

บทความวิจัย (ม.ค. – มิ.ย. 2563)

การพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วิภา บานเย็น

นักศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาวิทยาการจัดการบริหารและการพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

รศ.ดร.ณัฐรดา วงษ์นายะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ผศ.ดร.เจริญวิษณุ สมพงษ์ธรรม, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชธานี

อีเมลล์: E-mail: vipa2514@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู เพื่อพัฒนา ทดลองใช้และประเมินกลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 273 คน ผู้ให้ข้อมูลในการทดลองการใช้กลยุทธ์ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 12 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินกลยุทธ์ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม คู่มือการใช้กลยุทธ์ และแบบประเมินกลยุทธ์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานทั้ง 12 มาตรฐานอยู่ในระดับมาก ด้านปัญหาในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 8 มีปัญหาน้อยมาก ส่วนด้านปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลมากที่สุด ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด 2) กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ปรับกระบวนการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายกลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูที่สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ กลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในด้านการทำงานเป็นทีม การนิเทศภายใน การสร้างขวัญกำลังใจ และการบริหารกลยุทธ์ที่ 7 ปรับระบบการนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นระบบ และกลยุทธ์ที่ 8 เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง และเชิดชูเกียรติครูผู้ปฏิบัติดี มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณในความเป็นครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู 3) ผลการทดลองใช้กลยุทธ์ พบว่าผลการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนหลังการทดลองในภาพรวม มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากผ่านเกณฑ์ทุกมาตรฐาน และผลการประเมินครูผู้สอนตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่าผ่านเกณฑ์ทุกตัวชี้วัด และ 3) ผลการประเมินกลยุทธ์ด้านความเหมาะสม ความเป็นประโยชน์ ความสอดคล้อง และความเป็นไปได้ ผ่านเกณฑ์ทุกด้าน

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การพัฒนากลยุทธ์, มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู

Received: August 26, 2019, Revised October 14, 2019, Accepted October 24, 2019

The Strategic Development for Driving the Standard Performance of Teachers in Basic Schools under KamphaengPhet Primary Educational Service Area Office 2

Vipa Banyen

Ph.D. (Education Administration), KamphaengPhetRajabhat University

Natarada Wongnaya2 , Graduate School, KamphaengPhetRajabhat University

Charoenwit Somphongtham, Faculty of Education, Ratchathani University

*Corresponding Author: E-mail: vipa2514@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the states, the problems, and the factors related to the performance through standard performance of teachers , to develop , to try out and to assess the strategy for driving the standard performance of teachers in Basics schools under KamphaengPhet Primary Educational Service Area Office 2. The samples consisted of 273 of administrators and teachers, 12 informants were the samples for strategic implementation, and 17 experts were the samples to assess the strategy. The research instrument were a questionnaire, strategic manual and assess form. The data were analyzed using percentage, means, standard deviation, and contest analysis.

The research findings were as follows: 1)The states of the performance were found that majority teachers operated 12 aspects of performance. In general, the problem was at the moderate level. The internal factors related to the performance was at the high level whereas and the external factors related to the performance was at the high level. 2) The strategic development for driving the standard performance of teachers in basic schools consisted of 8 strategies were as follows: (1) Improving the process of performance development with participatory method. (2) Enhancing teachers spirituality to be consistent with the standard performance of teachers. (3) Supporting the process of learning plans setting and instructional media development to be good.(4)Developing the process of child center learning. (5) Increasing the ability of technological usage and informational learning.(6) Increasing the abilities for team working of personals who related to driving the standard performance of teachers.(7) Improving the process of evaluation and educational report.(8) Enhancing good morale and praising teachers who had good characteristics withthe standard performance of teachers. 3) The strategic experiment was found that the performance score after being the experiment was at the highest level which passed the criteria .Teachers' evaluation through strategic indicators was found that they could pass all indicators.The results of evaluating the strategies wasfound that the suitability, the feasibility, the consistencies and the utility passed the criteria.

Keywords: Strategy, Strategic development, The standard performance of teachers

คำขอขอบคุณ: งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรดุขฎฐิบัณฑิตสาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บทนำ

