

แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

Guidline for Develop the Quality of Education in Schools which has an Unstable Number of Teacher Problems in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1

กาญจนา บุญส่ง¹ ไพรซ์ มณีโชติ² นวรัตน์ ประทุมตา¹ และ ชานานูช เงินทอง²
Kanchana Boonsong¹, Pairach Maneechote², Nawarat Pratomta¹ and Chananut Ngentong²

¹สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

²สถาบันวิจัยและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จังหวัดเพชรบุรี 76000

¹Division of Educational Administration, Faculty of Education, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

²Institute for the Research and Promotion of Arts and Cultures, Phetchaburi Rajabhat University, Phetchaburi 76000

*To whom correspondence should be addressed. e-mail: kan.kanchanaboonsong@gmail.com

Received: 6 September 2020, Revised: 29 November 2020, Accepted: 19 December 2020

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แนวโน้มการคงอยู่ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 2) ปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายของครูในโรงเรียนที่มีการคงอยู่ไม่ต่อเนื่องของครูของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 3) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วิธีการดำเนินการวิจัยแบ่ง 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครูในโรงเรียน ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายของครู ขั้นตอนที่ 3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง และขั้นตอนที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 2) การศึกษาข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1 คน และ 2) ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 7 คน คัดเลือกจากผู้มีประสบการณ์อยู่ในโรงเรียนที่มีครูย้ายอย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ประเด็นการสนทนากลุ่ม มีค่าความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และแบบบันทึกข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โรงเรียนที่มีครูย้ายในรอบ 6 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2561 มีจำนวน 47 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 120 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.17 และพบว่า มีโรงเรียนที่มีครูย้าย ในรอบ 6 ปี (ปี 2556-2561) แบ่งออกเป็น 8 ประเภท คือ 1) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 5 ปี จำนวน 1 โรงเรียน 2) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 4 ปี จำนวน 4 โรงเรียน 3) โรงเรียนที่มีครูย้าย 4 ปี (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 1 โรงเรียน 4) โรงเรียนที่มีครูย้าย

ต่อเนื่อง 3 ปี จำนวน 1 โรงเรียน 5) โรงเรียนที่มีครูย้าย 3 ปี (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 4 โรงเรียน 6) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 2 ปี จำนวน 5 โรงเรียน 7) โรงเรียนที่มีครูย้าย 2 ปี (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 4 โรงเรียน และ 8) โรงเรียนที่มีครูย้าย 1 ปี จำนวน 27 โรงเรียน

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการย้ายของครูในโรงเรียนที่มีการคงอยู่ไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มี 2 สาเหตุ คือ 1) การย้ายกลับภูมิลำเนา และ 2) การย้ายเพื่อไปดูแลบิดาและมารดา

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านคุณภาพครู และ 4) ด้านความพร้อมของผู้ปกครอง

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ควรมีการวางแผนระยะยาว ในการผลิตครูจากคนในท้องถิ่น 2) ควรมีการบรรจุครูทดแทนทันทีที่มีครูย้าย 3) ควรจัดสวัสดิการให้ครูบรรจุใหม่เรื่องที่พัก และ 4) ควรมีการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษทุกปี ถ้าบรรจุในสถานศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร และมีครูไม่ครบ

คำสำคัญ : แนวโน้มการคงอยู่ของครู คุณภาพการศึกษา แนวทางการพัฒนาคุณภาพ

Abstract

The research was the process to develop the quality of the unstable number of teacher's schools (the school that had an unstable number of teacher problems) in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 which was qualitative research. The objectives of this research were 1) to study trends of teacher's persistence inschools which were in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 2) to study causal factors of teacher's migration in schools which had an unstable number of teacher problemsin Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 3)to study the factors that were affected to the quality of education in schools which had an unstable number of teacher problems in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 4) to develop the quality of education in schools which had an unstable number of teacher problems in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1. There were 4 steps to observe this research as following; step 1: studying trends of teacher's persistence in schools, step 2: studying causal factors of teacher's migration in schools, step 3: studying the factors that were affected to the quality of education in schools, and step 4: develop the quality of education in schools, which had an unstable number of teacher problems. There were 2 processes of data collection as following; 1) the empirical data, 2) the data by discussing with 8 people were consisted of a director of Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 and 7 directors of schools who was collected by the experts in schools which had an unstable number of teacher problems for at least 5 years. The research instruments were the issue of discussion of interview form which had the consistency was between 0.67-1.00, empirical data recording form, content analysis and checking the data triangulation.

