



สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 10



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2560

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE SCHOOL ADMINISTRATOR 'S COMPETENCIES AND TEACHER 'S
JOB PERFORMANCE UNDER TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS IN
BASICEUCATION SCHOOL UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 10



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Education (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2017
Copyright of Graduate School, Silpakorn University

56252319 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโท

คำสำคัญ : สมรรถนะของผู้บริหาร, การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

นางสาว ฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ: สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นุชนรา รัตนศิริประภา

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของบาแพทและคณะ (Bapat and other) และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่ามัธยฐาน คณิต ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ นวัตกรรม การนำผู้อื่น ความรับผิดชอบต่อสังคมผู้อื่น การบริหารงานและการบริหารตนเอง

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรายด้านสูงสุดสองอันดับแรก คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดสองอันดับสุดท้าย คือ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

56252319 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : The administrator' s competencies / Performance according to teacher professional standards B.E.2556

MISS CHATVERAYA THANATCHAAKARASIRI : THE SCHOOL ADMINISTRATOR 'S COMPETENCIES AND TEACHER 'S JOB PERFORMANCE UNDER TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS IN BASICEducation SCHOOL UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 10 THESIS ADVISOR : ASSISTANT PROFESSOR NUCHNARA RATTANASIRAPRAPHA, Ph.D.

The purposes of this research were to find: 1.) the school administrator's competencies 2) Teacher's job performance according to teacher professional standards and 3) the relationship between the administrator's competencies and Teacher's job performance according to teacher professional standards in Basic Education School under The Secondary Educational Service Area Office 10. The samples in this research consisted of 52 schools in Primary Educational Service Area Office 10. The 2 respondents of each school were administratory or deputy administrator and a teacher's totally 104 respondents. The research instrument used for gathering data was a questionnaire administrator's competencies of Bapat and other's and concept Teacher' job performance according to teacher professional standards based on the teachers' council of Thailand regulation. The statistics applied in data analysis were frequency percentage arithmetic mean standard deviation and Pearson's product – moment correlation coefficient

The results of this research were as follows

1) The administrator's competencies , as a whole was and were a highest level, as an individual was at a highest level These aspects, ranked from the highest to the lowest, were as follows: innovation, leading other, social responsibility, self management and task management.

2) Teachcher's job performance according to teacher professional standards as a whole was at a highest level . The two top rank of aspects were being a good model for the learners and development a lesson plan to be effective. And the last two aspects were report of development of learners systemtically and with do academic activities on the professional development of teachers.

3) The administrator's competencies and the performance according to teacher professional standards B.E. 2556 in Primary Educational Service Area Office 10 was correlated at a high level significant at the level of .01.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากท่านอาจารย์ ผศ.ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา และ ผศ.ดร.วราภรณ์ สุขสดเขียว คณะกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการสอบ และ ดร.จตุรงค์ อินทรรุ่ง ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ไพบูลย์ เกตุแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมเทพอทิศจังหวัดเพชรบุรี ดร.อนิรุทธิ์ บัวทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทราวาสสุขประชาราษฎร์ ดร.ถวิล ศรีไทยงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ดร.พรรณี เทพสุตร ครูโรงเรียนบ้านลาดวิทยา นาย มนุ ลิขิตอำไพพรรณ ครูโรงเรียนบ้านแหลมวิทยา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย รวมถึงคณะผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่แทนรอง ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 8 และ เขต 10 ทุกท่าน ที่อนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัยและขอขอบคุณคณะผู้อำนวยการโรงเรียน รอง ผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ที่อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

ขอขอบพระคุณญาติพี่น้องครอบครัวแดงกวา ครอบครัววงษ์พานิช และครอบครัวศิริลาภ ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนในทุกๆ เรื่องและเป็นกำลังใจที่ดีอย่างยิ่งเสมอมา นอกจากนี้ขอขอบคุณ สำหรับกำลังใจ ความช่วยเหลือ และคำแนะนำอันมีค่าจากพี่ๆ น้องๆ เพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโทรุ่น 33/1 ภาควิชาการบริหารการศึกษา ทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ของ วิทยานิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบเพื่อทดแทนพระคุณ คุณพ่อทองพูล แดงกวา คุณแม่ชิ้น ศิริลาภ บิตามารดา บังเกิดเกล้าที่ล่วงลับไปแล้ว ครู อาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน และให้ ความเมตตาช่วยเหลือมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จนนำมาซึ่งความสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ฉัตรวีรยา ธนัชชาอักษรศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	2
ปัญหาของการวิจัย	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	9
ข้อคำถามการวิจัย.....	9
สมมติฐานการวิจัย.....	10
ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	10
ขอบเขตของการวิจัย.....	13
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	16
สมรรถนะของผู้บริหาร.....	16
ความหมายของสมรรถนะ (competency).....	16
ความเป็นมาเรื่องสมรรถนะ	20
องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ	21
ประเภทของสมรรถนะ	23
ความสำคัญของสมรรถนะ	26

ประโยชน์ของสมรรถนะ	28
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ	31
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	51
ความหมายของครู.....	51
ความหมายของวิชาชีพ	52
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	53
ความหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	54
มาตรฐานวิชาชีพ	55
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	56
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	57
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	62
งานวิจัยในประเทศ.....	62
งานวิจัยต่างประเทศ.....	69
สรุป.....	71
บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย.....	73
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย	73
ระเบียบวิธีวิจัย	74
แผนแบบการวิจัย	74
ประชากร	75
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง	75
ผู้ให้ข้อมูล	75
ตัวแปรที่ศึกษา.....	77
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	79

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	80
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
สรุป.....	83
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	84
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	84
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต10.....	87
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต10.....	96
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	114
สรุปผลการวิจัย.....	115
การอภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	134
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	134
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	135
รายการอ้างอิง.....	136
ภาคผนวก.....	146
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย รายชื่อ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย.....	147
ภาคผนวก ข ค่าความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ.....	150
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	157
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ.....	163
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	171
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	173



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษาผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน	76
ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน	85
ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวม (X_{tot})	87
ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารตนเอง.....	88
ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การนำผู้อื่น	89
ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารงาน.....	91
ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 นวัตกรรม.....	93
ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ความรับผิดชอบต่อสังคม	94
ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวม (Y_{tot}).....	96
ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ.....	98
ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	99

<p>ตารางที่ 12 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ศักยภาพ</p>	<p>100</p>
<p>ตารางที่ 13 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การพัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้ผล</p>	<p>101</p>
<p>ตารางที่ 14 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</p>	<p>102</p>
<p>ตารางที่ 15 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้น ผลการที่เกิดแก่ผู้เรียน</p>	<p>103</p>
<p>ตารางที่ 16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ</p>	<p>104</p>
<p>ตารางที่ 17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน</p>	<p>106</p>
<p>ตารางที่ 18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่าง สร้างสรรค์.....</p>	<p>107</p>
<p>ตารางที่ 19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่าง สร้างสรรค์.....</p>	<p>108</p>
<p>ตารางที่ 20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีวพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การแสวงหาข้อมูลและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา.....</p>	<p>109</p>

ตารางที่ 21 คำขวัญนิมิตส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์. (n = 45).....	110
ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10.....	112



บทที่ 1

บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในทุกมิติทั้งทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยี สารสนเทศ และการปรับเปลี่ยน โครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก จึงมีผลทำให้ประเทศต่างๆ ในโลกต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเชื่อมโยงระหว่างกันมากขึ้นทำให้ประเทศต่างๆ ต้องพยายามปรับเปลี่ยนและดำเนินนโยบายให้ เท่าทันกระแสความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ประเทศของตนสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกอย่างมี ศักดิ์ศรี คุณภาพของประชากรเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสนับสนุนการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่ความสำเร็จ และสามารถแข่งขันกับนานาชาติได้¹ การพัฒนาประเทศตามกรอบแนวคิดหลักการพัฒนาประเทศใน ระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้กำหนดแนวคิดการ พัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” ให้มีการเชื่อมโยงทุกมิติ ของการพัฒนาอย่างบูรณาการ ทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง โดยมีพันธกิจ ในการพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม ในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง มีความสามารถปรับตัวรู้เท่าทัน กับการเปลี่ยนแปลงของโลก

การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาให้พลเมืองของประเทศมีคุณภาพตามแผนดังกล่าว เนื่องจาก การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้สามารถ อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข มีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการ เปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน² ซึ่งตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ได้ กำหนดวิสัยทัศน์ไว้ว่า “คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี มีความสุข มีภูมิคุ้ม รู้เท่า ทันในเวทีโลก” โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและคุณภาพคนไทยให้มี ภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาประเทศในอนาคต ตลอดจนพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

¹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD2015) (กรุงเทพฯ:บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2559), ก.

² ธีระ รุญเจริญ, *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป การศึกษา* (กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 2550), 1.

ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

บุคคลผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา และครู เนื่องจากผู้ที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนทางการศึกษาต้องเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหารสถานศึกษา และครู จะต้องเป็น “มืออาชีพ” ซึ่งทำให้การศึกษาบรรลุความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ³ ดังนั้นจึงควรให้ความสนใจสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาก่อนเป็นอันดับแรก เพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่ขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางในการดำเนินงานขององค์กรที่สำคัญ⁴ สมรรถนะผู้บริหารมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท และบุคคลที่สำคัญที่สุดในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนคือ ครู เพราะครูเป็นผู้มีหน้าที่สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ และการพัฒนาโดยรอบให้เกิดในตัวผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเชิงวิชาการ นำไปสู่การมีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพจึงต้องมีผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการด้านการศึกษาของประเทศไทย มีการดำเนินการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารสู่สถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งเปิดโอกาสให้สถานศึกษามีอำนาจในการตัดสินใจในการบริหารจัดการด้านต่างๆ มากขึ้น เมื่อได้รับมอบหมายอำนาจและหน้าที่มากขึ้น ความรับผิดชอบต่างๆ จึงเพิ่มมากขึ้นด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจึง

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561 (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552), 11.

⁴ ณรงค์วิทย์ แสนทอง, การจัดทำ Job Description สมัยใหม่ (ภาคปฏิบัติ) (กรุงเทพฯ : บริษัทเอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2549), 73.

เป็นตัวจัดการสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมที่จะพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายได้สำเร็จ ส่วนการดำเนินการต่างๆ จะสำเร็จไปด้วยดีนั้น ต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความสามารถหรือสมรรถนะ(competency) ให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความรักและความศรัทธาในการบริหารงาน ซึ่งผลจากการวิจัยของ เดวิด แมคเคลลีแลนด์(David McClelland) พบว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีจะมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่า สมรรถนะ(competency) สอดคล้องกับ เดล และ เฮส (Dale and Hes) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นการค้นหาสิ่งที่ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (superior performance)⁵

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพแล้ว ผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนคือ ครู เพราะครูเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ที่มีหน้าที่หลักในด้านการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษา ครูจะต้องมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติ และส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน โดยเฉพาะการฝึกผู้เรียนในด้านกระบวนการคิด ให้สามารถนำมาใช้เพื่อเผชิญสถานการณ์ต่างๆ ได้เหมาะสมกับยุคสมัยแห่งสังคมข่าวสารและความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระบบประกันคุณภาพการศึกษา จึงนับได้ว่าครูเป็นผู้ที่มีสมรรถนะหลักสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย และเป็นผลให้เกิดคุณภาพของประชากรในสังคม ครูทุกคนจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยถือว่าการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นหน้าที่ของครูที่จะต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะว่ามาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักสำคัญในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อเป็นหลักประกันแก่สังคมว่า ครูเป็นผู้ที่มีคุณภาพและคุณธรรม เหมาะสมกับความเชื่อถือ ศรัทธาของสังคมอย่างแท้จริง⁶

ดังนั้น สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และเป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งว่า

⁵ M.Dales and K.Hes, *Creating Training* (Sydney: Prentice ,Hall 1995), 80.

⁶ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, *โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “การพัฒนาครูสู่มาตรฐานวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิด”* ภาควิชาหลักสูตรและการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างวันที่ 18-19 สิงหาคม 2548 (นครปฐม : ม.ป.ท., 2548), 1.

ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จเพียงใด อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย ดังนั้น บุคลากรในสถานศึกษาจึงควรยึดสมรรถนะในการทำงานเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีสมรรถนะในการทำงาน กล่าวคือ ผู้บริหารควรยึดสมรรถนะหลักในการทำงาน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และทำงานเป็นทีม ควบคู่ไปกับสมรรถนะประจำ สายงานที่ผู้บริหารควรปฏิบัติ ได้แก่ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ การสื่อสารและจูงใจ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการมีวิสัยทัศน์ ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญกลยุทธ์หนึ่งที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถ และมีสมรรถนะสูงย่อมประเมินได้จากคุณภาพของผู้เรียน เนื่องจากผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะส่งผลให้ครูผู้สอนมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามไปด้วย⁷

จากการทดลองการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู พบว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครู คือ นโยบายการบริหารองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาต้องชัดเจนและปฏิบัติได้เป็นรูปธรรม เช่น กรณีที่เกิดขึ้นจากโครงการวิจัยนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้อำนวยความสะดวกให้แก่ครู ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะเข้ารับการอบรมแบบใด และใช้สถานที่ของหน่วยงานใด ผู้บริหารสถานศึกษา ย่อมมีดุลพินิจและศักยภาพจะตัดสินใจในแนวนโยบายอย่างไรรั้น เป็นปัจจัยสนับสนุนที่สำคัญที่สุดสำหรับการจัดกิจกรรมต่างๆ⁸

ปัญหาของการวิจัย

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้รายงานการวิจัย เรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 20 ปี จากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ประสบปัญหาในการจัดการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการของผู้บริหารไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่พึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งครูขาดประสิทธิภาพในการทำงานเนื่องจากขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูงในเรื่องต่างๆ นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โรงเรียนยังมีปัญหาต่างๆ

⁷ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550), 45.