ในปัจจุบันทุกประเทศให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในกระบวนการทางการศึกษา คือ “ครู” ดังนั้นจึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ครูผู้สอนจะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานวิชาชีพให้ลุล่วงตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้เป็นการยกระดับวิชาชีพครู ครูสภา จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ในส่วนของมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 12 มาตรฐาน ซึ่งถือได้ว่า ครูที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่ครูสภากำหนดไว้ จะเป็นครูที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เป็นครูมืออาชีพ เป็นครูที่มีคุณภาพ ซึ่งการจะไปสู่จุดหมายนี้ได้ครูจำเป็นต้องรู้จักวิธีการสร้างความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานใดๆ จะประสบผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จตามความต้องการของบุคคล หรือองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหรือตัวแปรหลายอย่าง เช่น งานวิจัยของ เจิ้ง และ ซุย (Cheng and Tsui, 2001, pp. 57-83) ได้เสนอความเห็นว่าคุณสมบัติของครูเป็นประเด็นหลักในกระแสการเคลื่อนไหวการปฏิรูปการศึกษา และการปรับปรุงโรงเรียนให้ดีขึ้นเสมอเป็นการเห็นพ้องกันโดยทั่วไปว่า ครู คือ กุญแจของการประสบผลสำเร็จการจัดการศึกษา การศึกษาประสิทธิภาพของครูในยุคดั้งเดิมมุ่งเป้าหมายอย่างกว้าง ๆ ถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในห้องเรียนอย่างปัจเจกบุคคล กรอบความคิดแคบๆ เช่นนี้มีข้อจำกัด และไม่สามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของผู้ปกครองและสาธารณชนให้โรงเรียนมีคุณภาพสูงขึ้นจึงถือว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนที่จะต้องเข้าใจธรรมชาติในความซับซ้อนของประสิทธิภาพของครู และการพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

จากการจัดการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนว่าประสบความสำเร็จหรือไม่สำเร็จ สิ่งสำคัญที่เป็นเครื่องบ่งบอกคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งพบว่า ผลการประเมินในระดับชาติของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 นั้นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2561, น.27) และจากการศึกษาผลการปฏิบัติงานของครูจากผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาของสำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติรอบที่สามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในตัวบ่งชี้ที่ 6 ด้านประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในภาพรวมพบว่า ยังอยู่ในระดับพอใช้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, 2556, น.1) แต่ในส่วนของผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับของคุรุสภา หน่วยงานยังไม่มีมีการประเมิน จึงไม่มีข้อมูลมาตรฐานวิชาชีพของครูในสังกัด ดังนั้นเพื่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของครูผู้สอนให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นสิ่งที่ควรนำมาใช้ ก็คือ การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่เข้ากับภาวะการปัจจุบัน สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (2553) ที่กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เป็นเรื่องที่สำคัญเป็นอย่างมาก ในการช่วยทำให้ทิศทาง หรือแนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลลัพธ์ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ หากขาดการวางกลยุทธ์ที่ดี ย่อมส่งผลให้การพัฒนาบุคลากรไร้ทิศทาง หรือมีทิศทางแต่ทิศทางนั้นไม่สามารถผลักดันให้ผลประกอบการขององค์กรเติบโตขึ้นได้ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางที่ให้กับบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
2. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2
3. เพื่อทดลองและประเมินการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

วิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยมีขั้นตอนการวิจัยจำแนกเป็น 3 ขั้นตอน โดยมีรายละเอียดของวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพ ปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำนวน 273 คน ผู้ให้ข้อมูลในการสนทนากลุ่ม การปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และศึกษานิเทศก์ จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม แนวคำถามในการสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสอบถาม และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้ให้ข้อมูลในการประชุมเชิงปฏิบัติการ ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนและศึกษานิเทศก์ จำนวน 20 คน การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และการจัดทำร่างกลยุทธ์และการตรวจสอบกลยุทธ์ฯ ใช้วิธีการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์เนื้อหา

ขั้นตอนที่ 3 การทดลองและประเมินการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ผู้ทดลองใช้กลยุทธ์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนบ้านคลองเตย จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ผู้ประเมินกลยุทธ์ ได้แก่ กลุ่มผู้ทดลองใช้กลยุทธ์ จำนวน 12 คน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหาร ด้านวิชาการและด้านกลยุทธ์ จำนวน 17 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คู่มือการทดลองใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และแบบประเมินกลยุทธ์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทดลองใช้กลยุทธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนบ้านคลองเตย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ในภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560 และการประเมินกลยุทธ์ใช้วิธีการประเมินโดยผู้ทดลองใช้กลยุทธ์ และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพ ปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

1.1 สภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานทั้ง 12 มาตรฐานอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 การจัดการกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะที่จำเป็นแก่ผู้เรียน และมาตรฐาน ที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งครูมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น

1.2 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีปัญหาน้อยมาก แต่มีบางมาตรฐานที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิด วิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

1.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ว่าปัจจัยภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยภายในที่ส่งผลมากที่สุด ส่วนปัจจัยภายนอกที่ส่งผลมากที่สุด คือ ด้านนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด

2. ผลการพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ประกอบด้วย วิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าประสงค์ประเด็นกลยุทธ์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด แสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แผนภาพกลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

3. ผลการทดลองและประเมินกลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

3.1 ผลการทดลองใช้กลยุทธ์ พบว่า ในภาพรวมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามมาตรฐานหลังการทดลองใช้กลยุทธ์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีส่วนค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจที่มีต่อการดำเนินงาน “โครงการขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน” ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดผลการประเมินครูผู้สอนตาม