The results of the research were as follows:

1. The results showed that trends of teacher's persistence in schools which were in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1was found that in 120 schools, there were 47 schools the schools which had an unstable number of teacher (representing 39.17 percent) and there were consist of 8 types of schools that had teacher's migration at least 6 years (since 2013 – 2018) as following 1) There was a school that had teacher's migration continuously at least 5 years. 2) There were4 schools that had teacher's migration continuously at least 4 years. 3) There was a school that had teacher's migration discontinuously at least 4 years. 4) There was a school that had teacher's migration at least 3 years. 5) There were 4 schools that had teacher's migration discontinuously at least 3 years. 6) There were 5 schools that had teacher's migration continuously at least 2 years.7) There were 4 schools that had teacher's migration discontinuously at least 2 years, and 8) There were 27 schools that had teacher's migration at least 1 year.

2. The result of studying teacher's migration in schools which had an unstable number of teacher problems in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 were 2 factors as following; 1) teacher's migration to return to native habitation, and 2) teacher's migration for taking care of parents.

3. The result of the factors that were affected to the quality of education in schools which had an unstable number of teacher problems in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 found that there were 4 factors as following; 1) the trends of teacher's persistence in schools discontinuously 2) leadership of the school administrators 3) teacher's quality, and 4) parents' readiness.

4. The result of studying to develop the quality of education in schools which has an unstable number of teacher problems in Prachuapkhirikhan Primary Education Service Area 1 found that 1) there should be long-term planning 2) there should be a replacement of teachers as soon as teachers had move 3) new teachers should be provided for accommodation, and 4) there should have special salaries every year if the teacher worked in remote school and there were not enough teachers.

Keywords : Trends of Teacher's Persistence, Quality of Education, Develop the Quality of Education

บทนำ

ประเทศไทยต้องเผชิญกับความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และแรงกดดันจากภายใน จากสภาวการณ์และการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศ ระบบการศึกษาเองก็มีปัญหาหลายประการ อันได้แก่ ปัญหาที่เกิดจากระบบคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษา กฎ ระเบียบและการบริหารจัดการที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งการดำเนินการจัดการศึกษาที่ไม่สนองตอบเป้าหมายการพัฒนาของประเทศ [1]

คุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ของคนไทยยังอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ คนไทยได้รับโอกาสทางการศึกษาสูงขึ้น โดยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของประชากรวัยแรงงานเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระและผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าอีกหลายประเทศที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกัน ปัญหาเหล่านี้เกิดจากข้อจำกัดเรื่องหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน ที่เน้นการสอนเนื้อหาสาระและความจำมากกว่าการพัฒนาทักษะและสมรรถนะ ส่งผลให้ผู้เรียนขาดความคิดสร้างสรรค์ บังคับสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและครูที่มีคุณภาพยังกระจายไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะในพื้นที่ห่างไกล[1] และยังมีปัญหาซ้ำซ้อนคือบางโรงเรียนมีปัญหาการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง [2]

บุคลากรนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการบริหารงาน (Administrative Resource) เพราะว่างองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน แม้จะมีเงิน วัสดุ และระบบการจัดการที่ดีเพียงใดก็ตาม ถ้าปราศจากซึ่งคณะบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถไปใช้ให้เกิดประโยชน์แล้ว องค์กรนั้นก็ไม่สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ [3] ในการบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน การทำงานเกี่ยวกับการบริหารการศึกษานั้น ผู้บริหารจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารโรงเรียนให้ราบรื่น กิจกรรมต่าง ๆ จะก้าวหน้าด้วยดี ผู้บริหารจะต้องได้รับความช่วยเหลือจากครู คณาจารย์ บุคลากรสนับสนุน ตลอดจนผู้ปกครอง นักเรียนและชุมชนในการดำเนินงานทางการศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศต่อไป

คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนจะขึ้นกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการเรียนรู้ของครู ซึ่งในโรงเรียนที่มีครูคงอยู่อย่างต่อเนื่องจะไม่มีปัญหาเรื่องของการขาดช่วงในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาเรียนรู้ของนักเรียน แต่ในโรงเรียนที่มีปัญหาเรื่องการคงอยู่ของครู จะทำให้คุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนมีผลกระทบในเรื่องของคุณภาพ ซึ่งการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กรจะมีปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กร ดังงานวิจัยของศรีชัย พิมพ์ทอง [4] ที่พบว่า

ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรและนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการคงอยู่ของครูในโรงเรียนของรัฐ ควรมีการศึกษาเพื่อหาคำตอบและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมทั้งศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องต่อไป

ในช่วงปี พ.ศ. 2556-2567 ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) จำนวนไม่น้อยกว่า 1.9 แสนคน หรือครึ่งหนึ่งของครูทั้งหมดจะเกษียณอายุราชการ โรงเรียนจะต้องคัดเลือกครูใหม่ประมาณ 1.56 แสนคน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 47 ของจำนวนครูทั้งหมดในปี 2568 (ข้อมูลจากคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา) เพื่อให้เพียงพอกับจำนวนนักเรียนในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งคาดการณ์ว่าจะลดลงเป็น 6.2 ล้านคน (ข้อมูลจากสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สพฐ.) ความหวังในการปฏิรูปการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับคุณภาพการสอนของครูรุ่นใหม่ ภาครัฐจึงควรวางแผนรองรับการเกษียณโดยเร่งดำเนินนโยบายด้านบุคลากรครู ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการคงอยู่ของครู 2 ประการ ดังนี้ [5]

- 1) ปรับปรุงระบบการคัดเลือกเพื่อเลือกสรรครูเก่งตรงกับความต้องการของโรงเรียน และ 2) จัดสรรครูให้เพียงพอกับความต้องการของนักเรียนในโรงเรียนแต่ละแห่ง การที่โรงเรียนมีครูไม่เพียงพอ และการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่มีปัญหาด้านการย้ายของครู ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีจำนวน 47 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 120 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.17 ซึ่งถือว่ามีจำนวนมากพอสมควร และบางโรงเรียนมีการย้ายออกของครู 5 ปีการศึกษาต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงเห็นควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านพื้นที่ เป็นการวิจัยเชิงพื้นที่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ด้านเนื้อหา เป็นการวิจัยสาระเกี่ยวกับคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง โดยมีการศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครู ปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายของครู และแนวทางการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์จากงานบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 เกี่ยวกับข้อมูลการย้ายของครูในสถานศึกษาในสังกัดในรอบ 6 ปีย้อนหลัง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2561 และนำมาวิเคราะห์แนวโน้มการคงอยู่ของครู โดยพิจารณาจากการคงอยู่ของครูในโรงเรียนโดยพิจารณาข้อมูลย้อนหลัง 6 ปี หากมีการย้ายของครูต่อเนื่อง 3 ปีย้อนหลังแบบต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาบริบทของโรงเรียนดังกล่าว ในประเด็นที่ตั้งของโรงเรียน ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ข้อมูลด้านบุคลากร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ครูและข้อมูลค่านักเรียน

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่องในรอบ 6 ปีย้อนหลัง (ปี พ.ศ. 2556-2561) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 47 โรงเรียน

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

ขั้นตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายของครูในโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุของการย้ายของครูในโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีครูย้ายอย่างต่อเนื่อง จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากการดำรงอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูย้ายมาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ ประเด็นการสนทนากลุ่มที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเด็นการสนทนากลุ่มมีค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุมเขาส้อมหมวก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

3.1 ผู้วิจัยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ได้ใช้ 2 วิธีการ คือ 1) การศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 และ 2) วิธีการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีครูย้ายอย่างต่อเนื่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากการดำรงอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูย้ายมาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ ประเด็นการสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเด็นการสนทนากลุ่มมีค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุมเขาส้อมหมวก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการศึกษาข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

3.2 ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียนที่มีการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 47 โรงเรียนประกอบการวิเคราะห์หาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาจากข้อมูลการสนทนากลุ่ม ในข้อ 3.1 นำมาตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า