⁸ เรื่องเดียวกัน, 115.

หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน ผู้บริหารโรงเรียนนับว่ามีบทบาทสำคัญ อย่างยิ่งในการที่จะทำให้บุคลากรทุกฝ่ายได้แสดงถึงความรู้ ความสามารถของตนเอง เพื่อทำงานตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นทั้ง นักบริหาร ผู้นำ และผู้ดูแลกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนควบคู่กันไปด้วย ซึ่งผู้บริหารที่ดีจะต้อง ประกอบด้วยความรู้ ทักษะ และลักษณะนิสัยของการเป็นผู้บริหาร⁹ ผลการสังเคราะห์ผลการประเมิน คุณภาพภายนอก รอบสอง (พ.ศ. 2549 - 2553) ของสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยและ การศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 37,588 แห่ง ที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและ ประเมินคุณภาพการศึกษา ข้อค้นพบที่สำคัญจากการวิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจุดที่ควรพัฒนาของ สถานศึกษาจำแนกตามมาตรฐานการประเมิน ด้านผู้บริหาร พบว่าผู้บริหารควรพัฒนาการวาง แผนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้พัฒนาปรับปรุง คุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนผู้บริหารควรพัฒนาความเป็นผู้นำด้านวิชาการและการเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในเชิงซึ่งถือเป็นสมรรถนะที่ผู้บริหารพึงมี ข้อค้นพบ สำคัญจากการวิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาของสถานศึกษาจำแนกตามมาตรฐาน การประเมินด้านครู และผู้บริหาร ดังนี้ ด้านครูจุดที่ควรพัฒนา ครูควรพัฒนาความสามารถในการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาให้ครูมีคุณวุฒิและความรู้ความสามารถตรงกับงาน ที่รับผิดชอบ นำผลการประเมินมาปรับปรุงการจัดประสบการณ์เพื่อพัฒนาผู้เรียน ควรดำเนินการจัด กิจกรรมการเรียนการสอน วัดและประเมินผลด้วยวิธีที่หลากหลายและตามสภาพจริง ควรจัดทำ รายงานการวิจัยในชั้นเรียนให้ครบทุกสาระการเรียนรู้ ควรบันทึกหลังสอนอย่างต่อเนื่อง และนำไปสู่ ในการแก้ปัญหาผู้เรียน ควรผลิตสื่อเพิ่มเติม บรรจุครูให้ครบทุกชั้นนำหลักสูตรวิเคราะห์ในการจัดทำ แผนการเรียนรู้อื่นๆ คิดสร้างรูปแบบ การจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสภาพโรงเรียน จัดทำ แผนการจัดการเรียนรู้ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้านผู้บริหารจุดที่ควรพัฒนา ผู้บริหารควร พัฒนาการวางแผนการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน โดยนำข้อมูลจากการประเมินผลไปใช้ พัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนผู้บริหารควรพัฒนาความเป็นผู้นำด้าน วิชาการและการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในเชิงรุก

สภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบันนับว่ามีความสลับซับซ้อนและรุนแรงขึ้นซึ่งส่งผลกระทบต่อ โดยตรงและโดยอ้อมต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและต่อคุณภาพของผู้เรียนที่เป็นเยาวชนกว่า 12 ล้านคน ปัญหาภาระงานที่ขาดสมดุล ปัญหาการขาดความเข้าใจในรูปแบบการเรียนการสอนตาม

⁹สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10- 20 ปี, (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2553), 100-101.

แนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในสภาวะเสี่ยง ไปจนถึงปัญหาหนี้สินครู เป็นตัวอย่างของปัญหาที่ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพของครู ดังนั้นเพื่อเป็นการส่งเสริมและแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยสมรรถนะของผู้บริหารในทุกทุกด้าน เช่น การบริหารงาน การบริหารตนเอง การมีภาวะผู้นำ ความรับผิดชอบต่อสังคม การเลือกใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีได้ถูกต้องเหมาะสมและคุ้มค่า เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครู¹⁰

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ยึดหลักมีเอกภาพ ด้านนโยบาย และมีความหลากหลายในการปฏิบัติ มีการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพ และมีการ ทดสอบที่ได้มาตรฐานไปสู่ระดับชาติ สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกำหนด มาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่รัฐต้องตรวจสอบประเมินผล ว่าการจัดการศึกษาที่เป็นการให้บริการสาธารณะแก่ ประชาชนที่รัฐจะต้องจัดให้ทั่วถึงนั้น มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาที่ได้กำหนดและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกันมากน้อยเพียงใด จึงได้จัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพสามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรและบุคลากรได้อย่างสูงสุด มีความเป็นอิสระไม่ขึ้นอยู่กับสายการบริหารของหน่วยงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบการจัดการศึกษา จึงมีความจึงเกิดความยุติธรรมในการดำเนินการ เป็นสถาบันที่มีการกำหนดหลักการ นโยบาย มาตรการและเป้าหมาย โครงสร้างการบริหาร และการดำเนินการ ที่มีกิจการความสัมพันธ์กับรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง บุคลากร การเงิน การตรวจสอบ และการประเมินผลที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถาบันเพื่อ มีความสามารถในการบริหารจัดการ รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา วิจัย และให้บริการ ทางด้านการประเมินผลทาง การศึกษา และทดสอบทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเป็นศูนย์กลางความร่วมมือด้านการทดสอบ ทาง

¹⁰ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการติดตาม สภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนอง สภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550), 62-63.

การศึกษาในระดับชาติและนานาชาติ และจากผลการทดสอบของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ โดยได้ดำเนินการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน¹¹

จากการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 ทั้งนี้ได้มีการลงทุน ในเรื่องของทรัพยากรในการจัดการศึกษาอย่างมาก แต่ยังคงพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียนยังไม่ประสบผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย

จากการรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของทุกโรงเรียนในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2557-2559 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีเพียงรายวิชาสังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 และพบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีก 4 รายวิชามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของทุกโรงเรียนในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2557-2559

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยร้อยละ ระดับเขตพื้นที่ (10.สพม)				สพมประเทศ 2559
	ปีการศึกษา 2557	ปีการศึกษา 2558	ปีการศึกษา 2559	สพมสพม- เพิ่มลด/ 2559-2557	
ภาษาไทย	36.45	44.04	49.17	5.13	2.81
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	48.34	47.67	51.02	3.35	2.02
ภาษาต่างประเทศ	26.91	31.40	32.58	1.26	0.78
คณิตศาสตร์	31.50	34.99	32.30	2.69-	2.99
วิทยาศาสตร์	40.99	40.01	36.45	3.56	1.46

ที่มา: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, รายงานผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2560 (เพชรบุรี : ม.ป.ท.,2560), 8.

¹¹สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, รายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2556 ช่วงชั้นที่ 3 (มัธยมศึกษาปีที่ 3) (กรุงเทพฯ: สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ, 2557), อัดสำเนา

จากการรายงานผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของทุกโรงเรียนในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2557-2559 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีเพียงรายวิชาภาษาไทย ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าร้อยละ 50 และพบว่าคะแนนเฉลี่ยร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอีก 4 รายวิชา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของทุกโรงเรียนในสังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เปรียบเทียบปีการศึกษา 2557-2559

กลุ่มสาระการเรียนรู้	ค่าเฉลี่ยร้อยละ ระดับเขตพื้นที่ (10.สพม)				สพม ประเทศ 2559
	ปีการศึกษา 2557	ปีการศึกษา 2558	ปีการศึกษา 2559	สพมสพม- เพิ่มลด/ 2559-2557	
ภาษาไทย	36.45	44.04	49.17	5.13	2.81
สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	48.34	47.67	51.02	3.35	2.02
ภาษาต่างประเทศ	26.91	31.40	32.58	1.26	0.78
คณิตศาสตร์	31.50	34.99	32.30	2.69-	2.99
วิทยาศาสตร์	40.99	40.01	36.45	3.56	1.46

ที่มา: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10, รายงานผลการดำเนินงาน ปีการศึกษา 2560 (เพชรบุรี : ม.ป.ท.,2560), 8.

จากการศึกษาและปัญหาที่ได้พบ ดังกล่าวมา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำของบุคลากรในสถานศึกษาควรมีสมรรถนะในการแก้ปัญหาดังกล่าว ตลอดจน ครู ต้องเป็นครุมืออาชีพ จึงจะสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมกับนานาชาติอารยะประเทศได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยใช้

สมรรถนะของผู้บริหาร เพื่อทราบความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาครูในมาตรฐานด้านความรู้และด้านประสบการณ์วิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตน ซึ่งการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีมาตรฐานและการปฏิบัติ-ตามมาตรฐานวิชาชีพครูจะเป็นหลักประกันได้ว่าผู้เรียนจะได้รับประโยชน์สูงสุดจากการให้บริการทางการศึกษาของครูต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

จากสภาพปัญหาและความสำคัญของงานวิจัยดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10
2. เพื่อทราบมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

ข้อคำถามการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางของการแสวงหาคำตอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 อยู่ในระดับใด
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 อยู่ในระดับปานกลาง
2. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 อยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย

ในการบริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ได้ดำเนินการในลักษณะขององค์กรเชิงระบบตามแนวคิดของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) เป็นขอบข่ายเชิงทฤษฎีของการวิจัย โดยมีองค์ประกอบของระบบคือ ปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการแปรรูป (transformation process) ผลผลิต (outputs) ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) องค์กร (organization)¹² ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอก (external environment) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร สามารถส่งผล ต่อการดำเนินงานขององค์กรในด้านการจัดการคุณภาพทางการศึกษา ได้แก่ สภาพแวดล้อมทาง ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และสังคมระบบการจัดการศึกษาเป็นองค์การระบบเปิด โดยมีปัจจัยนำเข้า คือ ทรัพยากรทางการบริหารทุกๆ ด้าน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์¹³

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของบาแพทและคณะ(Bapat and other) เป็นขอบข่ายแนวคิดในการวิจัย ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะของผู้บริหารประกอบไปด้วย 1) การบริหารตนเอง 2) การนำผู้อื่น 3) การบริหารงาน 4)

¹² Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

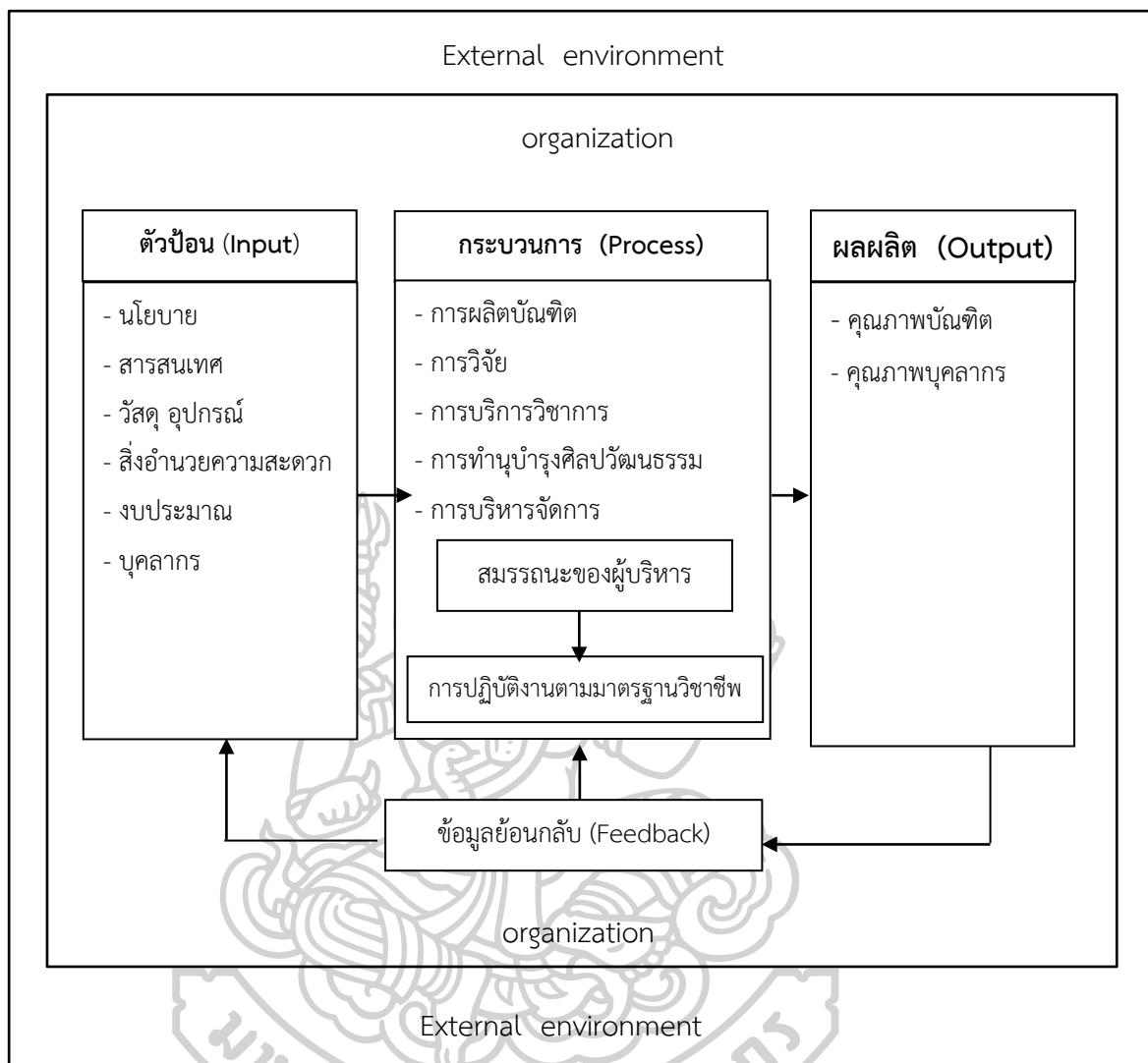
¹³ จันทรานี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บัคพอยท์, 2551), 94.

