

การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

ธารทิพย์ พวงสุข¹

รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร จำนวน 570 คน

ผลการวิจัย พบว่า การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครู ในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการร่วมมือกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนและด้านพัฒนาการพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนางาน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่ง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การจำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนการเปรียบเทียบตามขนาดสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา คือ ขาดความต่อเนื่องในการกำกับติดตามการพัฒนาตนของครู และมาตรการไม่มีผลอย่างเป็นทางการ

ข้อเสนอแนะในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา คือ จัดอบรมให้ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและลดภาระงานของครูให้น้อยลงเพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ

Abstract

This research aims to study and compare the opinion of the school administrators and the head of learning strand about the Monitoring the Professional Performance of School Teachers in Secondary Educational Service Area Office 1 classified by rank position, experience in working, the size of educational area, study the problem and proposal about the Monitoring the Professional

¹ นักศึกษาหลักสูตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา วิทยาลัยครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

² อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

Performance of School Teachers in educational area. The sampling population consists of school administrators totally 570 persons.

The result of this research found that monitoring the professional performance of school teachers in education area has overall point of view at a high level; the aspect of co-ordination with others has the highest mean level, next is the self-development and learner development respectively. For the lowest mean level is working development. The result of comparing the opinion of the school administrators and the head of learning strand about Monitoring the Professional Performance of School Teachers in the school area classified by rank position has overall point of view differently at the statistical significant .01, but the variety according to the experience for the position is not different, whereas the result of comparing according to the size of educational area has overall point of view differently at the statistical significant .01

The result of studying the problem of monitoring the professional performance of school teachers in education area found that it lacks of monitoring the development of teachers continuously and the restriction is not concrete.

The proposal for monitoring the professional performance of school teachers in education area provide training course for teachers about working planner and reduce working burden for them to fulfill their work potentially.

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าในทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องพัฒนาคือ การให้การศึกษาแก่พลเมืองและการจัดการศึกษา ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในฐานะผู้ให้การศึกษาของชาติ ครูคือผู้กำหนดอนาคตของคนในชาติ ชาติใดก็ตาม ที่ได้ครูเป็นคนดี มีความรู้ เป็นคนเก่ง เป็นคนเสียสละตั้งใจทำงานเพื่อประโยชน์ของนักเรียน ชาตินั้นจะได้พลเมืองที่เก่งและฉลาด มีศักยภาพและมีความสามารถที่จะแข่งขันกับทุกประเทศ ในโลกได้ ผู้เป็นครูจึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะอย่างสูง มีจิตสำนึก ในความเป็นครูอย่างแท้จริงสามารถทำหน้าที่ครูได้อย่างมีเกียรติและมีศักดิ์ศรี เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ศิษย์เพื่อนำไปปฏิบัติและยึดถือเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาวิชาชีพครูในฐานะวิชาชีพชั้นสูง ในฐานะที่เป็นกลไกสำคัญยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาของชาติ มาตรา 9(4) กล่าวคือ ส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและการพัฒนาครู คุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง มาตรา 52 กล่าวคือ ส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานกับสถาบัน ผลิตและพัฒนาครูอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549 : คำนำ) ได้เสนอว่า การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นกลไกหนึ่งที่จะพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพ จึงมีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยคุรุสภามีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา คุรุสภา จึงเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ตลอดจนออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้กับผู้ที่มิใช่คุณสมบัติครบถ้วน และไม่มีลักษณะต้องห้ามต่างๆ ผู้ที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้ข้อบังคับแห่งข้อจำกัด และเงื่อนไขตามข้อบังคับของคุรุสภา รวมทั้งประพฤติตนตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ถ้าหากไม่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อบังคับต้องได้รับการพิจารณาลงโทษ สำหรับผู้ที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพแล้ว ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพตามที่กำหนดในข้อบังคับของคุรุสภา ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพประกอบด้วยมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาตนเอง และพัฒนางานอย่างต่อเนื่องให้เป็นไปตามเงื่อนไข จึงจะได้รับการต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูทุก 5 ปี