ขั้นตอนที่ 4 ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3 มาศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 โดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่มีครูย้ายอย่างต่อเนื่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำนวน 7 คน ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาจากการดำรงอยู่ในสถานศึกษาที่มีครูย้ายมาอย่างต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5 ปี เครื่องมือที่ใช้ในการสนทนากลุ่ม คือ ประเด็นการสนทนากลุ่ม ที่ผ่านการประเมินความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ประเด็นการสนทนากลุ่มมีค่าความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ผู้วิจัยดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ณ ห้องประชุมเขาล้อมหมวก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม มาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแนวโน้มการคงอยู่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โรงเรียนที่มีครูย้ายในรอบ 6 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2561 มีจำนวน 47 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด 120 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.17 และมีโรงเรียนที่มีครูย้าย ในรอบ 6 ปี (ปี 2556-2561) แบ่งออกเป็น 8 ประเภท คือ 1) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 5 ปี จำนวน 1 โรงเรียน 2) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 4 ปี จำนวน 4 โรงเรียน 3) โรงเรียนที่มีครูย้าย 4 ปี (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 1 โรงเรียน 4) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 3 ปี จำนวน 1 โรงเรียน 5) โรงเรียนที่มีครูย้าย 3 ปี (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 4 โรงเรียน 6) โรงเรียนที่มีครูย้ายต่อเนื่อง 2 ปี จำนวน 5 โรงเรียน 7) โรงเรียนที่มีครูย้าย 2 ปี (ไม่ต่อเนื่อง) จำนวน 4 โรงเรียน และ 8) โรงเรียนที่มีครูย้าย 1 ปี จำนวน 27 โรงเรียน

2. ผลการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุการย้ายของครูในโรงเรียนที่มีการคงอยู่ไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มี 2 สาเหตุ คือ 1) การย้ายกลับภูมิลำเนา และ 2) การย้ายเพื่อไปดูแลบิดาและมารดา

3. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านคุณภาพครู และ 4) ด้านความพร้อมของผู้ปกครอง

4. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนที่มีแนวโน้มการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า 1) ควรมีการวางแผนระยะยาวในการผลิตครูจากคนในท้องถิ่น 2) ควรมีการบรรจุครูทดแทนทันทีที่มีครูย้าย 3) ควรจัดสวัสดิการให้ครูบรรจุใหม่เรื่องที่พัก และ 4) ควรมีการเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษทุกปี ถ้าบรรจุในสถานศึกษาที่อยู่ในท้องถิ่นทุรกันดาร และมีครูไม่ครบ

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า แนวโน้มการคงอยู่ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า โรงเรียนที่มีครูย้ายในรอบ 6 ปี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2556-2561 มีจำนวน 47 โรงเรียน จากโรงเรียนทั้งหมด

120 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.17 อันเนื่องมาจาก โรงเรียนส่วนใหญ่ที่มีครูย้ายอย่างต่อเนื่องอยู่ในพื้นที่ห่างไกล และครูใหม่ที่มาบรรจุส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด เมื่อครบวาระที่สามารถย้ายได้ จะย้ายเพื่อกลับภูมิลำเนา เป็นการลดค่าใช้จ่าย เนื่องจากการบรรจุครั้งแรกจะไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ และบ้านพักครูมีไม่เพียงพอ ซึ่งครูเหล่านี้จะไม่มีเวลาพักผ่อนต้องคอยสอดคล้อกับงานวิจัยของสุพยาน แวมือซาบ[6] ได้วิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ห้วงแรกปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี พบว่า ตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรจำแนกกลุ่มครูที่ยังอยู่ในโรงเรียนแบบกลุ่มครูที่ได้ลาออกจากโรงเรียน และครูมีความต้องการให้โรงเรียนดูแลสวัสดิการ และสอดคล้อกับงานวิจัยของ ศรีณย์ พิมพ์ทอง[4] ได้วิจัย เรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะคงอยู่ในองค์กร

2. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยเชิงสาเหตุการย้ายของครูในโรงเรียนที่มีการคงอยู่ไม่ต่อเนื่องของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 พบว่า มี 2 สาเหตุ คือ 1) การย้ายกลับภูมิลำเนา และ 2) การย้ายเพื่อไปดูแลบิดาและมารดา อาจเนื่องมาจาก ครูที่สอบบรรจุส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด เมื่อครบวาระที่สามารถย้ายได้ก็จะขอย้ายกลับภูมิลำเนา และมีบางส่วนที่บิดาและมารดาอายุมาก จำเป็นที่จะต้องย้ายกลับไปดูแลบิดาและมารดา สอดคล้อกับงานวิจัยของวิไลรัตน์ คันธวัฒน์ [7] ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 พบว่า มีสาเหตุการย้ายเพราะด้านครอบครัว ด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในอันดับแรก

3. จากผลการวิจัย พบว่า การคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 อันเนื่องมาจาก การย้ายของครูทำให้เกิดความขาดแคลนในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ การย้ายของครูทำให้บางช่วงเวลา โรงเรียนขาดครูบางกลุ่มสาระ และระยะเวลาที่จะได้รับครูมาทดแทนต้องใช้เวลานานพอสมควร ดังนั้นความต่อเนื่องของการจัดการเรียนการสอนอันเนื่องมาจากการย้ายของครูทำให้การเรียนรู้ของนักเรียนไม่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง

4. จากผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อันเนื่องมาจากผู้บริหารที่มีคุณลักษณะเป็นผู้นำทางวิชาการ จะมุ่งมั่นและบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลงาน ทำให้บรรยากาศการทำงานของครูมีความมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนด้วยเช่นกัน ดังจะเห็นได้จากโรงเรียนบ้านทุ่งกระโดน และโรงเรียนบ้านหนองห้วยผาด ที่แม้โรงเรียนจะอยู่ห่างไกล และด้วยผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นแบบอย่างของครู โดยการสอนในวิชาหลัก ๆ ได้แก่ วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนน O-NET สูงกว่าร้อยละ 50.00 ทุกกลุ่มสาระและทุกปีอย่างต่อเนื่อง สอดคล้อกับงานวิจัยของโสภณ ม่วงทอง [8] เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงใต้ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้นำ ปัจจัยบรรยากาศของโรงเรียน ปัจจัยวัฒนธรรมของโรงเรียน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยการสื่อสาร และปัจจัยความผูกพันของครู ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม ร้อยละ 60

5. จากผลการวิจัย พบว่า คุณภาพครูส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาจเนื่องมาจากครูผู้สอนกลุ่มสาระที่ตรงกับวุฒิการศึกษาถือว่าเป็นครูที่มีคุณภาพ และสามารถออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพให้นักเรียน การที่โรงเรียนมีครูครบทุกกลุ่มสาระในโรงเรียน แสดงถึงคุณภาพครูที่จะช่วยให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนน O-NET สูงกว่าร้อยละ 50.00 ทุกกลุ่มสาระและทุกปีอย่างต่อเนื่อง ดังเช่น โรงเรียนบางสะพาน และโรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งสอดคล้อกับงานวิจัยของอิทธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์ [9] ได้วิจัยเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยด้านนักเรียน ครูและโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ : การวิเคราะห์ห่อภิมานด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับลดหลั่นและวิธีการของกลาส พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงสุด คือ ปัจจัยด้านนักเรียน รองมา ได้แก่ ปัจจัยด้านโรงเรียน และปัจจัยด้านครู และสอดคล้อกับงานวิจัยของวัชรินทร์ ยศรุ่งโรจน์ และณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล [10] ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33 พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพของผู้บริหาร

สถานศึกษา และคุณภาพของครูผู้สอน ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกันตพัฒน์ มณฑา [11] ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่าคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนได้รับอิทธิพลรวมสูงสุดจากตัวแปรด้านครู

6. จากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมของผู้ปกครองส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาจเนื่องมาจาก โรงเรียนที่มีผู้ปกครองมีการศึกษาสูง และมีฐานะทางเศรษฐกิจดี จะสามารถดูแลเอาใจใส่บุตรหลานร่วมกับโรงเรียนได้ดีกว่าผู้ปกครองที่ไม่มีความพร้อมในการศึกษา และฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี จะไม่มีเวลาในการดูแลบุตรหลาน ขาดการส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ของบุตรหลานร่วมกับทางโรงเรียน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งโรงเรียนที่มีการคงอยู่ของครูไม่ต่อเนื่อง ส่วนใหญ่ผู้ปกครองจะไม่มีความพร้อมในการดูแลส่งเสริมเรื่องการเรียนรู้ของบุตรหลาน มีเพียง 4 โรงเรียนที่ผู้ปกครองมีความพร้อมในการดูแลส่งเสริมบุตรหลานในการเรียนรู้ร่วมกับทางโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านทุ่งกระโดน โรงเรียนบ้านหนองห้วยผาด โรงเรียนอนุบาลประจวบคีรีขันธ์ และโรงเรียนบางสะพาน โดยเฉพาะ โรงเรียนบางสะพาน ผู้ปกครองจะมีความพร้อมสูงมาก เนื่องจากผู้ปกครองส่วนใหญ่ทำงานบริษัทสหวิริยา มีการศึกษาสูง และฐานะเศรษฐกิจดี และให้เวลาในการดูแลบุตรหลาน ทำให้ผลการเรียนรู้ของบุตรหลานมีคุณภาพ ส่งผลให้ผลการสอบ O-NET ของนักเรียนโรงเรียนบางสะพานมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50.00 ทุกกลุ่มสาระมาอย่างต่อเนื่องทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประวิดา มีเปี่ยมสมบูรณ์ [12] ที่วิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ที่พบว่า ปัจจัยด้านผู้ปกครอง ด้านผู้บริหาร ด้านอาคารสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกและด้านผู้เรียน สามารถร่วมกันพยากรณ์มาตรฐานคุณภาพผู้เรียน โดยรวมได้ร้อยละ 44.7