นวัตกรรม 5) ความรับผิดชอบทางสังคม¹⁴ และได้นำมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ มาเป็นขอบข่าย แนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ได้แก่ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล การที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์¹⁵ ดังแผนภูมิที่ 1



¹⁴ Ashwini Bapat and others, *A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead*, (Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu//ledder_model/model.htm)

¹⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, *ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556* (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 67-70.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุป

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (CA: Wadsworth Publishing, 2007), 31-33.

: จันทราณี สงวนนาม, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** (กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2551), 94.

: Ashwini Bapat and others, **A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead**, (Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu//ledder_model/model.htm)

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 67-70.

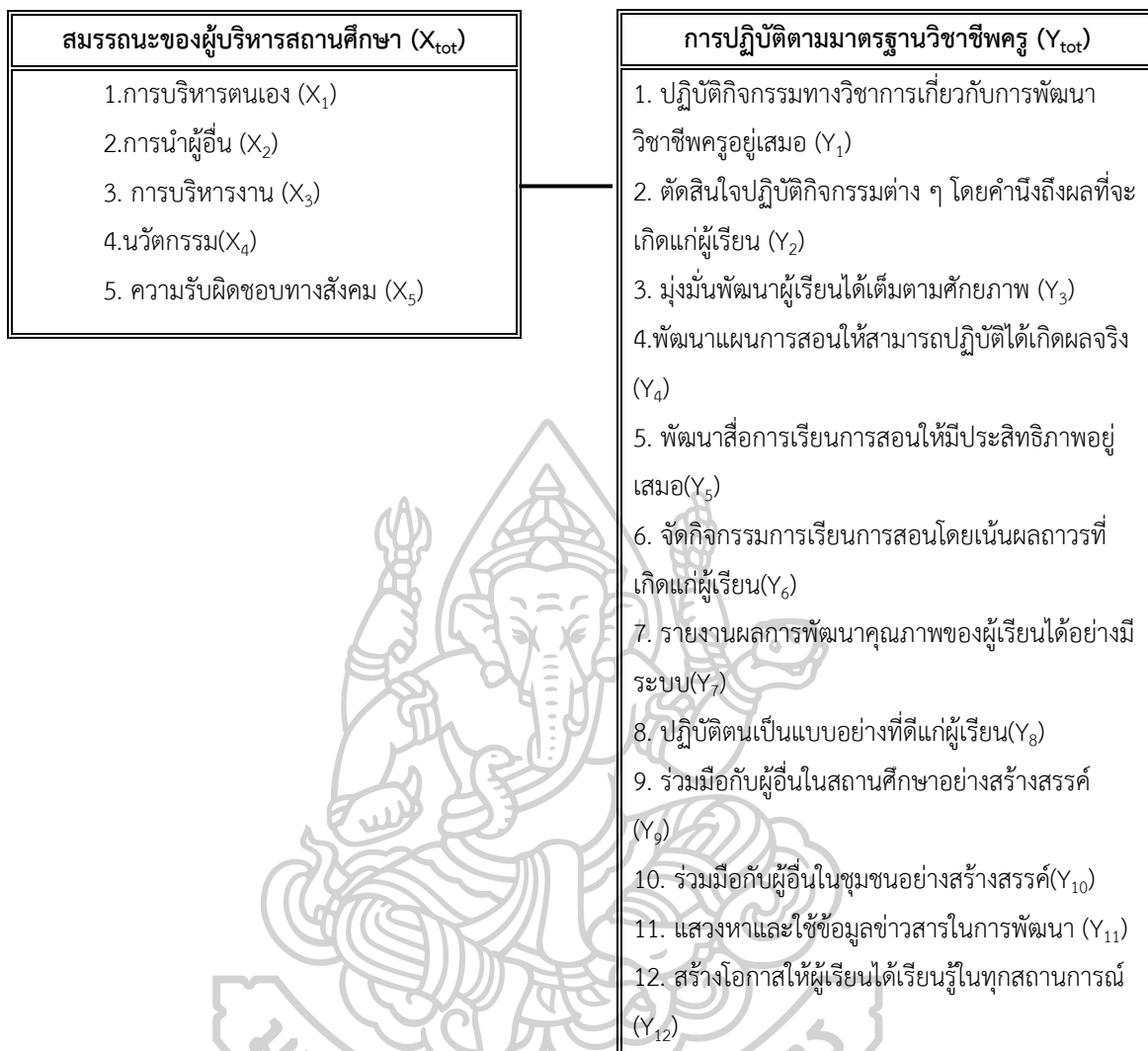
ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษา สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยตัวแปรต้นที่ศึกษาคือ สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยเลือกแนวคิด สมรรถนะการบริหารของบาแพทและคณะ (Bapat and other) ทั้ง 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) การบริหารตนเอง 2) การนำผู้อื่น 3) การบริหารงาน 4) นวัตกรรม 5) ความรับผิดชอบทางสังคม¹⁶ และตัวแปรตามที่ได้ศึกษาคือ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ดังนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์¹⁷ ดังแผนภูมิที่



¹⁶ Ashwini Bapat and others, A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead, (Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu//ledder_model/model.htm)

¹⁷ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 67-70.



แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Ashwini Bapat and others, **A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead**, (Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu//ledder_model/model.htm)

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556**
 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 67-70.

นิยามศัพท์เฉพาะ

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ศักยภาพ ขีดความสามารถ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร

การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐบาล สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ซึ่งประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม



บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดของวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยใน ครั้งนี้ให้มากขึ้น ในบทนี้จึงจะเป็นการกล่าวถึงวรรณกรรมจากรายการอ้างอิงต่างๆ โดยในส่วนแรกนั้น จะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหาร ส่วนที่สองจะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ส่วนที่สามเกี่ยวข้องกับข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 10 และส่วนสุดท้ายจะเป็นวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งใน ประเทศและต่างประเทศ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร

ความหมายของสมรรถนะ (competency)

ในปัจจุบันเรื่องของสมรรถนะมีบุคคลกล่าวถึงกันมากขึ้นทั้งภาครัฐและเอกชนและสมรรถนะ ยังเข้ามามีบทบาทในกระบวนการทำงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า "สมรรถนะ" ไว้เช่น

แมคเคลแลนด์ (McClelland) กล่าวว่า สมรรถนะ (Competency) คือบุคลิกลักษณะที่ซ่อน อยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตาม เกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนเองรับผิดชอบ¹⁸

โบายาตซิส (Boyatzis) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะหมายถึงคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคล ที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงาน ภายใต้ปัจจัย สภาพแวดล้อมขององค์กร¹⁹

¹⁸ David C McClelland, Testing for Competency rather than Intelligence

American Psychologist.11 (December, 1973) , 57-83.

¹⁹ R.E. Boyatzis, The Competent Manager (New York : McGraw-Hill, 1982), 58.

อ้างอิงใน ชาตรี โพธิกุล, สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบุรี

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะหมายถึงลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลหนึ่ง ๆ ซึ่งมีความเชื่อมโยงเชิงเหตุผลกับการปฏิบัติงานที่เหนือกว่าและสามารถอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานในงานหนึ่งหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้²⁰

เซอร์มอน (Shermon) นิยามว่าสมรรถนะหมายถึงความสามารถและคุณสมบัติของแต่ละบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อให้สามารถทำงานในขอบเขตงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ²¹

โอ ฮาแกน (O' Hagan) นิยามว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยมซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดและสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้างค่านิยม อย่างไรก็ตามแม้ว่าค่านิยมหรือทัศนคติจะทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้และทักษะแต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะ²²

เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 15.

²⁰ Lyle M. Spencer and Sign M. Spencer, Competence at Work; Models for Superior Performance (The United State of America: John Wiley&Sons Inc, 1993), 9.

²¹ Genesh Shermon, **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Superior Performance** (New Delhi: Tata McGraw-Hill, 2004), 105. อ้างถึงในชวยพิศ สิทธิธาดา, "รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล" (ดุขฎฐินิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 21.

²² Kieran O. Hagan, **Competence in social Work Practice; A Practice Guide for Professionals** (Great Britain: Athenaeum Press, Gateshead, Tyne and Wear, 1996), 4-5

ได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์การกล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น²⁸

คูบัวส์และคณะ (Dubois and others) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่มีอยู่ในตัวบุคคลและนำมาใช้ได้เหมาะสม ในแนวทางที่ถาวรเพื่อบรรลุผลการปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะเฉพาะเหล่านี้รวมถึงความรู้ ความชำนาญ ลักษณะของมโนภาพในตัวเอง แรงจูงใจทางสังคม ลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบแผนความคิด ความตั้งใจ แนวทางของความคิดและความรู้สึก²⁹

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม ให้ความหมายของสมรรถนะไว้ว่า คือความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics of Attributes) ที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็น และมีผลให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีกว่าบุคคลอื่น ซึ่งสมรรถนะของคนเกิดได้จาก 3 ทาง คือ 1) เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) เกิดจากประสบการณ์การทำงาน 3) เกิดจากการฝึกอบรมและการพัฒนา³⁰

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ ให้นิยามของ สมรรถนะ ไว้ว่า คือคุณลักษณะของบุคคลซึ่งได้แก่ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะกายภาพและอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่า ผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆอะไร หรือคุณลักษณะสำคัญอะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการ³¹

²⁸ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากรบุคคล (กรุงเทพฯ: พี.เอลีสฟิง, 2548), 5.

²⁹ David D. Dubois and others, **Competency-Based Human Resource Management**. (The United State of America: Davies-Black Publishing, a division of CPP, Inc, 2004), 16.

³⁰ ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, **แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2550), 27.

³¹ อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์, **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สมรรถนะ(Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคน ที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะหรือคุณลักษณะต่างๆ เฉพาะมโนทัศน์ในตนเองและแรงจูงใจในการทำงาน ที่บุคคลแสดงออกในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาเรื่องสมรรถนะ

สภาพแวดล้อมขององค์การเป็นสภาพที่ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง พนักงานถูกมองว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจ (economic resource) ซึ่งมุ่งให้ความสำคัญกับความแตกต่างของบุคคลเพียงเล็กน้อยขององค์การจะใส่ใจกับการบริหารตามแนวทางที่ดีที่สุด ดังนั้น ความสามารถ (competency) จึงถูกมองอยู่ในกรอบของทักษะความชำนาญเฉพาะอย่างที่พนักงานใช้ในการปฏิบัติงานประจำวันเมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนไป แนวคิดเดิมเริ่มเปลี่ยนไป ความไม่แน่นอนส่งผลให้ไม่มีแนวทางที่ดีที่สุดในการทำงาน แต่ขึ้นอยู่กับว่า อะไรคือสิ่งที่องค์การต้องการจะบรรลุถึงกลยุทธ์และโครงสร้างที่องค์การใช้นั้นมีความสอดคล้องกันมากน้อยเพียงใด ความเข้าใจเกี่ยวกับแรงงานมนุษย์เริ่มมีความสำคัญมากกว่า รวมทั้งการให้ความสำคัญกับความแตกต่างของแต่ละบุคคล จุดเน้นของการบริหารที่ดีของการบริหารที่ดีที่ประสบความสำเร็จอยู่ที่การจับคู่ที่สอดคล้องกันระหว่างกลยุทธ์กับโครงสร้างองค์การ งานและโครงสร้าง และการจับคู่ระหว่างคนกับงาน ทำให้องค์การต้องการคนที่มีความสามารถยืดหยุ่นมากขึ้นความกดดันในการแข่งขันได้เปลี่ยนเป็นการคุกคามในการแข่งขัน จำนวนแรงงานที่มีประสิทธิภาพน้อยถูกปลด พนักงานจำเป็นต้องมีทักษะการทำงานที่หลากหลายขึ้น การลดจำนวนชั้นการบังคับบัญชาทำให้พนักงานต้องมีความสามารถในการควบคุมตนเอง บริหารงาน และตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น แนวคิดการมองคนเป็นสินทรัพย์เริ่มเข้ามาแทนที่ องค์การที่อยู่รอดจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำได้หันมาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ หันมาพัฒนาคน นำแนวคิดเรื่องของกลยุทธ์มาใช้ องค์การต้องสร้างความสมดุลทั้งเรื่องของคุณภาพและราคา ต้องมีทั้งความรู้ทั่วไป และความรู้เฉพาะ³²

(กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547), 57-72.