ตัวชี้วัดของกลยุทธ์ พบว่า ทุกตัวชี้วัดมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ และผลการติดตามการใช้กลยุทธ์ของครูผู้สอนในภาพรวมพบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3.2 ผลการประเมินความกลยุทธ์โดยผู้ทรงคุณวุฒิพบว่า ในภาพรวมกลยุทธ์มีความสอดคล้องอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการประเมินด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และในด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลตามจุดประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

1.1 สภาพการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ครูผู้สอนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมาตรฐานที่ 5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพพออยู่พอกมา มาตรฐานที่ 6 การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะที่จำเป็นแก่ผู้เรียน และมาตรฐาน ที่ 12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งครูมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันเป็นช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปทางการศึกษารัฐบาลได้มีการปรับเปลี่ยนนโยบาย มีการกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยกำหนดให้เป็นวาระแห่งชาติ กำหนดให้เป็นภาระงานที่ทุกหน่วยงานต้องร่วมมือร่วมใจในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยมุ่งเน้นผลถึงผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 และยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) เป็นต้น ประกอบกับที่ผ่านมานักเรียนทางการศึกษาได้ให้ความสำคัญและมีการส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ฉะนั้นครูผู้สอนทุกคนจึงจำเป็นต้องพัฒนาตนเอง เพื่อการพัฒนาให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพตามที่หน่วยงานกำหนด ผลการศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพในภาพรวมจึงปรากฏอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิศิษฐ์ ตีแสง(2561) ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 พบว่า มีการปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนา มะลิวัลย์(2561)ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ พบว่าสภาพการปฏิบัติงานในรายรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รัตติยพัทธ์อยู่จิตร (2559)ที่ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพพ.ศ. 2556 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชากร จันทร์แก้ว (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิชิตา สืบทอง (2556) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 อำเภอบ่อทอง จังหวัดชลบุรีพบว่า สภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีปัญหาน้อยมาก แต่มีบางมาตรฐานที่มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้แก่มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพพออยู่พอกมา และมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้

ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูทุกคนมีความตระหนักในหน้าที่ของความเป็นครู โดยในปัจจุบันครูสภาได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนซึ่งครูทุกคนต้องปฏิบัติให้ผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ในส่วนที่ 5 ที่ว่าด้วยเรื่องการประกอบวิชาชีพควบคุม มาตรา 43-57 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งต้องมีใบประกอบวิชาชีพ และตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พ.ศ. 2559 ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ที่จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ หรือต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ ในทุกๆ 5 ปี ต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนด และคุณสมบัติข้อหนึ่งของหลักเกณฑ์นี้คือ ผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด จึงทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ประกอบกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้คำนิยามที่ว่า “ครูและบุคลากรมีความรู้ มุ่งสู่กระบวนการ ทำงานแบบมืออาชีพ : KPP2” K : Knowledge (ความรู้), P : Process (กระบวนการ), P: Professional (มืออาชีพ) 2 : Teacher and Educational Personnel (ครูและบุคลากรทางการศึกษา) และมียุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลายและกลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 2, 2560, หน้า 50-51) เมื่อครูได้รับการพัฒนาจากต้นสังกัดย่อมให้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู จึงอยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรธณพินิจวัฒน์(2558) ที่ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พบว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทั้ง 4 กลุ่มรับรู้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรารี นาคสุรินทร์ (2558) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติงาน ของโรงเรียนเทศบาล 1 หนองใส สังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว จังหวัดอุดรธานี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการปฏิบัติงานของครูภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิชากร จันทร์แก้ว (2557) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองสุขุมลตรีสา(2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนราษฎร์วิทยา (ตี่มิ่ง) จังหวัดตากพบว่าปัญหาโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

1.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยภายใน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษาด้านครูผู้สอนด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการและด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก มี 4 ด้าน ยกเว้นด้านงบประมาณ ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญมากที่สุดในบริหารจัดการศึกษา เป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จทั้งปวงของสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ส่งผลทางตรงต่อการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งในส่วนของการทำงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูก็เช่นเดียวกันกล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนา กำกับ ติดตามมอบหมายงานในหน้าที่ให้ครูได้มีการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถ เต็มศักยภาพซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุวิมล ว่องวานิช และคนอื่นๆ (2553, น.61) ที่ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้สถานศึกษาหนึ่งประสบความสำเร็จมากกว่าสถานศึกษาอื่นๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ปัจจัยนั้นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี

บทบาทหลายอย่างในฐานะผู้นำสถานศึกษาในการวิเคราะห์จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของชาติชายศรีจันทร์ดี (2557, น.28-84) ที่ได้ศึกษา เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ. 2556พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ. 2556 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงจำนวน 2 ด้านเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ในส่วนของปัจจัยภายนอก ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเทคโนโลยีพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานต้นสังกัด และด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในช่วงที่ผ่านมากระทรวงศึกษาธิการประกาศนโยบายการปฏิรูปการศึกษาโดยให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาของประเทศในลักษณะของการปฏิรูปการศึกษาในยุคศตวรรษ 21 โดยยึดหลักความมีเอกภาพในการจัดการศึกษาที่หลากหลายด้วยวิธีการ จึงมีนโยบายในการพัฒนาบุคลากร การยกระดับคุณภาพการศึกษา และนโยบายต่างๆ ให้สถานศึกษาดำเนินงานในการขับเคลื่อนคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานซึ่งจากนโยบายของหน่วยงานบังคับบัญชานี้ได้ส่งผลโดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความจำเป็นในการนำลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป็นพันธกิจ สร้างกลยุทธ์ สร้างวัฒนธรรมองค์การสร้างพลังขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดีสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานมีการจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนางานรับผิดชอบภาระงานและให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความเหมาะสมกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัค ยมพุก (2558, น.1476) ที่ได้ศึกษา เรื่องการบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ที่ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงาน 2) การบริหารสถานศึกษามีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู 3) การรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการสอนของครู

ในส่วนของการคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ที่อยู่ในระดับมากอีกปัจจัยหนึ่งนั่นคือ ด้านสังคมและวัฒนธรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในการปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจ โดยให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ดูแล ช่วยเหลือ รับผิดชอบ กำกับติดตาม ประเมินผล และร่วมกันบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น จึงส่งผลให้ครูมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนาตนเอง ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน เรียนรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การใช้เทคโนโลยีโดยครูมีการนำวิธีการใหม่ๆมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนและมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ซึ่งการปฏิบัติงานของครูเช่นนี้จะสอดคล้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูตามที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินฉา ศิริวรรณ (2560, น.176) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้บุคคลผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงสุด ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในลักษณะของการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจตลอดจนการประเมินผลให้ทุกฝ่ายได้สำนึกในหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน อันจะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร กล่าวคือการบริหารองค์กรดำเนินไปด้วยความราบรื่นบุคคลมีความรักความผูกพันต่อองค์กร การเกิดความรู้สึกที่ดีต่อภารกิจที่รับผิดชอบ มีการวางแผนทำงานร่วมกันเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในการทำงาน ผู้บริหารจะได้รับการยอมรับและความเชื่อมั่นจากบุคลากร บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจ มีความกระตือรือร้นที่

อยากจะทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพของทีมงานให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดของสุนทร โคตรบรรเทา (2551, น. 119) ที่กล่าวไว้ว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมเป็นการสานต่อหรือต่อยอดรูปแบบการบริหารราชการที่ไม่ถือเป็นเรื่องส่วนตัวกระตุ้นให้เกิดรูปแบบการบริหารโดยการมีส่วนร่วม ทฤษฎีใหม่ๆขององค์การเหล่านี้เน้นความสำคัญของขวัญในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นความสำคัญในการจูงใจพนักงาน และการสร้างองค์การไปสู่เป้าหมาย องค์การจึงถูกสร้างขึ้นมาจากความต้องการของพนักงาน ซึ่งในทางกลับกันจะส่งผลให้ผลผลิตของผู้ปฏิบัติงานสูงขึ้น

2. การพัฒนากลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

2.1 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การเร่งรัดพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 ปรับกระบวนการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายกลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างจิตวิญญาณความเป็นครูที่สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งในประเด็นนี้เป็นการสร้างความตระหนัก สร้างความรู้ความเข้าใจ สร้างเจตคติที่ดี และสร้างจิตวิญญาณในความเป็นครูในประเด็นนี้มีความเชื่อว่าการเริ่มต้นในการปฏิบัติงานใดๆให้บรรลุเป้าหมาย หรือประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีนั้นผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะมีความตระหนัก มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของขวนคิดมะเสนะ (2559, น.16) ที่กล่าวไว้ว่าการบริหารงานทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า ผู้บริหารจะต้องกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน มียุทธศาสตร์ในการบริหารงานบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการจัดโครงการบริหารงานให้เป็นระบบ การวางแผนความต้องการบุคลากรงานที่ชัดเจนลดขั้นตอนการบริหารที่ไม่จำเป็นทำให้เกิดความล่าช้าออกไป มีการแสวงหาบุคลากรที่เน้นระบบคุณธรรมเพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ตามที่ต้องการ กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน มีระบบการธำรงรักษาใจและจัดสวัสดิการให้บุคลากรอยู่ในองค์กรตามวาระ มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ความต้องการบุคลากรว่าเป้าหมายต้องการเติบโตหรือพัฒนาไปในทิศทางใด โดยกำหนดทิศทางให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจ การเมือง ภาวะการแข่งขันขององค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนรวมทั้งการส่งเสริมขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถวัดได้ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ตามลักษณะของงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจกับทุกฝ่ายมีการควบคุม กำกับดูแลบุคลากรให้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ศีลธรรมอันดีงามของสังคมอยู่ในกฎกติกา กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายทั้งต่อตนเองและส่วนรวมได้ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพครูให้มีจิตวิญญาณ และเป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้โดยพัฒนาทั้งครูรุ่นใหม่และครูรุ่นเก่าให้มีจิตวิญญาณและองค์ความรู้ในตนเองให้มีความเข้าใจหลักสูตร สามารถประยุกต์ใช้หลักสูตรและออกแบบการจัดการเรียนการสอนได้อย่างอิสระรวมทั้งต้องมีการพัฒนาตนเองรายบุคคลของครู และนำมากำหนดทิศทางและรูปแบบการพัฒนาครูให้สอดคล้องกับความจำเป็นและงานที่รับผิดชอบนอกจากนี้สิ่งสำคัญในการบริหารจัดการควรใช้หลักการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของทอไบสุตซาลิ (2543, น.170) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการแบบมีส่วนร่วมจะส่งเสริมให้เกิดการตัดสินใจที่ดีขึ้นกล่าวคือการปฏิบัติภารกิจที่มีความสลับซับซ้อนมากและยากที่จะได้รับข้อมูลข่าวสารประกอบการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพหากสามารถเชิญชวนบุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้มากเท่าใดก็จะเป็นประโยชน์และทำให้การตัดสินใจนั้นๆมีคุณภาพมากยิ่งขึ้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมจะเป็นประโยชน์ในแง่ของการพัฒนาบุคลากรทั้งนี้เพราะการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ใหม่ๆในการทำงานและการนำไปสู่การปรับปรุงทักษะในการทำงานที่นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหน้าที่ของตนและเป็นการเพิ่มศักยภาพในการจูงใจและสร้างความผูกพันในการตัดสินใจกล่าวคือการตัดสินใจใดๆในองค์กรถ้าหากบุคคลได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้สำเร็จได้อย่างมี

ประสิทธิภาพเป็นประโยชน์ต่อผู้นำที่จะได้ร่วมกับบุคคลผู้ได้บังคับบัญชาในด้านแบ่งปันอำนาจและสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคคลผู้ได้บังคับบัญชาเพราะเป็นที่ยอมรับในเบื้องต้นแล้วว่าการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมเป็นขั้นตอนสำคัญประการแรก

2.2 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และกลยุทธ์ที่ 5 เพิ่มขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้ซึ่งในประเด็นนี้เป็นการมุ่งเป้าหมายไปที่ภารกิจหลักของครู นั่นคือการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเนื่องจากปัจจุบันโลกเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยๆ เข้ามามีบทบาทอย่างไม่หยุดยั้ง และก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว จึงเป็นหน้าที่ของรัฐที่จะต้องปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองของชาติให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ในการปฏิรูปการศึกษาสิ่งสำคัญมากที่สุด ก็คือการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกัน โดยเฉพาะครูผู้สอนจะต้องนำสู่การจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544) ที่กล่าวไว้ว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงความคิด เพื่อปรับวิธีการเรียนรู้โดยเน้นการคิดค้นวิธีการใหม่ๆ วิธีสอนใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสำคัญสูงสุด สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง มุ่งเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีนิสัยรักการอ่าน มีทักษะในการแสวงหาความรู้และยึดหลักการศึกษาดูตลอดชีวิต มุ่งสร้างแหล่งความรู้เพื่อให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึงนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ หริสา ยงวรรณกร(2556, น.4) ที่ได้กล่าวถึง การปฏิรูปการจัดการเรียนการสอนไว้ว่า เป็นการปรับเลือกวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียน หรือคิดค้นพัฒนาวิธีสอนแบบใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน เพิ่มพูนทักษะการคิด และการแก้ไขปัญหาของผู้เรียน เน้นการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนเกิดประสบการณ์จริง สามารถเรียนรู้จากสิ่งรอบตัว แล้วนำมาบูรณาการให้เกิดเป็นองค์ความรู้ในตัวเอง สร้างบรรยากาศที่เอื้อหรือกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ มีความสุขที่จะค้นคว้าศึกษาหาความรู้ สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรมในระหว่างเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังความดีงามให้เกิดขึ้นภายในตัวผู้เรียนสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการจัดการเรียนการสอนซึ่งผู้สอนจะต้องใช้สื่อเทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ ถ่ายทอดความรู้ทักษะและเจตคติไปสู่ผู้เรียน เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการปฏิรูปการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู นักเรียน ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ ร่วมกันผลักดันและขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งปัจจัยหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายคือ ครูผู้สอนที่จะต้องเปลี่ยนแปลงเป็นบทบาทใหม่ โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วางแผนและจัดหลักสูตรจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพ ปฏิรูปสื่อเทคโนโลยีให้ทันสมัย พัฒนาการวิจัยในชั้นเรียนตลอดจนปฏิรูปการวัดและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม

2.3 ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 การปรับระบบการบริหารจัดการให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 6 เพิ่มศักยภาพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในด้านการทำงานเป็นทีม การนิเทศภายใน การสร้างขวัญกำลังใจ และการบริหารงบประมาณกลยุทธ์ที่ 7 ปรับระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นระบบและกลยุทธ์ที่ 8 เสริมสร้างขวัญกำลังใจ ยกย่อง และเชิดชูเกียรติครูผู้ปฏิบัติดี มีอุดมการณ์ และจิตวิญญาณในความเป็นครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูซึ่งในประเด็นนี้เป็นการมุ่งเป้าหมายไปที่ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาและทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าหากสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่ดี มีการทำงานเป็นทีม มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินที่ดีมีประสิทธิภาพ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีการจัดการศึกษาน่าจะประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูวเมนโต (Chiumento, 2007) ที่กล่าวถึงดัชนีความสุขในที่ทำงานซึ่งได้จากการสำรวจความคิดเห็นของพนักงาน พบว่า ผู้ร่วมงานถือ

เป็นกฎเกณฑ์สำคัญทำให้เกิดความสุขในที่ทำงาน และการขาดการสื่อสารที่มาจากผู้บริหารระดับบนเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้พนักงานไม่มีความสุข และรายงานนี้ได้สรุป 10 ปัจจัยที่ส่งผลเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน ได้แก่ ความเป็นมิตรและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำมีความสนุก การมีเจ้านายที่ดี มีความสมดุลในการทำงานที่ดึงงานที่ทำมีความหลากหลาย เชื่อว่าเรากำลังทำบางสิ่งที่มีคุณค่าอยู่ รู้สึกว่าบางสิ่งที่เราทำสร้างความแตกต่างให้เกิดขึ้นได้ เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของทีม ได้รับการยอมรับในความสำเร็จที่ทำได้ และเงินเดือนดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สก็อตและเจฟเฟ้ (Scott & Jaffe, 199 , p. 30) ที่ได้กล่าวว่า การสร้างทีมงาน สิ่งสำคัญประการหนึ่งของการเสริมพลังอำนาจในองค์กรก็คือ การสร้างทีมงาน เทคนิคที่จะส่งเสริมการทำงานเป็นทีม คือ การวางระบบการทำงานที่เอื้อต่อการประสานสัมพันธ์กัน การฝึกอบรมสร้างเครือข่ายในการทำงาน การกระตุ้นให้แรงจูงใจและสนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็น และเมื่อเกิดทีมงานขึ้นแล้ว สิ่งทีทีมงานต้องการได้รับการแบ่งปันจากผู้บริหาร ก็คือ ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม หน้าที่ความรับผิดชอบ อิสระในการทำงาน อำนาจการตัดสินใจ และรางวัลหรือผลตอบแทนที่ยุติธรรม

นอกจากนี้บทบาทการนิเทศภายใน นับเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บูซิดา จันทรสิงค์โท (2560, น. 77) ที่กล่าวไว้ว่า กระบวนการนิเทศภายใน นับว่าเป็นกระบวนการที่จะต้องปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพราะการนิเทศภายในเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของบุคลากรในสถานศึกษาที่จะส่งเสริมสนับสนุน ปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู โดยที่ผู้บริหารต้องจัดดำเนินการเพื่อช่วยเหลือครูให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญและกำลังใจดีพร้อมที่จะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารมีความสำคัญในการดำเนินการด้านนี้ ผู้บริหารจึงควรมีความตระหนักในความสำคัญของการนิเทศภายในเป็นอย่างดี

3. การทดลองและประเมินการใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2

ผลการทดลองใช้กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวมหลังการทดลองใช้กลยุทธ์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมากผลการประเมินตามตัวชี้วัดของกลยุทธ์พบว่า ครูผู้สอนมีผลการประเมินผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกตัวชี้วัดที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่ากลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นมีการนำหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และนำผลจากการศึกษาสภาพ ปัญหา และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูมาประยุกต์ใช้อย่างกลมกลืน มีการนำหลักการพัฒนากลยุทธ์ที่มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกไปใช้อย่างรอบด้าน และโดยเฉพาะขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ได้นำแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านไปใช้ในการวางแผนนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ตลอดจนการนำแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการสร้างและพัฒนาครู อย่างครอบคลุมและชัดเจน จึงส่งผลให้กลยุทธ์ที่พัฒนาขึ้นเมื่อนำไปใช้ในสถานการณ์จริงในสถานศึกษาจึงมีประสิทธิภาพส่งผลให้ครูผู้สอนมีคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวีเลน และคนอื่นๆ (Wheelen et al., 2015) ที่ได้กล่าวถึงการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ว่ามี 4 องค์ประกอบ คือ 1) การตรวจสอบสภาพแวดล้อม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดปัจจัยของกลยุทธ์ทั้งองค์ประกอบภายในและองค์ประกอบภายนอก วิธีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมนั้นใช้การวิเคราะห์ SWOT 2) การกำหนดกลยุทธ์ เป็นการพัฒนาแผนระยะยาวในสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีทั้งโอกาสและภาวะคุกคาม และสภาพแวดล้อมภายในที่มีทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ การพัฒนากลยุทธ์ ตลอดจนนโยบายเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ เป็นกระบวนการนำนโยบายและกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ โดยการแปลงเป็นโครงการ การจัดสรรงบประมาณของโครงการ และกำหนดขั้นตอนในการดำเนินงาน และ 4) การ