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ครูส่วนใหญ่ที่ขอย้ายมีสาเหตุมาจากการกลับภูมิลำเนา ดังนั้นในการบรรจุครู รัฐควรมีนโยบายในการบรรจุครูในท้องถิ่น โดยมีการส่งเสริมให้คนในท้องถิ่นที่เป็นคนดี คนเก่งที่มีความประสงค์จะเรียนครูได้มีโอกาสเรียนครู เพื่อกลับมาเป็นครูในท้องถิ่น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีครูครบทุกกลุ่มสาระ จะเป็นโรงเรียนที่ไม่ขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากผลการสอบ O-NET ทุกกลุ่มสาระมีค่าเฉลี่ยสูงกว่า 50.00 ทุกปีอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น รัฐควรพิจารณาแก้ปัญหาให้โรงเรียนที่ขาดแคลนครูทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพให้มีความพร้อม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนที่มีผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการ จะช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ดังนั้น รัฐควรให้ความสำคัญกับการสร้างผู้บริหารให้เป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในเชิงวิชาการ สามารถช่วยชี้นำครูในเชิงวิชาการได้

1.4 จากผลการวิจัย พบว่า ความพร้อมของผู้ปกครองส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้น รัฐควรลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจของคนไทย และเสริมสร้างสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง จะได้มีศักยภาพในการดูแลบุตรหลานให้มีคุณภาพต่อไป

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกับโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงพัฒนาในเสริมสร้างศักยภาพผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการสอนเพื่อเสริมสร้างคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน

เอกสารอ้างอิง

- [1] กระทรวงศึกษาธิการ. แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค;2560.
- [2] ไพรัช มณีโชติ. สัมภาษณ์ ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 วันที่ 6 สิงหาคม 2561.2561.
- [3] สุรพล สุวรรณแสง. ปัจจัยการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนในระบบที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ปทุมธานี เขต 2[วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต;2553.
- [4] ศรีณย์ พิมพ์ทอง. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสาขาวิชาการในประเทศไทย. วารสารบริหารธุรกิจ 2557; 37(142) : 16-32.
- [5] สุกัญญา ศศิวิวัฒน์. สถาบันวิจัยการเรียนรู้เสนอ 3 ข้อปฏิรูป สพฐ. ภายในปี 2567. หนังสือพิมพ์แนวหน้า. ฉบับวันที่ 20 มกราคม 2559.: 2559.
- [6] สุพานา แวบือชา. การวิเคราะห์จำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงอยู่ของครู โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในจังหวัดปัตตานี [วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. ปัตตานี: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2556.
- [7] วิไลรัตน์ คันธวัฒน์. การศึกษาสาเหตุการย้ายของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 [สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2550.
- [8] ไสภิน ม่วงทอง. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2556;7(1) : 18-29.
- [9] อธิฤทธิ์ พงษ์ปิยะรัตน์. อิทธิพลของปัจจัยด้านนักเรียน ครูและโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์ : การวิเคราะห์ห่อภิมาณด้วยโมเดลเชิงเส้นตรงระดับคลัสเตอร์และวิธีการของกลาส [วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2542.
- [10] วชิรินทร์ ชครุ่งโรจน์ และณรงค์ศักดิ์ จันทร์นวล. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพนักเรียนของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนในสังกัดกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 33. พิษณุสวรรค์สาร 2560; 13(1) : 97-115.
- [11] กัตตพัฒน์ มณฑา. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร[วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม; 2561.
- [12] ประวีดา มีเปี่ยมสมบูรณ์. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมาตรฐานคุณภาพผู้เรียนของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา 2556;7(1) : 91-102.