ปัญหาการศึกษาไทย ในปัจจุบันนี้การศึกษาตกต่ำลงมาก ขาดการพัฒนา นโยบายอย่างต่อเนื่อง เปลี่ยนผู้บริหารบ่อย ผู้บริหารไม่ค่อยอยู่บริหารงานที่โรงเรียน คุณภาพการจัดการเรียนการสอนก็ด้อยไปอีกทั้งยังขาดการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันข้าราชการครูเป็นจำนวนมากไม่ใส่ใจกับจรรยาบรรณและวินัยข้าราชการครู มีการฝ่าฝืนวินัยและปฏิบัติตนผิดจรรยาบรรณครูให้เห็นกันอยู่บ่อยๆ มาตรการป้องกันการฝ่าฝืนวินัย จรรยาบรรณ และมาตรการลงโทษที่มีประสิทธิผลกว่าที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน ครูบางคนไม่ตระหนักถึงความสำคัญในอาชีพของตน ไม่ใส่ใจในการสอน หรือสอนให้จบไปวัน ๆ เพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ จึงต้องมีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา หากให้ความสำคัญกับการกำกับติดตามดูแล และมีเวลาอยู่ดูแลสถานศึกษาให้มาก จะเป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาได้ดี ความสำเร็จหรือการบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยผู้บริหารโรงเรียนเป็นหลัก

ดังนั้น การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูก็เป็นวิธีการสำคัญในการพัฒนาครูได้เป็นอย่างดี ซึ่งสามารถดำเนินการได้หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการกำกับติดตามโดยผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยหัวใจสำคัญของการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูคือการกำกับ ดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติวิชาชีพของครู ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ซึ่งเป็นข้อมูลสารสนเทศแก่ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพครูใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน เพื่อพัฒนาครูและเป็นข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้บริหารในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาด สถานศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

3. สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษาต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาด ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ต่างกัน

4. ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ด้วยการวิจัยแบบผสม (Mixed Method) ใช้ข้อมูลเชิงปริมาณและคุณภาพ ประชากรในการศึกษา คือ ประชากรคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการกลุ่มบริหารวิชาการ และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำนวน 670 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 570 คน ซึ่ง ได้มาโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดการวิจัยและหาคุณภาพด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากการวิเคราะห์ความถูกต้องของข้อคำถามรายข้อกับผลรวมทั้งหมด (Corrected Item Total Correlation) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 การเก็บและรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ส่งไปทั้งหมด 570 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 524 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 91.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวน ANOVA สำหรับข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพนั้นผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 15 คน การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

5. สรุปผลการวิจัย

ก. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ปรากฏดังตารางที่ 1-4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพ

ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
จำแนกเป็นรายด้าน ($n = 524$)

การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ด้านการพัฒนาดน	4.40	0.45	มาก	2
1.1 การกำกับติดตามวิชาชีพ	4.39	0.53	มาก	(2)
1.2 การกำกับติดตามการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.41	0.48	มาก	(1)
2. ด้านการพัฒนางาน	4.14	0.50	มาก	4
2.1 การกำกับติดตามการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้	4.27	0.50	มาก	(1)
2.2 การกำกับติดตามการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.13	0.68	มาก	(2)
2.3 การกำกับติดตามการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ	4.10	0.49	มาก	(3)
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.22	0.53	มาก	3
3.1 การกำกับติดตามการทำกิจกรรมค่านึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.29	0.58	มาก	(2)
3.2 การกำกับติดตามการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน	4.33	0.57	มาก	(1)
3.3 การกำกับติดตามการปฏิบัติการสอนให้เกิดผลแก่ผู้เรียนอย่างถาวร	4.19	0.55	มาก	(3)
3.4 การกำกับติดตามการสร้างโอกาสแก่ผู้เรียนทุกสถานการณ์	4.13	0.63	มาก	(4)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับ
4. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น	4.46	0.42	มาก	1
4.1 การกำกับติดตามการร่วมมือในสถานศึกษา	4.57	0.43	มากที่สุด	(1)
4.2 การกำกับติดตามการร่วมมือในชุมชน	4.32	0.50	มาก	(2)
เฉลี่ยรวม	4.27	0.43	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีการกำกับติดตามอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงที่สุดและรองลงมา คือ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น ($\bar{X}=4.46$) ด้านการพัฒนาตน ($\bar{X}=4.40$) และด้านพัฒนาการพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X}=4.22$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนางาน ($\bar{X}=4.14$)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพ
ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
จำแนกตามตำแหน่ง (n = 524)