³² นิสตารค์ เวชยานนท์, Competency Based Approach, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2537), 7-9.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ กล่าวว่าจุดกำเนิดของสมรรถนะเกิดขึ้นในปี 1970 เมื่อบริษัท McBer ได้รับการติดต่อจากกระทรวงต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (The Us State Department) ให้ช่วยคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศไทย (FSIOs) ในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศไทยให้กับคนในประเทศเหล่านั้น บริษัท McBer ภายใต้การนำของเดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) จึงได้รับมอบหมายให้หาเครื่องมือที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศไทย (FSIOs) ได้อย่างแม่นยำ เดวิด ซี แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) ได้เริ่มทำงานด้วยกระบวนการดังต่อไปนี้

1. ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer)
2. สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavior Event Interview (BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคที่ให้ผู้ทำแบบทดสอบคำถามเกี่ยวกับความสำเร็จสูงสุด 3 เรื่อง เพื่อนำไปสู่ลักษณะพฤติกรรมของผู้ที่มีผลปฏิบัติงานดี (Superior Performer)
3. วิเคราะห์ คะแนนสอบที่ได้จากการทำแบบทดสอบ BEI ของเจ้าหน้าที่ที่มีผลปฏิบัติงานดี (Superior Performer) กับเจ้าหน้าที่ที่ผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมที่แตกต่างของคน 2 กลุ่มนี้ เรียกลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือ Superior Performance นี้ว่า สมรรถนะ (competency)³³

องค์ประกอบในความหมายของสมรรถนะ

แคปแลนและนอร์ตัน (Kaplan and Norton) แบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่เหมาะสมต่องานที่องค์กรกำหนด เช่น รู้เรื่องงานที่จะทำ รู้เรื่องลูกค้า เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) หมายถึง ทักษะที่สอดคล้องกับความรู้ เช่น ทักษะในการต่อรอง ทักษะในการให้คำปรึกษา และทักษะในการบริหารโครงการ เป็นต้น

³³ สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency* (กรุงเทพฯ: บริษัทศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด, 2540), 11-12.

3. คุณค่า (Values) หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะพิเศษหรือพฤติกรรมที่สร้างผลงานที่โดดเด่น งานบางอย่างต้องทำเป็นทีม บางอย่างต้องทำคนเดียว การสร้างคุณค่าให้กลมกลืนกับงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น³⁴

มานัสและมัวร์ (Manus and Mour) ได้นำเสนอรูปแบบสมรรถนะโดยในองค์ประกอบของกรอบนี้จะเป็นการรวบรวมคุณลักษณะทางความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานในบทบาทใดบทบาทหนึ่งอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อการคัดเลือก การพัฒนา การประเมินผล ในองค์ประกอบของกรอบนี้จะมีทั้งความสามารถที่ติดตัวมา (Innate) และความสามารถที่สร้างขึ้น (Acquired)³⁵

ในทัศนะของบอยาซีส (Boyatzis) กล่าวว่ารูปแบบของสมรรถนะ หมายถึงองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motives) คือ เรื่องที่เกี่ยวกับการกำหนดเป้าหมายหรือสภาพการณ์ โดยปรากฏในรูปแบบที่หลากหลายที่ผลักดันและนำไปสู่พฤติกรรมของแต่ละบุคคล
2. ลักษณะเฉพาะ (Traits) ลักษณะเฉพาะหรืออุปนิสัยของแต่ละคนในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่เหมือนกัน แรงจูงใจและลักษณะเฉพาะตัวเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับที่มีสติและไม่มีสติ
3. ภาพลักษณ์ (Self-image) คือความเข้าใจตนเองและการประเมินความเข้าใจจำกัดความนี้มาพร้อมกับการสร้างแนวความคิดและการนับถือตนเอง
4. บทบาททางสังคม (Social Role) คือ การรับรู้ว่าตนเองประพฤติตามบรรทัดฐานในสังคมเป็นที่ยอมรับและเหมาะสมกับกลุ่มหรือองค์กรทางสังคมที่ตนอยู่
5. ทักษะ (Skill) คือความสามารถในการแสดงพฤติกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่องจนบรรลุเป้าหมายการทำงาน³⁶

³⁴ Robert Kaplan and David P.Norton, **Strategy MAPS: converting intangible assets into tangible outcome** (United States of America: Harvard Business School Publishing Corporation, 2004), 231-232.

³⁵ นิสตารักษ์ เวชยานนท์, **Competency Model** กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย (กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด, 2550), 20.

ประเภทของสมรรถนะ

แนวคิดเรื่องสมรรถนะมีหลากหลายแนวคิด จึงมีการจัดประเภทสมรรถนะไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับค่านิยมและวัตถุประสงค์การนำไปใช้ จากการศึกษาค้นคว้าของแมคเคลลันด์ (McClelland) พบว่าสมรรถนะของบุคคลสามารถแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้หรือทักษะพื้นฐานที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการทำงาน เช่น ความสามารถในการอ่าน การพูด หรือการเขียน ซึ่งสมรรถนะเหล่านี้ไม่ได้ทำให้บุคคลนั้นมีผลงานแตกต่างจากผู้อื่น หรือไม่สามารถทำให้บุคคลนั้นมีผลงานที่ดีกว่าผู้อื่นได้ นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าความสามารถเหล่านี้ไม่จัดเป็นสมรรถนะ

2. สมรรถนะขั้นแยกแยะได้ (Differentiating Competencies) หมายถึงปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานสูงกว่ามาตรฐานหรือดีกว่าบุคคลทั่วไป ซึ่งทำให้บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างจากผู้อื่นอย่างเห็นได้ชัด สมรรถนะกลุ่มนี้มุ่งเน้นที่การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ รวมถึง ค่านิยม แรงจูงใจ และเจตคติเพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่ดีเลิศ นักวิชาการจำนวนมากจึงให้ความสนใจสมรรถนะกลุ่มนี้ เพราะสามารถพัฒนาให้เกิดขึ้นในตัวบุคคลได้ นอกจากการแบ่งประเภทของสมรรถนะตามที่แมคเคลลันด์ได้เสนอไว้แล้วนั้น ยังมีผู้แบ่งในลักษณะอื่นๆ อีก³⁷

ศุภชัย เยาวะประภาส ได้แบ่งสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) เป็นสมรรถนะที่ทุกคนในองค์กรต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนงาน และโครงการต่างๆ ขององค์กร สมรรถนะหลักนี้จะผูกโยงเข้ากับสมรรถนะหลักขององค์กรเอง โดยแต่ละองค์กรจะมีบุคลิกลักษณะที่เป็นเสมือนแก่น หรือหลักขององค์กร อาทิ ศาลยุติธรรมอาจมีสมรรถนะหลักคือ สมรรถนะเรื่องการส่งเสริมและรักษาความยุติธรรม องค์กรของรัฐที่มีประชาชนมาติดต่อทุกวันเช่น รัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภคต่างๆ อาจเน้นสมรรถนะหลักเรื่องการให้บริการอย่างรวดเร็ว มหาวิทยาลัยอาจมีสมรรถนะหลักคือ การรักษาและส่งเสริมคุณภาพวิชาการ เป็นต้น สมรรถนะหลักขององค์กรจะถ่ายทอดลงไปที่บุคลากร และกลายเป็นสมรรถนะที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมี

³⁶ Richard E. Boyatzis, *The Competent Manager: A Model for Effective Performance.*, quoted in Abigail J. Stewart, *Motivation and Society* (California: Jossey-Bass Inc., 1982), 229-234.

³⁷ David McClelland, *Testing for Competency rather than Intelligence* *American Psychologist*, 11 (December 1973), 83.

2. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถพิเศษที่จะช่วยเสริมการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ดี ในบางองค์การอาจมีการกำหนดสมรรถนะส่วนบุคคลที่ควรจะมีในตำแหน่งงานไว้เป็นพื้นฐาน เพราะจะมีส่วนช่วยเหลือให้งานสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Competency) หมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่พูดถึงการเป็นผู้นำ โดยทั่วไปมักเป็นสมรรถนะที่กำหนดสำหรับคนที่จะต้องไปรับตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือหัวหน้างานว่าจะต้องมีคุณสมบัติอย่างไรบ้างในตำแหน่งนั้นๆ

4. สมรรถนะในหน้าที่ (Functional Competency) หมายถึง คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งที่ควรจะมีในตำแหน่งนั้นๆ โดยกำหนดว่าผู้ที่ทำงานในตำแหน่งนั้นๆควรมีสมรรถนะใดที่สำคัญ⁴⁰

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จัดประเภทของสมรรถนะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มเพื่อใช้สำหรับระบบจำแนกตำแหน่งและคำตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ โดยจัดทำเป็นรูปแบบสมรรถนะสำหรับข้าราชการไทย

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

2. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับกลุ่มงานเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นมีทั้งหมด 20 สมรรถนะ โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงานบริหารจะมีเพียง 5 สมรรถนะเท่านั้น ได้แก่ วิสัยทัศน์ ศักยภาพเพื่อนำไปเปลี่ยนการวางกลยุทธ์ภาครัฐ การควบคุมตนเอง และการให้อำนาจแก่ผู้อื่น⁴¹

⁴⁰ อารงค์ดี คงศาสวัสดิ์, เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร, (กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2548), 31-32.

⁴¹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2547), 6-7.

อดิศร เนาวนนท์ แบ่งประเภทของสมรรถนะสำหรับการบริหารในองค์กรธุรกิจ ออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ

2. สมรรถนะด้านองค์กร (Organizational competency) ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม (Value-added) อาทิ การมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร (Reengineering) การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง บริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM : Total-quality management) และ Six Sigma เป็นต้น

3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ (Leadership competency) ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์ (People skills) วิสัยทัศน์ (Vision) และความน่าไว้วางใจ (Trust)

4. สมรรถนะด้านประกอบการ (Entrepreneurial competency) ได้แก่ การมีความคิดที่ดี (Good ideas) แนวคิดด้านบริหารจัดการ (Executive ideas) การป้องกันความล้มเหลว (Save failure) และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง (Risk management)

5. สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก (Macro and global competency) ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้ และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กร⁴²

ความสำคัญของสมรรถนะ

นิสดาร์ก เวชยานนท์ ได้รวบรวมข้อมูลแล้วพบว่า มี 2 ปัจจัยที่นำมาสู่การนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่

1. ความล้มเหลวของโครงการที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมส่วนบุคคลของพนักงานเป็นที่ทราบกันดีกว่าองค์กรได้ลงทุนอย่างมากมาในการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการ

⁴² อดิศร เนาวนนท์ และสมพงษ์ สิงหะพล, เอกสารประกอบการสอนผู้นำทางวิชาการและหลักสูตร (นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2549), 4.

ฝึกอบรม การให้การศึกษา การใช้วงจรคุณภาพซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้นเสียทั้งเงินและเวลา แต่ผลการเปลี่ยนแปลงกับไม่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนได้ นอกจากนั้นตัวหัวหน้าเองก็ไม่ได้เข้าร่วมอย่างจริงจังที่จะช่วยให้ลูกน้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอย่างดีที่ทำได้ก็คือการอบรมแต่ก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนกรอบความคิดของพนักงานได้ เพราะเมื่อสิ้นสุดการอบรมพนักงานก็กลับมาพฤติกรรมแบบเดิม องค์กรส่วนใหญ่เสียเงิน เสียเวลา ไปกับการลงทุนต่าง ๆ เพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน แต่กลับไม่สามารถปรับเปลี่ยนได้ ดังนั้น ทางที่ดีคือองค์กรควรสร้างความต้องการสำหรับพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขึ้น

2. ความต้องการความสามารถและทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้ แรงกดดันในเรื่องของการแข่งขันทำให้องค์กรต้องยอมรับว่าขาดพนักงานที่มีทักษะในช่วงปลายปี ทศวรรษ 1980 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทนซึ่งทำให้เรื่องสมรรถนะ (competency) ทำให้แนวคิดเรื่องความสามารถ (comopetencies) มีความสำคัญมากขึ้น⁴³

เหตุผลที่องค์กรนำกรอบสมรรถนะเข้ามาใช้ในองค์กรมีอยู่หลายประการ ซึ่งในที่นี้จำแนกได้เป็น 7 ประการ คือ 1) นโยบายขององค์กร/นโยบายจากผู้บริหารระดับสูง 2) องค์กรเกิดปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล 3) องค์กรอื่น ๆ นำไปใช้แล้วทำให้เกิดการพัฒนา 4) ต้องการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง 5) ได้รับการอบรมมาและเห็นว่าเป็นแนวคิดที่น่าสนใจ 6) องค์กรคู่แข่งนำมาใช้แล้วเกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน 7) ก.พ./กพร. กำหนดให้องค์กรต้องดำเนินการ⁴⁴

เอนกลาภ สุทธินันท์ กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและมีทั้งส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานก็คือ

1. สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ

⁴³ นิสตารค์ เวชยานนท์, *Competency Based Approach*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เดอะบริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553), 29-30.