ควบคุมและประเมินกลยุทธ์ เป็นกระบวนการติดตามและตรวจสอบผลการจัดกิจกรรมและการดำเนินงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ส่วนผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ขององค์ประกอบ กลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมของความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนในด้านความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ที่ผู้วิจัยดำเนินการเป็นไปตาม หลักการ และทฤษฎีการพัฒนากลยุทธ์ นอกจากนี้ในเรื่องของการประเมินกลยุทธ์นั้นผู้วิจัยได้นำแนวคิดของนักวิชาการหลาย ท่านมาประยุกต์ใช้ในการประเมินกลยุทธ์ เช่น กัสกี (Guskey, 2000, p. 45) ที่ได้กล่าวถึงการประเมินกลยุทธ์ไว้ว่า แนว ทางการประเมินกลยุทธ์ในองค์ประกอบที่เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดขององค์กรที่กำหนดขึ้น ควร พิจารณาใน 4 ด้าน กล่าวคือ มีความเหมาะสม (Propriety) ความเป็นไปได้ (Feasibility) มีความสอดคล้อง (Congruity) และความเป็นประโยชน์ (Utility) แนวคิดของ สมชาย ภาคาสนวิวัฒน์ (2553, หน้า 198-200) ที่ได้นำเสนอหลักเกณฑ์สำคัญ ไว้ 3 ประการคือ ประการที่หนึ่งการยึดหลักการพิจารณาความเหมาะสม (Suitability) ซึ่งเป็นการประเมินดูว่ากลยุทธ์หรือ ทางเลือกเชิงกลยุทธ์ที่ใช้นั้นเหมาะสมเพียงไร ประการที่สองก็คือ การพิจารณาบนพื้นฐานของหลักเกณฑ์ความเป็นไปได้ (Feasibility) กล่าวคือเป็นลักษณะของการประเมินกลยุทธ์ที่นำมาใช้นั้นมีโอกาสเป็นไปได้มากแค่ไหน สามารถดำเนินการได้ ด้วยทรัพยากรที่เรามีอยู่เป็นกลยุทธ์ที่เหมาะสม และประการที่สามก็คือ การพิจารณาถึงการยอมรับ (Acceptability) กล่าวคือ เป็นการพิจารณาว่ากลยุทธ์ที่ใช้นั้นแม้ว่าจะมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติแต่ต้องคำนึงถึงข้อเท็จจริงว่าผู้ที่มีส่วนได้เสีย ขององค์กรนั้นจะเห็นด้วยและจะยอมรับหรือไม่ และจากการดำเนินการประเมินกลยุทธ์ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้มีการประเมิน ใน 3 ด้าน ได้แก่ ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์จึงทำให้การประเมินกลยุทธ์ มีความครอบคลุม ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ และมีผลเชื่อถือได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิสมัย แก้วเจริญผล (2559) ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนากล ยุทธ์การจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 และเขต 2 ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า มีความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับ มากและมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิชชา คงรัตน์ (2559)ซึ่งทำการวิจัยเรื่องการพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อ ยกระดับโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่มจังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 18 สุวีรัมย์คุณภาพ ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่า ในด้าน ความสอดคล้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ระดับมากและมากที่สุด

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารศึกษานิเทศก์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรพิจารณากลยุทธ์การขับเคลื่อน มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 เพื่อวางแผนการส่งเสริม สนับสนุนนิเทศ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้ประกอบวิชาชีพครูและพัฒนาผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสถานศึกษาทุกคน ให้มีความรู้ ความเข้าใจ มีความสามารถ มีทักษะใน การบริหารงาน การปฏิบัติงาน และสามารถขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกของสถานศึกษา ศึกษาคู่มือการ ทดลองใช้กลยุทธ์ และเลือกกลยุทธ์ไปใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา
3. ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญ มุ่งมั่น ตั้งใจในการดำเนินงานตามกลยุทธ์ตามที่สถานศึกษา กำหนด หรือนำองค์ความรู้จากงานวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามความเหมาะสมกับสภาพ และปัญหาของตนเอง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยกลยุทธ์การส่งเสริมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในลักษณะองค์รวมให้ครอบคลุมภารกิจ
2. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาครูในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ควรทำการวิจัยการพัฒนารูปแบบหรือพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ควรทำการวิจัยการศึกษาผลการนำกลยุทธ์การขับเคลื่อนมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ไปใช้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับเขตพื้นที่การศึกษา: การศึกษาระดับ การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