การกำกับติดตาม การปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=111)		หัวหน้า กลุ่มสาระฯ (n=413)		t	p- value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการพัฒนาตน	4.56	0.33	4.35		
1.1 การกำกับติดตามวิชาชีพ	4.61	0.41	4.33	0.54	5.835	.00
1.2 การกำกับติดตามการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	4.51	0.33	4.37	0.51	3.367	.00
2. ด้านการพัฒนางาน	4.45	0.34	4.05	0.50	9.523	.00
2.1 การกำกับติดตามการพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้	4.44	0.58	4.22	0.46	3.499	.00
2.2 การกำกับติดตามการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.52	0.42	4.03	0.70	9.168	.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

การกำกับติดตาม การปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา	ผู้บริหาร		หัวหน้า		t	p- value
	สถานศึกษา		กลุ่มสาระฯ			
	(n=111)		(n=413)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
2.3 การกำกับติดตามการรายงาน ผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ	4.36	0.28	4.03	0.51	8.802	.00
2.4 การกำกับติดตามการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.60	0.49	3.88	0.68	10.310	.00
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.64	0.33	4.10	0.52	13.351	.00
3.1 การกำกับติดตามการทำกิจกรรม คำนึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.60	0.42	4.21	0.59	7.769	.00
3.2 การกำกับติดตามการมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียน	4.50	0.46	4.28	0.59	4.101	.00
3.3 การกำกับติดตามการปฏิบัติการ สอนให้เกิดผลแก่ผู้เรียนอย่างถาวร	4.66	0.31	4.07	0.54	14.861	.00
3.4 การกำกับติดตามการสร้างโอกาส แก่ผู้เรียนทุกสถานการณ์	4.73	0.24	3.95	0.61	20.375	.00
4. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น	4.64	0.39	4.41	0.41	5.534	.00
4.1 การกำกับติดตามการร่วมมือ ในสถานศึกษา	4.76	0.40	4.51	0.43	5.605	.00
4.2 การกำกับติดตามการร่วมมือ ในชุมชน	4.49	0.50	4.27	0.49	4.160	.00
เฉลี่ยรวม	4.57	0.33	4.19	0.43	10.041	.00

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมมีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพ
 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1
 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง (n = 524)

การกำกับติดตาม การปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี (n=112)		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (n=412)		t	p- value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านการพัฒนาตน	4.41	0.33	4.39		
1.1 การกำกับติดตามวิชาชีพ	4.42	0.41	4.37	0.58	1.174	0.24
1.2 การกำกับติดตามการปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี	4.40	0.42	4.40	0.51	0.380	0.70
2. ด้านการพัฒนางาน	4.13	0.42	4.15	0.55	0.539	0.59
2.1 การกำกับติดตามการพัฒนา แผนการจัดการเรียนรู้	4.09	0.39	4.38	0.53	6.898	0.00
2.2 การกำกับติดตามการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ	4.19	0.57	4.10	0.74	1.556	0.12
2.3 การกำกับติดตามการรายงานผล การพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ	4.09	0.48	4.10	0.49	0.206	0.83
2.4 การกำกับติดตามการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.18	0.60	3.95	0.75	3.686	0.00
3. ด้านการพัฒนาผู้เรียน	4.32	0.34	4.15	0.61	4.002	0.00
3.1 การกำกับติดตามการทำกิจกรรม ค่านึงถึงผลที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.31	0.39	4.28	0.67	0.465	0.64
3.2 การกำกับติดตามการมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียน	4.26	0.49	4.37	0.51	2.296	0.02
3.3 การกำกับติดตามการปฏิบัติการสอน ให้เกิดผลแก่ผู้เรียนอย่างถาวร	4.34	0.39	4.11	0.62	5.055	0.00
3.4 การกำกับติดตามการสร้างโอกาส แก่ผู้เรียนทุกสถานการณ์	4.35	0.36	3.99	0.72	7.588	0.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

การกำกับติดตาม การปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา	น้อยกว่า 10 ปี (n=112)		ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป (n=412)		t	p- value
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	4. ด้านการร่วมมือกับผู้อื่น	4.37	0.36	4.51		
4.1 การกำกับติดตามการร่วมมือ ในสถานศึกษา	4.46	0.42	4.63	0.43	4.237	0.00
4.2 การกำกับติดตามการร่วมมือ ในชุมชน	4.25	0.40	4.36	0.55	2.663	0.00
เฉลี่ยรวม	4.29	0.34	4.26	0.48	0.839	0.40

จากตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม มีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียนกับด้านการร่วมมือกับผู้อื่น มีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 (n=524)

ปัญหา	จำนวน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
1. การกำกับติดตามด้านการพัฒนาตนเอง			
1. ผู้บริหาร มีภาระงานมาก	142	1.จัดระบบงาน มอบหมายงานตามลำดับขั้นตอน	115
2. ครูยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	98	2. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยเป็นข้อกำหนดในการพัฒนาทุกคน ต้องมีการพัฒนาอย่างน้อยก็ชั่วโมง	78

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
3.ขาดความต่อเนื่องในการกำกับติดตามการพัฒนาตนของครู	83	3.มีการวางแผนในการกำกับติดตามการพัฒนาตนของครูอย่างต่อเนื่อง	59
2. การกำกับติดตามด้านการพัฒนางานของครู			
1.ภาระงานของครูมาก	135	1.จัดอบรมให้ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน และลดภาระงานของครูให้น้อยลง เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ	110
2.ขาดความร่วมมือจากครู	112	2. ปลุกจิตสำนึกความรับผิดชอบ สร้าง ความ สัม พันธ์ ภายใน สถานศึกษา และเพิ่มขวัญกำลังใจ	97
3.มาตรการในการกำกับดูแลไม่มีผล อย่างเป็นรูปธรรมในการกำกับ ติดตาม	67	3.ปรับมาตรการในการกำกับดูแล	56
3. การกำกับติดตามด้านการพัฒนาผู้เรียนของครู			
1.ขาดการนิเทศและประเมินผล กำกับติดตามการพัฒนาผู้เรียนของ ครูอย่างต่อเนื่อง	106	1.ให้การนิเทศและประเมินผลการ กำกับติดตามการพัฒนาผู้เรียนของ ครูอย่างต่อเนื่อง	85
2.ระบบในการกำกับติดตามการ พัฒนาผู้เรียนของครูไม่สามารถ นำมาใช้ได้เต็มศักยภาพ	88	2.จัดให้มีการนิเทศ กำกับติดตาม อย่างสม่ำเสมอ และเป็นระบบ	67
3.ครูไม่ให้ความสำคัญกับการ แบ่งกลุ่มผู้เรียนตามระดับ ความสามารถ	72	3.เน้นให้ครูแบ่งกลุ่มผู้เรียนและดูแล ส่งเสริมความสามารถตามความ เหมาะสม	54

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัญหา	จำนวน	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
4. การกำกับติดตามครูในการร่วมมือกับผู้อื่น			
1.ครูบางคนขาดมนุษยสัมพันธ์	94	1.จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกลุ่มสัมพันธ์ และกิจกรรมละลายพฤติกรรม 2.จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพและการคิดเชิงบวก 3.ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม และมีการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้ง 4.มอบหมายงานที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่น	76
2.ขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างความเข้าใจให้กับครูในการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น	77	2.จัดทำระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนและเน้นให้เห็นความสำคัญ	54

6.การอภิปรายผล

6.1 ผลการศึกษาการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1

จากการศึกษาการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม มีการกำกับติดตาม อยู่ในระดับมาก โดยด้านการร่วมมือกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยสูงสุด จากข้อค้นพบนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมครู ให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานกลุ่ม ดูแลครูให้มีการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมครูให้ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ กับบุคคลในชุมชน ส่งเสริมครูให้มีการยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกันในชุมชน ซึ่งการพัฒนาครู เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู อาจารย์ให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเปลี่ยนแปลงเจตคติ และทักษะอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ (ประพนธ์ ยิ้มสกุลกาญจน์. 2545 : 3)

สำหรับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาตนมีค่าเฉลี่ยรองลงมา นั้นผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง ดูแลครูให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย จารีตประเพณี ให้เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นที่ยอมรับ มีการวางแผนให้ครูเข้าร่วมกิจกรรม พัฒนาตนเองตามแผนที่วางไว้ เป็นการพัฒนาครูให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่ง และกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาครูให้มีคุณภาพ สามารถเข้าสู่ครูมือ