⁴⁴ นิสตารค์ เวชยานนท์, *Competency Based Approach*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เดอะบริษัทกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553), 153.

2. เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร
3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
5. ป้องกันความสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน
6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน⁴⁵

ประโยชน์ของสมรรถนะ

นิสดารค์ เวชยานนท์ กล่าวว่าประโยชน์ที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อนำเอาแนวคิดสมรรถนะ

(Competency) ในการบริหารคน คือ

1. ช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากร
2. ช่วยปรับปรุงกระบวนการประเมินศักยภาพของบุคลากร
3. ช่วยพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
4. ช่วยปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
5. ช่วยให้พนักงานมีการประเมินและพัฒนาตนเอง
6. ช่วยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอบรมและชี้แนะแก่พนักงาน
7. ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์การให้แข็งแกร่ง
8. ช่วยสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
9. ช่วยให้การออกแบบงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น⁴⁶

⁴⁵ เอนกลา สุธินันท์, แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
อย่างได้ผล, อ้างถึงใน อนันต์ นามทองตัน, "สมรรถนะ(Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่
ความเป็นเลิศ" (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 4. (อัดสำเนา)

⁴⁶ นิสดารค์ เวชยานนท์, Competency-Based Approach (กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะก
ราฟโก้ ชิสเตอร์มส์ จำกัด, 2549), 32.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล ได้สรุปถึงประโยชน์ของการนำ แนวคิดสมรรถนะ(Competency) มาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆดังนี้

1. ด้านการสรรหาและคัดเลือก

- 1.1 ทำให้มองเห็นภาพรวมของความต้องการในงานแต่ละตำแหน่ง
- 1.2 คัดสรรคนที่เหมาะกับตำแหน่ง
- 1.3 ลดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์การในการหาพนักงาน
- 1.4 ใช้ในการสัมภาษณ์รับพนักงานใหม่
- 1.5 ช่วยในการเปรียบเทียบให้เห็นความแตกต่างระหว่างคนที่พัฒนาได้ง่ายและคนที่พัฒนาได้ยาก

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา

- 2.1 ช่วยทำให้พนักงานต้องหันมาสนใจการพัฒนาเรื่องทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติต่างๆที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
- 2.2 ช่วยในการจัดระเบียบพนักงานให้เป็นไปตามภารกิจและกลยุทธ์ขององค์การ
- 2.3 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาให้คุ้มค่าใช้จ่ายและเวลา
- 2.4 สร้างกรอบการทำงานสำหรับการสอนงานและการติดตามผล

3. การประเมินผล

- 3.1 ทำให้เกิดความชัดเจนในการติดตามและการวัดผล
- 3.2 ช่วยสนับสนุนในการประเมินผลการทำงาน
- 3.3 ใช้เป็นการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน

4. การจ่ายผลตอบแทน

- 4.1 ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น
- 4.2 ช่วยสนับสนุนผลของการประเมินความสามารถ
- 4.3 มีความเป็นธรรมต่อพนักงานที่มีความสามารถตามมาตรฐานที่กำหนดของ

องค์การ

5. การบริหารจัดการคนเก่ง

5.1 ช่วยทำให้เกิดความชัดเจนในความเข้าใจในเรื่องของทักษะ ความรู้ และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง

5.2 ใช้ในการพิจารณาคัดสรรและประเมินเส้นทางอาชีพของพนักงาน

5.3 ช่วยในการเติมความสามารถที่ยังไม่มีเพียงพอของพนักงานด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม

5.4 ใช้เป็นดัชนีตัวหนึ่งในการบ่งชี้ถึงจำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์การ

5.5 ใช้ในการแบ่งประเภทของพนักงานตามศักยภาพการทำงานเพื่อนำไปสู่การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรขององค์การ⁴⁷

อนันต์ นามทองตัน กล่าวว่า ในส่วนของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลนั้น แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีแนวคิดพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าการพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะใช้ความสามารถที่มีไปผลักดันองค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงควรมุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรเป็นหัวใจสำคัญ ต้องมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรเหนือกว่าคู่แข่งและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นประโยชน์ของสมรรถนะในด้านการพัฒนาบุคคล จึงสรุปได้ดังนี้

1. การเลือกสรรเพื่อให้ได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมกับองค์กรและงาน
2. การเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่งงาน ให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาฝึกอบรม ความสามารถของบุคคลให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
4. การเพิ่มประสิทธิภาพในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล
5. การบริหารผลงาน

⁴⁷ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2549), 75.

6. การบริหารคนเก่ง
7. การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. การพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพ⁴⁸

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

แนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor)

ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เน้นการร่วมมือ ประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารแลพนักงาน โดยเน้นที่ผลผลิตสูงสุด การพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับมาตรฐานของงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการจำแนกงานออกเป็น ส่วน ๆ และกำหนดเวลาของงานในแต่ละส่วน ซึ่งเป็นแนวคิดที่รู้จักกันดีว่า "Time and Motion Study" ซึ่งจะทำให้ได้ผลงานที่ดีที่สุดโดย เทย์เลอร์ (Taylor) สงสัยความแตกต่างระหว่างคนงานที่มีความสามารถมากและคนงานที่มีความสามารถน้อยกว่าทำอย่างไรจึงจะจำแนกคนงานที่เก่งออกจากคนอื่น ๆ ได้ Taylor ถูกโจมตีเรื่องการมองคนเป็นเครื่องจักร แต่จริง ๆ แล้ว เทย์เลอร์ (Taylor) ไม่ได้ละเลยเรื่องคน เพราะทำให้ทุกคนตระหนักว่า ถ้าต้องการความมีประสิทธิภาพอย่างถาวร ต้องทำความเข้าใจกับขีดความสามารถในตัวพนักงาน⁴⁹

แนวคิดของ ริชาร์ด อี โบยาตซิส (Richard E. Boyatzis)

เป็นผู้ผลักดันให้แนวคิดเรื่อง สมรรถนะ เข้ามาอยู่ในสาขาวิชาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เขาให้คำจำกัดความของ สมรรถนะไว้ค่อนข้างกว้าง ว่าหมายถึง "คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงขับ (motive) บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร (trait) ทักษะ (skill) บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง (social role) หรือองค์ความรู้ (a body

⁴⁸ อนันต์ นามทองตัน, สมรรถนะ (Competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 3-4 (อัดสำเนา)

⁴⁹ Frederick W. Taylor, *The Principal of Scientific Management* (New York: The Norton Library, 1911), 34. อังโนนิสตาร์ก เวชยานนท์, *Competency Based Approach*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553), 80-82.

of knowledge) ที่คนต่าง ๆ ต้องนำมาใช้" งานวิจัยของเขาได้แสดงให้เห็นว่า การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่ต้องการมาทำงาน และจะทำให้คุณลักษณะอื่นที่ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งโมเดลของผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหาร
2. สภาพแวดล้อมขององค์การ
3. ความสามารถของบุคคล

ซึ่งจะวัดจากผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยเขาได้แยกระดับของขีดความสามารถว่า ถ้าเป็นความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้ เรียกว่า threshold competency ซึ่งจะเป็นความรู้ทั่วไปคุณลักษณะทั่วไป แต่ขีดความสามารถหรือคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่าหรือดีกว่าคนอื่นเรียกว่า สมรรถนะ⁵⁰

ตามแนวคิดของโกล์แมน, โปยาซีส และ แมคคี (Goleman, Boyatzis and Mckee) มีแนวคิดที่นำไปสู่องค์ความรู้ในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร 17 ประการใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการรู้จักตนเอง (self-awareness) คือ 1) การรู้จักอารมณ์ตนเอง (emotional self-awareness) 2) การประเมินตนเองที่ถูกต้อง (accurate self-assessment) 3) มีความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) ด้านการจัดการตนเอง (self-management) 4) การควบคุมตนเอง (self-control) 5) มีความโปร่งใส (transparency) 6) ความสามารถในการปรับตัว (adaptability) 7) ความสำเร็จ (achievement) 8) ความคิดริเริ่ม (initiative) 9) การมองโลกในแง่ดี (optimism) ด้านความตระหนักทางสังคม (social awareness) 10) เอาใจใส่เขามาใส่ใจเรา (empathy) 11) ความรู้เกี่ยวกับองค์การ (organizational awareness) 12) การบริการ (service) ด้านการจัดการทางสังคม (relationship management) 13) แรงบันดาลใจ (inspiration) 14) อิทธิพล (influence)

⁵⁰ Richard E. Boyatzis, **The Competent Manager** (New York: John Wiley & Sons, 1982), 12 อ้างถึงในนิสิตดาร์ก เวชยานนท์, **Competency Based Approach**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553), 93-96.

- 15) การพัฒนาผู้อื่น (developing others) 16) เป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลง (change catalyst)
 17) การจัดการความขัดแย้ง (conflict management)⁵¹

แนวคิดของโรสแมรี่ โบม และพอล สปาร์โรว์ (Rosemary Boam and Paul Sparrow)

โบมและสปาร์โรว์ (Boam and Sparrow) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยนำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารงานแนวใหม่ที่ควรมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ ยังแบ่งออกเป็นสมรรถนะที่เป็นตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ (Achieving results)
 - 1.1 การวางแผนและการจัดองค์การ
 - 1.2 การมุ่งสู่ผลลัพธ์
 - 1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง
 - 1.4 การควบคุมผลการประเมิน
2. การวิเคราะห์และการตัดสินใจ (Analyzing and Deciding)
 - 2.1 การคิดในมุมกว้าง
 - 2.2 การคิดเชิงวิเคราะห์
 - 2.3 ความเข้าใจในภาระงาน
 - 2.4 การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย
3. การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Working with people)

⁵¹ ชวนพิศ สิทธิธาดา, รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 12.

- 3.1 ความเชื่อด้วยเหตุและผล
- 3.2 การทำงานเป็นทีม
- 3.3 ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 3.4 การจัดการแบบยืดหยุ่น⁵²

แนวคิดของ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer)

จากงานวิจัยของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้นำเสนอให้เห็นภาพของสมรรถนะ โดยแบ่งสมรรถนะเป็นกลุ่มต่าง ๆ ได้ 6 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะกลุ่มที่ 1 การกระทำและผลสัมฤทธิ์ (achievement and action) ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. การเอาใจใส่ต่อระเบียบ คุณภาพ และความถูกต้อง
3. ความคิริเริ่ม
4. การแสวงหาข่าวสาร

สมรรถนะกลุ่มที่ 2 การบริหารคนอื่นและการช่วยเหลือ (helping and human service) ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ความเข้าใจด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. การมุ่งสู่การบริการลูกค้า

สมรรถนะกลุ่มที่ 3 การใช้อิทธิพลและผลกระทบ (impact and influence) ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การใช้อิทธิพลและผลกระทบ

⁵² Rosemary Boam and Paul Sparrow, *Designing and achieving competency:A competency-based approach to developing people and organizations* (England: McGraw-Hill International (UK) Limited, 1992), 131.

2. การตระหนักถึงองค์การ

3. การสร้างสัมพันธภาพ

สมรรถนะกลุ่มที่ 4 การบริหารจัดการ (managerial) ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การมุ่งมั่นพัฒนาคนอื่น ๆ

2. การชี้แนะในการใช้อำนาจที่มีอยู่และยื่นกราน

3. การให้ความร่วมมือและการทำงานเป็นกลุ่ม

4. ภาวะการณเป็นผู้นำกลุ่ม

สมรรถนะที่ 5 การรู้คิด (cognitive) ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การคิดเชิงวิเคราะห์

2. การคิดรวบยอด

3. ความชำนาญในทางการบริหารจัดการ/วิชาชีพ/เทคนิค

สมรรถนะที่ 6 ประสิทธิภาพส่วนตัว (personal effectiveness) ประกอบด้วยสมรรถนะต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การควบคุมตนเอง

2. ความมั่นใจในใจตนเอง

3. ความยืดหยุ่น

4. ความมุ่งมั่นต่อองค์การ⁵³

แนวคิดสมรรถนะผู้นำของสถาบันผู้นำสถานศึกษา บอสตัน (Boston School Leadership Institute Competency of Effective Principle)

⁵³ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competency at work: Models for Superior Performance*, อ้างถึงในศุภชัย ยาวะประภาส, *การบริหารบุคคลภาคภาษาไทย: กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย* (กรุงเทพฯ: บริษัทจุดทอง จำกัด, 2548), 47-48.