เอกสารอ้างอิง

- เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2, สำนักงาน. (2556). บทสรุปผลการประเมิน คุณภาพ สถานศึกษาของ สำนักงานประเมินมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติรอบที่สามของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำแพงเพชร เขต 2. กำแพงเพชร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2.
- . (2560). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2. กำแพงเพชร: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2.
- . (2561). รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2560. กำแพงเพชร: กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2.
- ชวนคิด มะเสนะ. (2559, มกราคม-เมษายน). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลทางการศึกษาในทศวรรษหน้า. วารสารบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, 16 (1), 9-16.
- ชาติชายศรีจันทร์ดี. (2557, มกราคม-มิถุนายน). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556. วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 4 (2), 28-38.
- ณิชา คงรัตน์. (2559, มกราคม – มีนาคม). การพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อยกระดับโรงเรียนสังกัดเทศบาลในกลุ่ม จังหวัดการศึกษาท้องถิ่นที่ 18 สุพรรณบุรี. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. 18(1), 42-53.
- ทองใบสุดชาติ. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ (พิมพ์ครั้งที่ 2). อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทองสุข มูลตรีสา. (2555). การพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนราษฎร์วิทยา (ตี่มิ่ง) จังหวัด ตาก 1. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาการบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ทิชากร จันทร์แก้ว. (2557). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธิดิตยพัทธ์ อยู่จิตร. (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(1) : 156-166.
- นิเวศน์ วงศ์สุวรรณ และอินดา ศิริวรรณ. (2560, มกราคม-มิถุนายน). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. วารสารมหาจุฬาลงกรณ์, 4(1), 176-187.
- บุษิตา จันทร์สิงห์. (2560). บทคัดย่อการประชุมวิชาการระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ ครั้งที่ 4 “งานวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่น”. เพชรบูรณ์: สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์.

- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2544). รายงานปฏิรูปการศึกษาต่อประชาชน.กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด. (มหาชน).
- พัฒนา มะลิวัลย์. (2561, 27-28 มีนาคม 2561). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่. วารสารวลัยลักษณ์การประชุมวิชาการระดับชาติ “วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่10, 2018(4), 93-99.
- พิศิษฐ์ ดีแสง. (2561). การปฏิบัติตนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พิสมัย แก้วเจริญผล. (2559, มกราคม – มีนาคม). การพัฒนากลยุทธ์การจัดการชั้นเรียนของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, 18(1), 133-143.
- วิจิตา สืบทอง. (2556). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อำเภอปอทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรารี นาคสุรินทร์. (2558). การนำเสนอแนวทางการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติงานของโรงเรียนเทศบาล 1 หนองไส สังกัดเทศบาลตำบลหนองบัว จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- สมชาย ภาคภาสนวิวัฒน์. (2553). การบริหารเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 20). กรุงเทพฯ:อมรินทร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน
- สุภัค ยมพุก. (2558, พฤษภาคม-สิงหาคม). การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4. วารสารวิชาการ ฉบับ มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8 (2), 1476-1495.
- สุวิมล ว่องวาณิช และคนอื่นๆ. (2553). รายงานการวิจัยการวิเคราะห์กระบวนการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนภายหลังการประเมินภายนอกรอบแรก. กรุงเทพฯ:สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- หริสา ยงวรรณกร. (2556, กรกฎาคม-ธันวาคม). การปฏิรูปการเรียนรู้ของครูในยุคโลกาภิวัตน์. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 10 (19), 1-9.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2558, กรกฎาคม-ธันวาคม). การศึกษาสภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์มสธ. 8(2), 41-57.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2553). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:พิมพ์ดีการพิมพ์จำกัด.
- Cheng, Yin Cheong & Kwok, Tung Tsui. (2001). A framework of Total Effectiveness. In Teaching Effectiveness and Teacher Development: Towards A New Knowledge Base. Hong Kong: The Hong Kong Institute of Education.
- Chiumento, Sarah. (2007). “Happiness at Work Index.” Research on Human Resource issue, Chiumento London.
- Guskey, T.R. (2000). Evaluation professional development. California: A Sage Publication Company.
- Scott C.D., Jaffe DT. (1991). Empowerment: Building a committed Workforce. California: Koga Page.
- Wheelen, T. L., Hunger, J. D., Hoffman, A. N. & Bamford C. E. (2015). Concepts in Strategic Management and Business Policy Globalization, Innovation, and Sustainability (14th ed.). Edinburgh Gate: Pearson Education Limited.