อาชีพได้ นอกจากนี้ยังมีการกำหนดจุดมุ่งหมายในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ สูงสุดในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการแสวงหาเทคนิควิธีการ ทักษะ กระบวนการ มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนานวัตกรรมเทคโนโลยีให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ที่มี มาตรฐานทัดเทียมกับสังคมโลกต่อไป (พัชรินทร์ มีพัฒน์, 2545 :4)

ในขณะที่เดียวกันการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา ด้านการพัฒนางาน มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุด แต่ยังอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการกำกับติดตามยังไม่ต่อเนื่องในการ ตรวจสอบแผนการจัดการเรียนรู้ของครู ว่าสามารถพัฒนาผู้เรียนได้เต็มศักยภาพ และการติดตาม ตรวจสอบหรือสังเกตว่า ครูได้มีการเปลี่ยนแปลงการรายงานพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนรายบุคคล ซึ่ง สอดคล้องกับสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิงใจ กฤษณา (2547) พบว่า ในมาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

6.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในตำแหน่ง ผลปรากฏดังนี้

1) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม มีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไล จิระ วัชชานนท์ (2547) ได้ศึกษาและเสนอแนวทางการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชลบุรี เขต 2 โดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้บริหารที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่ม

สาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง พบว่าในภาพรวม มีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาผู้เรียนกับด้านการร่วมมือในชุมชน มีการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันแสดงให้เห็นว่าประสบการณ์ใน ตำแหน่ง มีผลต่อความคิดเห็นของผู้บริหารในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา ด้าน การพัฒนาผู้เรียนกับด้านความร่วมมือกับชุมชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภัทราภรณ์ ทองมาก

(2544) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูระดับประถมศึกษา กลุ่มกรุงธนเหนือ สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า โรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูที่มีอายุราชการต่างกันมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ คณิงใจ กฤษณา (2547) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู-อาจารย์ ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามสถานภาพเป็นผู้บริหารกับ ครู-อาจารย์ ปรากฏผลว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

6.4 ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามปลายเปิดและแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ปัญหาในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา คือ ครูและผู้บริหารมีภาระงานมาก ผู้บริหารขาดความต่อเนื่องในการกำกับติดตามการพัฒนาตนเองของครู ครูยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ขาดความร่วมมือจากครูในด้านการพัฒนางานของครู มาตรการในการกำกับดูแลไม่มีผลอย่างเป็นรูปธรรมในการกำกับติดตาม ขาดการนิเทศและการประเมินผลการกำกับติดตามการพัฒนาผู้เรียนของครูอย่างต่อเนื่อง ครูไม่ให้ความสำคัญกับการแบ่งกลุ่มผู้เรียนตามระดับความสามารถ ครูบางคนขาด มนุษยสัมพันธ์ ขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างความเข้าใจให้กับครูในการปฏิบัติงานที่ต้องทำงานร่วมกับผู้อื่น

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา คือ ควรมีการจัดระบบงาน มอบหมายงานตามลำดับขั้นตอน ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองโดยกำหนดการพัฒนาครูทุกคนอย่างน้อยก็ชั่วโมง มีการวางแผนการกำกับติดตามการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จัดอบรมให้ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและลดภาระงานของครูให้น้อยลง เพื่อให้ครูได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ ปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบ สร้างความสัมพันธ์ภายในสถานศึกษา และเพิ่มขวัญกำลังใจ มีการปรับมาตรการในการกำกับดูแลการพัฒนางานของครู ให้การนิเทศและประเมินผลการกำกับติดตามการพัฒนาผู้เรียนของครูอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ เน้นให้ครูแบ่งกลุ่มผู้เรียนและดูแลส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนตามความเหมาะสม การพัฒนาครูในการร่วมมือกับผู้อื่นควรจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมกลุ่มสัมพันธ์ และกิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมพัฒนาบุคลิกภาพและการคิดเชิงบวก ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

และมีการประเมินผลหลังเสร็จสิ้นกิจกรรมแต่ละครั้ง มอบหมายงานที่ต้องทำร่วมกับผู้อื่นจัดระเบียบ
แนวปฏิบัติให้ชัดเจนและเน้นให้เห็นความสำคัญของการร่วมมือกับผู้อื่น

7. ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้ผลการวิจัยในครั้งนี้มีประโยชน์มากยิ่งขึ้นจึงควรมีการนำผลการวิจัย และมีการศึกษา
เพิ่มเติมดังข้อเสนอแนะต่อไปนี้

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามด้านการพัฒนางานน้อยที่สุด
ซึ่งด้านการพัฒนางานเกี่ยวข้องกับการกำกับติดตามการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การ
กำกับติดตามการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ การกำกับติดตามการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน
ให้มีประสิทธิภาพ และการกำกับติดตามการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาคควรมีนโยบายอย่างชัดเจน และต่อเนื่องเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา
โดยสามารถปฏิบัติได้ในทิศทางเดียวกันโดยเฉพาะในด้านการแสวงหาการใช้ข้อมูลข่าวสาร การรายงานผล
การพัฒนาผู้เรียนเป็นระบบ และการกำกับติดตามการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน การพัฒนาแผนการ
จัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

2) จากการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่า การกำกับติดตาม
ครูในการร่วมมือกับผู้อื่น ขาดแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการสร้างความเข้าใจให้กับครูในการปฏิบัติงานที่ต้อง
ทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดทำระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจนและเน้นให้
เห็นความสำคัญกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น

3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณให้กับสถานศึกษาที่ต้องการ
ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตามวิชาชีพ เพื่อให้การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษาบรรลุตาม
วัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

7.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1) จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผู้บริหารมีการกำกับติดตามด้านการพัฒนางานน้อยที่สุด
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีความตระหนักในการกำกับติดตามการปฏิบัติ
วิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ทำหน้าที่ในวิชาชีพของตนอย่างมีคุณภาพ

2) จากการวิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม พบว่าภาระงานของครู
มาก ซึ่งผู้บริหารควรมีการจัดอบรมให้ความรู้ในการวางแผนการปฏิบัติงานและลดภาระงานของครูให้
น้อยลง เพื่อปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

3) ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ควรมีแผนปฏิบัติการในการกำกับ
ติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครู โดยกำหนดรูปแบบการกำกับติดตามไปในทิศทางเดียวกัน

4) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาวิชาชีพครูด้านต่างๆ อย่างเพียงพอ เพื่อให้การกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์

5) ผู้บริหารสถานศึกษา ควรประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครู ในสถานศึกษาแต่ละปีการศึกษา และควรสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจครูเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบให้กับครูที่สามารถพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์อย่างมีคุณภาพ

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูที่ส่งผลต่อพฤติกรรม และประสิทธิภาพการปฏิบัติวิชาชีพครูในด้านต่างๆตามบริบทที่ต่างกัน

2) ควรศึกษาในเชิงลึกเน้นการวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องปัญหาในการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษา

3) ควรมีการนำประเด็นที่ศึกษาเกี่ยวกับการกำกับติดตามการปฏิบัติวิชาชีพครูในสถานศึกษาไปใช้ประโยชน์สำหรับศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนางานในการกำกับติดตาม ด้านอื่นๆต่อไป

บรรณานุกรม

แก่ง ตลาดธานี. (2550). การบริหารงานสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามรูปแบบศูนย์พัฒนาคุณภาพ

การศึกษาในเขตอำเภอเมืองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. (2552). การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พอดา บุตรสุทธีวงศ์. (2550). ครูดีที่ชาติต้องการ. วิทยากรย์, 3, 38.

มนต์ทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาลี สืบกระแสน. (2552). การพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยสยาม.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลอง

หลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต1. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์. (2550). ครูตามแนวพระราชดำริ. วิทยากรย์, 101, 4. หน้า 40.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2550). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของสายผู้บริหาร. วิทยากรย์, 12, 46.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด (พ.ศ.2555- 2559)**. กรุงเทพฯ: สหมิตรพรีนติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.

Kyriakides, L., Creemers, B. M. P., & Antoniou, P. (2009). **Teacher behavior and student outcomes**: Suggestions for research on teacher training and professional development. *Teaching and Teacher Education*, 1-12

Management of Sodic Lands. January,9-14, 2004 at Lucknow, India.

Saxena, Ajay. (2004). **Rural development through U.P. solic lands/reclamation model in Northern India**. in International Conference on Sustainable