สถาบันผู้นำสถานศึกษาบอสตัน (Boston School Leadership institute) มีแนวคิดในเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร 11 ประการคือ 1) เข้าใจการเรียนรู้ของเด็กและผู้ใหญ่ 2) วิเคราะห์การเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนและให้ข้อมูลย้อนกลับกับครูเพื่อที่จะสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน 3) ใช้ข้อมูลในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน 4) สร้างสรรค์การมีส่วนร่วมของชุมชน 5) เข้าใจช่องว่างในการบรรลุผลสำเร็จและการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน 6) พัฒนาให้รู้ถึงวิสัยทัศน์และทำความเข้าใจร่วมกัน 7) สร้างสรรค์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา 8) เข้าใจความต้องการของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนและสร้างความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง 9) ใช้งบประมาณของสถานศึกษา ทรัพยากรบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนพัฒนาการเรียนของนักเรียน 10) พัฒนาและรักษาภาวะเป็ยสภาพแวดล้อมการเรียนรู้และการจัดการการปฏิบัติการของสำนักงาน 11) ไตร่ตรองการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง⁵⁴

แนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 10 ประการคือ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารงานธุรการ การงาน พัสดุ และอาคารสถานที่ 5) การบริหารบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 10) คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา⁵⁵

⁵⁴ U.S. Department of Education, office of Innovation and Improvement, **Innovative Pathways to School Leadership** [online], accessed 25 September 2010. Available from http://www2.ed.gov/admins/recruit/prep/alternative/report_pg5.html#part1

⁵⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548), 17-20.

แนวคิดของ บาแพทและคณะ (Bapat and others)

บาแพทและคณะ (Bapat and others) กล่าวว่าสมรรถนะหลักของผู้นำประกอบไปด้วย 1) การบริหารตนเอง (Self management) 2) การนำผู้อื่น (leading others) 3) การบริหารงาน (task management) 4) นวัตกรรม (innovation) 5) ความรับผิดชอบต่อสังคม (social responsibility)

1. การบริหารตนเอง (self management)

ด้านนิสัยในการทำงาน ผู้บริหารบริหารเวลา ใช้เวลาอย่างคุ้มค่า โดยการจัดระเบียบ และจัดลำดับความสำคัญ และตารางงาน ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับตนเองและปฏิบัติงานตามเป้าหมายนั้น ๆ ทำให้เป้าหมายนั้นประสบความสำเร็จ สามารถใช้ทักษะการบริหารจัดการ โดยกำหนดความรับผิดชอบต่อตนเองและปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบนั้น ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ มีจรรยาบรรณในการทำงาน ชยันทำงาน เพื่อให้ภาระงานที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบในฐานะผู้นำเสร็จสมบูรณ์ และปฏิบัติตามคำพูด คำสัญญาที่ให้กับผู้อื่น

ด้านทัศนคติในการทำงาน ผู้บริหารริเริ่มการทำงานและรับทำงานใหม่ ๆ ที่ท้าทาย ใช้ความพยายามของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด อีกทั้งมีความมุ่งมั่น มีความอดทนในการทำงานแม้ว่าจะเป็นงานที่ท้าทายหรือยากลำบาก มีความก้าวหน้าในการทำงานและมานะพยายามจนกระทั่งงานจะเสร็จสมบูรณ์ มีความคิดทัศนคติเกี่ยวกับตนเองและผู้อื่นในทางบวก

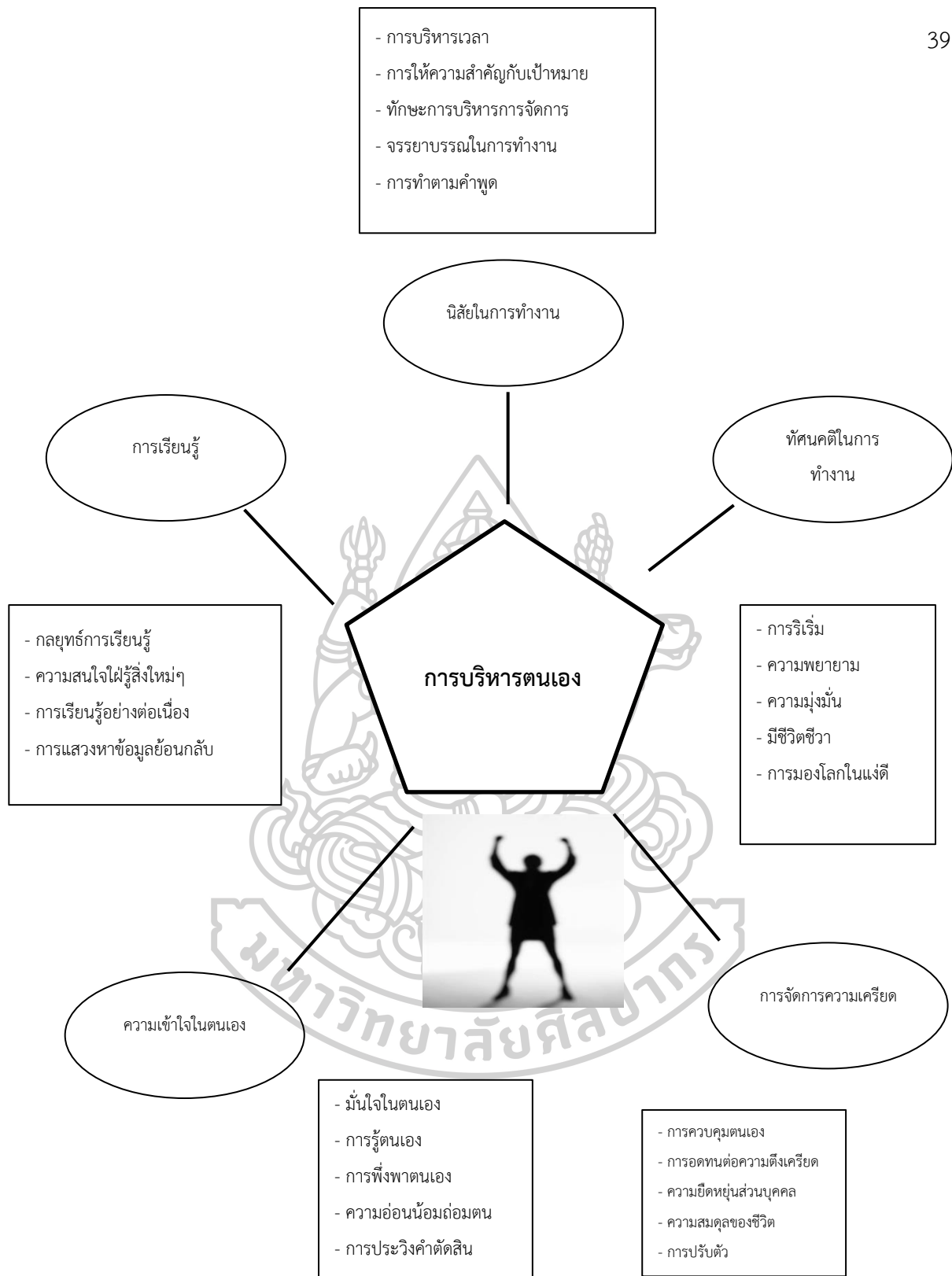
ด้านจัดการความเครียด ผู้บริหาร สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเอง แม้ในสถานการณ์ที่ยุงยากหรือท้าทายอดทนต่อความตึงเครียด สามารถควบคุมสถานการณ์แม้ว่าสถานการณ์เริ่มตึงเครียด มีความยืดหยุ่นมีความอดทน อดทนจนกระทั่งสามารถเอาชนะสถานการณ์ที่ตึงเครียดได้ มีความสมดุลในชีวิต สามารถควบคุมอารมณ์จากอิทธิพลความเครียดของชีวิตการทำงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีสติ

ด้านความเข้าใจในตนเอง ผู้บริหารมีความเชื่อในความสามารถของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จในฐานะของผู้นำและปฏิบัติตนตามความเชื่อมั่นนั้นอย่างเหมาะสม สามารถประเมินความสำเร็จในการเรียนรู้หรือภาระงานของตนเอง และมีความเชื่อตรงต่อความเป็นจริงตามผลการประเมินนั้น ๆ รู้จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเอง สามารถที่จะทำงานหรือคิดสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องอาศัยคำแนะนำของผู้อื่น มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับในศักยภาพและคุณค่าที่แท้จริงของตนเอง ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเองได้ ไม่ด่วนตัดสินใจหรือเก็บความเชื่อและอคติส่วนตัวต่อการตัดสินใจ

ด้านการเรียนรู้ ผู้บริหารสามารถเรียนรู้เทคนิคใหม่ ๆ สำหรับการพัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย ให้ความสนใจใฝ่รู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ หาโอกาสและประสบการณ์ในการเพิ่มความรู้ให้ตนเองมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับอาชีพของตนเอง และเกี่ยวกับภาวะผู้นำทั่ว ๆ ไป มีความเต็มใจที่จะแสวงหาข้อมูลย้อนกลับจากการปฏิบัติงานของตนเองในฐานะผู้นำและใช้ข้อมูลนั้น ๆ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในฐานะของผู้นำ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น บาแพทและคณะ (Bapat and other) ได้จัดทำโครงสร้างสมรรถนะของการบริหารตนเอง ดังแผนภูมิที่ 3





แผนภูมิที่ 3 โครงสร้างสมรรถนะของการบริหารตนเอง

ที่มา : Ashwini Bapat and others, **A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead** (Accessed June 12 2013. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm)

2. การนำผู้อื่น (leading others) ด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารโดยวิธีต่าง ๆ เช่น แบบส่วนตัว การใช้โทรศัพท์ การเขียน หรือคอมพิวเตอร์ สามารถฟังผู้อื่นพูดอย่างตั้งใจ พูดและสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมตามความเหมาะสม ให้การสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดเผยเป็นกันเอง ระหว่างการอภิปรายประเด็นต่าง ๆ ผู้บริหารสามารถพูดในที่สาธารณะ ออกเสียงชัดเจน ใช้ช่วงจังหวะและท่าทางน้ำเสียงที่เหมาะสม และมีการนำเสนอสื่อต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจ เปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีส่วนร่วม ได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นทั้งผู้พูดและผู้ฟัง มีการพัฒนาเครือข่ายกับภายนอก ที่อยู่ในแวดวงวิชาชีพเดียวกันสามารถสื่อสารกับภายนอกองค์การ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอื่นนอกองค์การ เช่น ชุมชน หรือหน่วยงานอื่น ๆ โดยใช้การติดต่อแบบส่วนตัว การเขียน การโทรศัพท์ ฯลฯ

ด้านการตระหนักรู้ เข้าใจบุคลากรอื่น ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการทางจิตวิทยาและการแสดงออกของบุคลากรและองค์การ สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์และทำงานร่วมกับบุคลากรอื่นได้อย่างดี มีความตระหนักและเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรอื่น และเข้าใจเหตุผลของพฤติกรรมนั้น ๆ ให้ความสำคัญกับการบริหาร มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือบุคลากรในในองค์การ สร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกับผู้อื่นในทางบวกและรักษาความสัมพันธ์นั้นให้ยั่งยืน

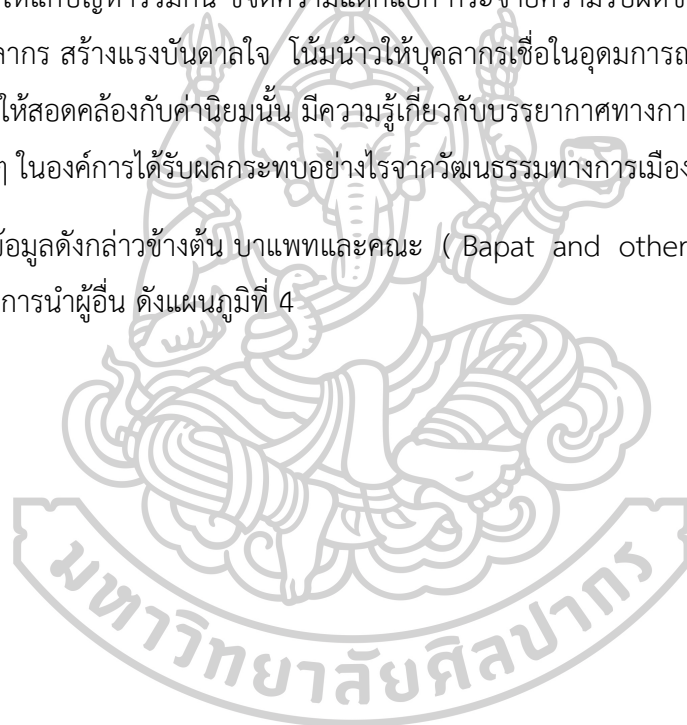
ด้านการจูงใจบุคลากรอื่น ผู้บริหารมีความยินดีและเต็มใจที่จะเป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมขององค์การและนำบุคลากรในองค์การไปสู่เป้าหมายร่วมกัน สร้างความคุ้นเคยให้กับบุคลากรใหม่ให้ทราบภาพรวมขององค์การ รวมถึง นโยบาย กฎระเบียบการทำงาน หน้าที่รับผิดชอบ และดูแลบุคลากรที่มีอยู่เดิม ส่งเสริมช่วยเหลือให้พัฒนาต่อไปในหน้าที่การงานสามารถกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายเป็นเป้าหมายที่สามารถประสบความสำเร็จได้จริง สำหรับบุคลากรโดยกำหนดกิจกรรม วิธีการ กลยุทธ์ และระยะเวลาที่จำเป็นสำหรับการบรรลุเป้าหมาย ประเมินและติดตามความก้าวหน้าของการปฏิบัติงานเพื่อประเมินการปฏิบัติของบุคลากรโดยมีการให้ข้อมูลย้อนกลับ ให้รางวัลพฤติกรรมการทำงานเชิงบวกที่สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติขององค์การ มีการพัฒนาการทำงานในองค์การ โดยจัดการกับความเฉื่อยและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างการสร้างทีมงานระดับการปฏิบัติงานและความพึงพอใจขององค์การสมาชิกโดยการส่งเสริมการทำงานร่วมกัน สร้างความไว้วางใจและความมั่นใจในองค์การ

