเห็นเพิ่มเติมและข้อเสนอแนะสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

### การสร้างแบบทดสอบ

การสร้างแบบทดสอบที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย ที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู
2. กำหนดกรอบแนวความคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือ
3. นำข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างแบบสอบถาม
4. นำเสนอร่างแบบสอบถามต่อคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบ เพื่อให้ได้คำถามที่ครอบคลุมและตรงตามความมุ่งหมายของการวิจัยเป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity)
5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุง แก้ไข แล้วเสนอให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น
6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ เพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ (Try Out) กับผู้อำนวยการโรงเรียนและครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 30 คน และครู จำนวน 30 คน เพื่อหาอำนาจการจำแนกรายชื่อ
7. การหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ โดยทดสอบด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือ ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้ง 50 ข้อ ค่า t อยู่ระหว่าง 1.90– 9.95

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 แจ้งโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างพร้อมนัดหมายวันเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามวันเวลาที่นัดหมาย ได้รับแบบสอบถามคืน 356 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้การประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
2. การศึกษาสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ทาร์้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ
3. การศึกษาสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครู วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ใช้สถิติ Independent Samples t-test โดยกำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียนและครู ในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน ใช้สถิติ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffé's Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

6. ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานและข้อเสนอแนะอื่นๆ ในตอนที่ 3 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ ทาร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

## ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปและสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 356 คน จำแนกตามสถานภาพเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 178 คนและครู 178 คน เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 138 คน (ร้อยละ 38.77) โรงเรียนขนาดกลาง 148 คน (ร้อยละ 41.57) และโรงเรียนขนาดใหญ่ 70 คน (ร้อยละ 19.66)

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็น ของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย (S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ที่อยู่ในระดับปานกลาง (S.D.=0.67) และ (S.D.=0.77) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่ง ปรากฏว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน เห็นว่ามีการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับน้อย (S.D.=0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน โดยด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (S.D.=0.56) และครูเห็นว่ามีการดำเนินงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (S.D.=0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (S.D.=0.84)

2. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน การพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

3. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน การพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

4. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เรียงตามค่าเฉลี่ย 5 อันดับแรก ได้แก่ อันดับที่ 1 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งในและนอกโรงเรียน ในเรื่อง การครองตน ครองคน ครองงาน (ร้อยละ 18.25) อันดับที่ 2 บริหารและทำงานแบบยึดหยุ่นไม่เคร่งครัดจนเกินไป (ร้อยละ 15.97) อันดับที่ 3 วางตัวให้เหมาะสมน่านับถือให้ความเป็นกันเองแบบพี่น้อง (ร้อยละ 13.31) อันดับที่ 4 ผู้บริหาร



มีความจริงใจกับครู ไม่หวังแต่ความก้าวหน้าของตนเองเพียงอย่างเดียว (ร้อยละ 11.03) และอันดับที่ 5 สร้างความสามัคคี และให้ความสำคัญกับครู ควบคู่ไปกับความสำเร็จของงาน (ร้อยละ 8.37)

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู พบว่า โดยรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาตามสถานภาพตำแหน่ง ปรากฏว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน และครูมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ามีความจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ในการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูผู้สอน ปัญหาที่เกิดจาก การจัดระบบการบริหารด้านวิชาการ ที่ไม่สอดคล้องกันจึงทำให้ไม่สามารถพัฒนาหรือปรับปรุงครูผู้สอนให้มีคุณภาพอย่างแท้จริงได้ การเลื่อนวิทยฐานะที่ขาดความจริงจังในการประเมินตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่กำหนด รวมไปถึงขาดหน่วยงานที่จะดูแลรับผิดชอบในการพัฒนาครูให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน จึงทำให้ครูพัฒนาตนเองให้ตรงตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูได้ช้าในหลายๆ มาตรฐาน

2. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงาน การพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่าโดยรวมมีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ การพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูสูงกว่าผู้อำนวยการโรงเรียนทุกด้าน ที่ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียนเป็นผู้มองภาพรวมทั้งโรงเรียน ต่างกับครูที่เป็นผู้ปฏิบัติและพิจารณาในมุมของแต่ละบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ถวัลย์รัตน์ สอนบุรี (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครู และผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ มีความต้องการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ บุญศิริธรรมชัย (2547 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่งต่างกัน อายุราชการต่างกัน มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โดยรวมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีชา สุขศรี (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครู เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางการศึกษา มี 4 วิทยฐานะ คือ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ โดยผู้ที่ดำรงตำแหน่ง วิทยฐานะดังกล่าว จะต้องเป็นไปตาม มาตรฐานตำแหน่ง มาตรฐานวิทยฐานะ และมาตรฐานตำแหน่งทางวิชาการ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้กำหนดเป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ทุกวิทยฐานะ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ให้คำนึงถึงมาตรฐานวิชาชีพ คุณวุฒิการศึกษา การอบรม ประสบการณ์ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน หรือผลงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ จึงมีผลทำให้ครูทุกคนไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่ง ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ มีการปฏิบัติตน

ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน เพราะทุกคนต้องเตรียมความพร้อมในการขอเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้น และเตรียมประเมินเพื่อตรวจสอบมาตรฐานตามวิทยฐานะที่ดำรงอยู่

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิชาชีพครูมากยิ่งขึ้น มีระบบการประเมินมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา ให้เป็นที่ยอมรับ มีความยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ ความก้าวหน้าในอาชีพครูควรนำผลการประเมินด้านการพัฒนาวิชาชีพครู มาเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความก้าวหน้าของครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเห็นความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครู

1.2 ควรส่งเสริมสนับสนุนจัดให้มีการคิดค้น ผลิต ปรับปรุง และประเมินผลการใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีผลต่อการเรียน โดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิต การใช้ และการบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอน โดยใช้วัสดุในท้องถิ่น จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นผู้เรียนให้รู้จักการเผชิญปัญหาต่าง ๆ และมีสติในการแก้ปัญหาได้อย่างรอบคอบ

1.3 ควรให้โรงเรียนและครูเป็นผู้พิจารณาในการส่งครูและบุคลากรทางการศึกษาไปอบรมสัมมนาตามความต้องการความจำเป็น โดยหน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนงบประมาณลงสู่โรงเรียน

1.4 ควรให้โรงเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการประเมินครูและบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครู

2.2 ควรมีการศึกษาปัญหาการดำเนินงานการพัฒนาวิชาชีพครูเพื่อนำมาปรับปรุงให้การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับสูงขึ้น

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูตามความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้อำนวยการโรงเรียน นักเรียน เป็นต้น

2.4 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานพัฒนาวิชาชีพครูระหว่างข้าราชการครูกับครูอัตราจ้าง

## เอกสารอ้างอิง

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2544). กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- ถวัลย์รัตน์ สนวนบุรี. (2545). ความต้องการการพัฒนาบุคลากรของครูและผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชา สุขศรี. (2548). การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พีระ บุญศิริธรรมชัย. (2547). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. (2553). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2554. บุรีรัมย์ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2.