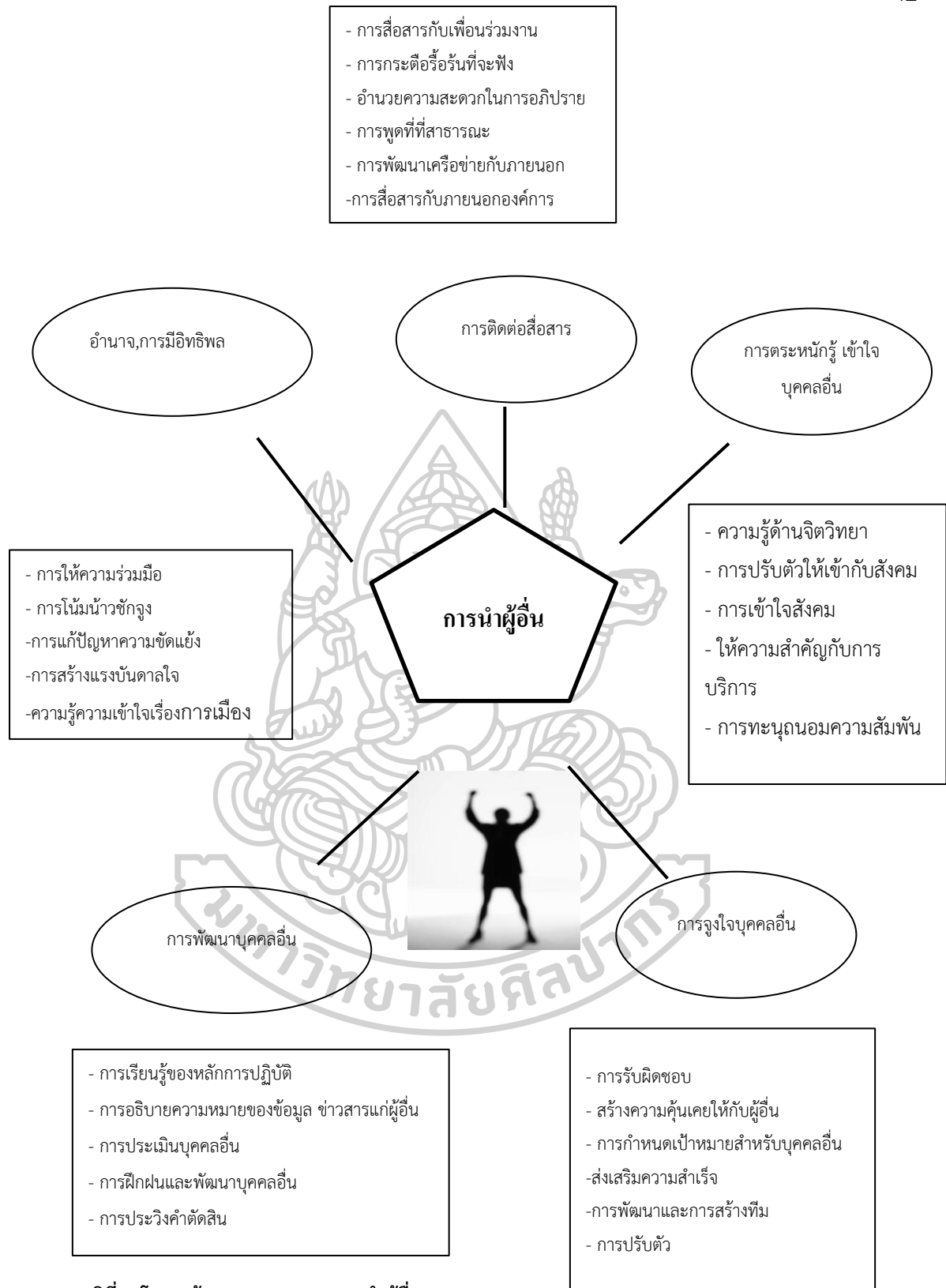
ด้านการพัฒนาบุคลากรอื่น ผู้บริหารเรียนรู้หลักปฏิบัติ และหลักทฤษฎี เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ สามารถอธิบายข้อมูล

ข่าวสารที่บุคลากรไม่เข้าใจ เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลสนับสนุนในการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรอื่นต่อไปได้ สามารถประเมินบุคลากร โดยวัดและประเมินจุดแข็ง ข้อจำกัดของบุคลากรในการเรียนหรือการปฏิบัติงานและฝึกฝน พัฒนาพร้อมทั้งแนะนำช่วยให้บุคลากรอื่นได้พัฒนาความรู้และทักษะ โดยการออกแบบแผน การพัฒนารายบุคลากร การเลือกวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนานั้น ๆ

ด้านการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรได้ดี ทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันสื่อสารกับบุคลากรอื่น โดยสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง ความคับข้องใจของบุคลากรอื่น ให้กำลังใจและสนับสนุนให้แก้ปัญหาร่วมกัน ขจัดความแตกแยก กระจายความรับผิดชอบและอำนาจในการสั่งการให้กับบุคลากร สร้างแรงบันดาลใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเชื่อในอุดมการณ์และค่านิยมขององค์กร และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมนั้น มีความรู้เกี่ยวกับบรรยากาศทางการเมือง และเข้าใจว่าการตัดสินใจต่าง ๆ ในองค์กรได้รับผลกระทบอย่างไรจากวัฒนธรรมทางการเมืองนี้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น บาแพทและคณะ (Bapat and other) ได้จัดทำโครงสร้างสมรรถนะของการนำผู้อื่น ดังแผนภูมิที่ 4





แผนภูมิที่ 4 โครงสร้างสมรรถนะของการนำผู้อื่น

ที่มา : Ashwini Bapat and others, A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead, Accessed June 12 2013. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm

3. การบริหารงาน (task management)

ด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน กระบวนการ และขั้นตอนการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มอบหมายงานให้กับบุคลากรที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานแต่ละด้าน โดยพิจารณาจากความรู้ของบุคลากร กระบวนการทำงาน การวางแผนขององค์กร และเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร ให้ความสำคัญกับองค์ประกอบของงานที่ต้องการประสบความสำเร็จ เป็นผู้ประสานจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานให้สอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน ที่มีความสัมพันธ์กัน ทั้งหน่วยงานภายในองค์กรและภายนอกองค์กร สามารถปรับเปลี่ยนแผนงานให้สอดคล้องกับบุคลากรหรือสภาพแวดล้อม สามารถให้ข้อมูลย้อนกลับทั้งในด้านบวกและด้านลบ เป็นการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากร เพื่อให้ทราบว่าควรปฏิบัติอย่างไรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานหลายอย่างในสภาวะการณ์เดียวกันได้

ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการประเมินสถานการณ์และแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล โดยการหาข้อสรุป ทั้งแบบอนุมานและอุปทาน สามารถรวบรวมและหาข้อสรุปจากข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติและการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มีสมาธิใฝ่คว้าความสนใจและหลีกเลี่ยงสิ่งที่มีรบกวนต่าง ๆ เมื่อต้องการทำความเข้าใจตัดสินใจ โดยจัดลำดับความสำคัญและทำการประเมินทั้งในเชิงบวกและเชิงลบของการดำเนินงานนั้น ๆ และออกแบบระบบการทำงาน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานของแต่ละบุคลากรและโครงสร้างการปฏิบัติงานของแต่ละงานในองค์กร

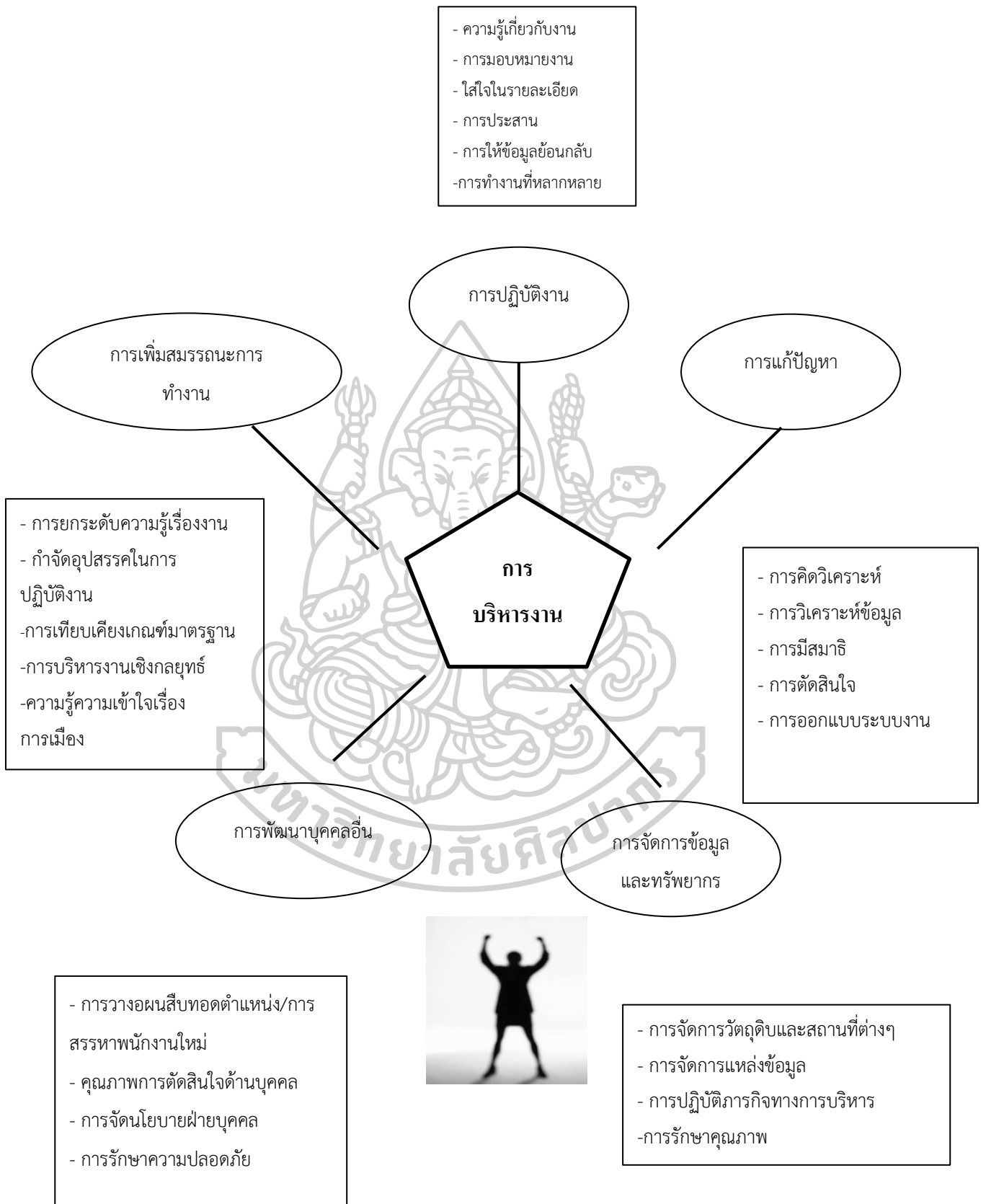
ด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร ผู้บริหารดูแลการส่งมอบ การจัดเก็บและการหมุนเวียนของทรัพยากร รวมถึงการออกแบบผังโครงสร้างการทำงานให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิผลสูงสุด เข้าใจความจำเป็นของการรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอกองค์กรและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมวิเคราะห์เครื่องมือในการบริหารโครงการวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติภารกิจทางการบริหาร และปฏิบัติภาระงานตามหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารวางแผน ตรวจสอบโครงสร้างองค์กรเพื่อความต้องการด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร วิเคราะห์และตัดสินใจเรื่องการจัดสรรทรัพยากรบุคคลโดยการพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ในองค์กร มีการพัฒนาและตรวจสอบนโยบายฝ่ายบุคลากรและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหลักการพิจารณาความดีความชอบ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการการรักษาความปลอดภัย เพื่อลดความเสี่ยงตามกฎหมาย กฎเกณฑ์และข้อบังคับต่าง ๆ

ด้านการเพิ่มสมรรถนะการทำงาน ผู้บริหารศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีวิธีการปฏิบัติงานที่พัฒนาสมรรถนะในตนเอง เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควบคุม ตรวจสอบ และประเมินการดำเนินงานในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพตามดัชนีบ่งชี้ที่กำหนด เพื่อเป็นหลักประกันแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้มั่นใจว่าองค์กร สามารถให้ผลผลิตที่มีคุณภาพ ส่งเสริมการติดต่อสื่อสารกับองค์กรภายนอกเพื่อศึกษาและบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานที่ดี มีการดำเนินการบริหารงานเชิงกลยุทธ์อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานและรักษา ระดับการปฏิบัติงานที่ดี

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น บาแพทและคณะ (Bapat and other) ได้จัดทำโครงสร้างสมรรถนะของการจัดการงาน ดังแผนภูมิที่ 5





แผนภูมิที่ 5 โครงสร้างสมรรถนะของการจัดการงาน

ที่มา : Ashwini Bapat and others, **A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead**, Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm

4. นวัตกรรม (innovation)

ด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสามารถคิดค้นวิธีที่หลากหลายในการแก้ปัญหา คิดอย่างมีวิจรรณญาณ มีวิธีการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผลถึงจุดแข็ง จุดอ่อนก่อนทำการตัดสินใจ สังเคราะห์และจัดระบบใหม่ การค้นหาวิธีการที่ดีกว่าในการแก้ไขปัญหาโดยผ่านการสังเคราะห์และการจัดระบบข้อมูลใหม่สามารถแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยการใช้ความคิดใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาในฐานะผู้นำ

ด้านความริเริ่ม รู้ถึงสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหา รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร แสวงหาวิธีการพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้เกี่ยวกับแหล่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถรวบรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูลที่จำเป็น มีแนวความคิดนอกรอบ แม้บางครั้งอาจจะสวนทางกับความคิดทั่วไป มีความเข้าใจและสามารถให้เทคโนโลยีต่าง ๆ ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงาน

ด้านบูรณาการมุมมอง ผู้บริหารมีความยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้อื่น และยอมรับที่จะลองปฏิบัติตามความคิดนั้นๆ ให้ความสำคัญกับการศึกษาวิจัย แสวงหาความรู้จากการอ่านและแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาค้นคว้านวัตกรรมหรือวิธีการใหม่ๆในการบริหารงาน ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากสาขาวิชาอื่นเพื่อสังเกตสถานการณ์ใหม่ๆ เปรียบเทียบกับสถานการณ์ขององค์กรที่บริหาร นำวิธีการแก้ไขปัญหามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

ด้านการบริหารตามการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสามารถประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่างๆที่มีผลสนับสนุน ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ซึ่งกำลังเกิดขึ้น และการเปลี่ยนแปลงความคิด การท้าทายสภาพปัจจุบันที่เป็นอยู่ พร้อมจะปฏิบัติสวนทางกับสิ่งที่เป็นธรรมเนียมปฏิบัติ เพื่อสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สามารถรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด เต็มใจรับความเสี่ยงที่คาดการณ์ได้ เมื่อมีความจำเป็น มีการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ค้นพบวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหา ยอมรับและให้รางวัลแก่บุคคลากรผู้มีความคิดริเริ่มและลงมือปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ และสนับสนุนส่งเสริมให้สร้างความเปลี่ยนแปลง

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น บาแพทและคณะ (Bapat and other) ได้จัดทำโครงสร้าง
สมรรถนะของนวัตกรรม ดังแผนภูมิที่ 6



แผนภูมิที่ 6 โครงสร้างสมรรถนะของนวัตกรรมการ

ที่มา : Ashwini Bapat and others, **A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead**, Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm

5. ความรับผิดชอบทางสังคม (social responsibility) ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน ผู้บริหาร

ถ่ายทอดเจตนาธรรมณ์ และกิจกรรมขององค์การสู่สื่อสาธารณะ และเป็นผู้แทนของสถานศึกษา องค์การ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของชุมชน ช่วยเหลือชุมชน ตรวจสอบความต้องการของชุมชน โดยการให้ความร่วมมือสนับสนุนทางการเงินและทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในหน้าที่ของพลเมืองโดยการสนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิทางการเมืองและหน้าที่พลเมืองตามสิทธิและหน้าที่ ยอมรับค่านิยมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่าสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การเป็นตัวอย่างที่ดี ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมในสังคมและปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรมจรรยา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน

ด้านความรู้ทางสังคมผู้บริหารมีความรู้ในระบบการเมือง ค่านิยม ความเชื่อ เศรษฐกิจ และรูปแบบภาวะผู้นำของประเทศต่าง ๆ มีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านพลวัตองค์การ พฤติกรรม และประวัติศาสตร์ มีความรู้เกี่ยวกับกายภาพที่ตั้งและความแตกต่างระหว่างขอบเขตพื้นดิน และขอบเขตทางทะเล และเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่หลอมรวมเป็นวัฒนธรรมของตนในพื้นที่นั้น ๆ มีทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศเพื่อที่จะสามารถสื่อสารกับคนที่พูดภาษานั้น ๆ ได้ทั้งภาษาพูด และภาษาเขียน มีความรู้ทางศีลธรรมและปรัชญาและเข้าใจความแตกต่างระบบปรัชญาและศาสนาที่มีผลกับพฤติกรรมขององค์การและบุคลากรในบริบททางวัฒนธรรมนั้น ๆ มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรมและสามารถที่จะประยุกต์หลักเหล่านั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อรับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ด้านกระบวนการทางศีลธรรม ผู้บริหารสนับสนุนบรรยากาศแบบเปิดเผยและไว้วางใจ ยินดีให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นต่อองค์การได้ กำหนดกฎระเบียบ แล้วนำกฎและกระบวนการเหล่านั้นไปสู่การปฏิบัติอย่างไม่มีข้อยกเว้นและแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบว่าได้นำกฎหมายบังคับใช้ และต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น ๆ กำหนดแนวทางปฏิบัติ การฝึกอบรม และนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อกันและต่อองค์การด้วยความยุติธรรม ประกาศกฎระเบียบ ข้อบังคับ

ต่าง ๆ ไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบังคับใช้โดยการตรวจสอบ และสังเกตพฤติกรรมของ ผู้ใต้บังคับบัญชา และลงโทษผู้ไม่ปฏิบัติตามกฎ

ด้านการนำผู้อื่นอย่างมีศีลธรรม ผู้บริหารมีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคลากร ส่งเสริมการแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงความคิดเหมือนกันทั้งกลุ่มและสร้างวัฒนธรรมการแก้ปัญหาที่ใส่ใจในความแตกต่าง ให้รางวัลอย่าง ยุติธรรม และชื่นชมอย่างยุติธรรมตามนโยบายแนวปฏิบัติที่ชัดเจน มีความรับผิดชอบต่อนักอื่น ยินดีที่จะรับผิดชอบพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์การ แก้ไขพฤติกรรมของบุคลากรที่ผิดศีลธรรม

ด้านการปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ ผู้บริหารเข้าใจและปฏิบัติตามหลักการบริหารงบประมาณ มี ศีลธรรมในที่ทำงาน เข้าใจและปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต⁵⁶ ดังแผนภูมิที่ 7



⁵⁶ Ashwini Bapat and others, **A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead**, (Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm)



แผนภูมิที่ 7 โครงสร้างสมรรถนะของภาระหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสังคม

ที่มา: Ashwini Bapat and others, A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead, (Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu/leader_model/model.htm)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพที่มีศักดิ์ศรีและมีเกียรติ สังคมไทยให้ความสำคัญยกย่องและนับถือผู้ประกอบการวิชาชีพครูมาก เพราะครูคือผู้เอื้อความรู้ทั้งในด้านวิชาการและคุณลักษณะทางสังคมให้เกิดขึ้นกับทุกคน⁵⁷ ดังนั้น สังคมไทยยังหวังให้ครูเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาภูมิปัญญาของบุคคลในท้องถิ่นที่ครูปฏิบัติหน้าที่อยู่

ความหมายของครู

กูด (Good) ได้ให้ความหมายของครูไว้ดังนี้ 1) ครู คือบุคคลที่ราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ให้คำแนะนำหรืออำนวยการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้สำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในสถาบันการศึกษา ไม่ว่าจะป็นของรัฐหรือเอกชน 2) ครู คือบุคคลที่มีประสบการณ์หรือมีการศึกษา มากหรือดีเป็นพิเศษ หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่ง สามารถช่วยให้บุคคลอื่นๆ เกิดความเจริญงอกงาม และพัฒนาก้าวหน้าได้ 3) ครู คือบุคคลที่สำเร็จหลักสูตร วิชาจากสถาบันฝึกหัดครู และการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการ โดยการมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคลนั้น 4) ครู คือบุคคลที่สั่งสอนอบรมคนอื่นๆ เป็นผู้มีความหนักแน่น ทำหน้าที่จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้นักเรียนนักศึกษา ให้มีความเจริญงอกงามและพัฒนา ก้าวหน้า⁵⁸

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ ให้ความหมายว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการ ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน⁵⁹

⁵⁷ คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ, *วิชาชีพครูในยุควิกฤต* (กรุงเทพฯ:สำนักโครงการพิเศษเพื่อ ปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551), 1.

⁵⁸ Carter V. Good, *Dictionary of Education* (New York: Macmillan Publishing Company, 1965), 586.

⁵⁹ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล, 2553), 4.

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้นิยามว่า ครู หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน⁶⁰

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า ครู หมายถึง ผู้สั่งสอนศิษย์, ผู้ถ่ายทอดวิชาให้แก่ศิษย์⁶¹

จากความหมายของครูดังกล่าวสรุปได้ว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่มีหน้าที่สั่งสอนอบรมศิษย์ทั้งด้านความรู้และความประพฤติ เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นกัลยาณมิตร โดยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ความหมายของวิชาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เช่น วิชาแพทย์ วิชาช่างไม้ วิชาช่างยนต์⁶²

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ให้คำจำกัดความว่า วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่างๆ⁶³

⁶⁰ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2556), 65.

⁶¹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556), 235.

⁶² เรื่องเดียวกัน, 1118.

⁶³ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548), 2.

วิชาชีพ (Profession) หมายถึง อาชีพที่ให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพ (Career) ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น วิชาชีพจึงได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงตามมา เพราะมีผลกระทบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจต่อผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา (intellectual method) ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ (long period of training) มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ (professional autonomy) และมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ (professional ethics) รวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ (professional institution) หรือองค์กรวิชาชีพ (professional organization) เป็นแหล่งกลางในการสร้างสรรค์จรรยาบรรณวิชาชีพ⁶⁴

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคุรุสภา กล่าวว่า ครูเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างมากต่อประเทศชาติ เพราะครูมีหน้าที่จัดการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ซึ่งจะกลายเป็นอนาคตของชาติต่อไป ดังนั้น ผลผลิตทางการศึกษาที่เกิดขึ้นจึงมีความสำคัญ และมีผลต่อประเทศชาติ จึงทำให้เกิดแนวคิดในการยกระดับครูสู่วิชาชีพชั้นสูงหรือวิชาชีพควบคุม เนื่องจากครูมีลักษณะและความสำคัญไม่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น โดยสำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้อธิบายความแตกต่างระหว่างวิชาชีพและอาชีพ โดยสรุปได้ว่า วิชาชีพ เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะ และมีมาตรฐาน ในการประกอบวิชาชีพ โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับสถานะของวิชาชีพซึ่งต่างจากอาชีพอื่น ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น วิชาชีพที่ได้รับยกย่องให้เป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้ประกอบวิชาชีพ ย่อมต้องมีความรับผิดชอบต่อผู้รับบริการและสาธารณชน จึงต้องมีการควบคุมการประกอบวิชาชีพเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและสาธารณชน โดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบวิชาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ มีอิสระใน

⁶⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 9.

การใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณ ของวิชาชีพรวมทั้งต้องมีสถาบันวิชาชีพ จึงทำให้เกิดการกำหนดมาตรฐานของครู เพื่อให้ครูเป็นวิชาชีพที่ได้รับ การยอมรับจากสังคม⁶⁵

จอมพงศ์ มงคลวนิช กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพต้องประพฤติ ปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับ บริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่า การที่กฎหมายให้ความสำคัญกับ วิชาชีพและกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม นั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ⁶⁶

สันติ บุญภิรมย กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การที่ครูได้รับการยกระดับเป็นวิชา ชีพและมีกฎหมายรองรับ จึงถือได้ว่าครูเป็นวิชาชีพเช่นเดียวกับวิชาชีพอื่น ๆ และเพื่อให้วิชาชีพอื่น ๆ ยอมรับวิชาชีพครู ประการสำคัญที่สุดคือ วิชาชีพครูต้องแสดงศักยภาพและสมรรถภาพแห่งวิชา-ชีพ ให้ปรากฏได้ นั่นคือ มาตรฐานในการปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดข้อกำหนด ที่นำไปสู่คุณภาพการ ดำเนินการ เรียกว่า มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และ คุณภาพที่พึงประ สดงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งเป็นวิชาชีพชั้นสูงหรือวิชาชีพควบคุม ผู้ประกอบวิชาชีพต องปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน⁶⁷

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพมีความสำคัญต่อวิชาชีพครู เพราะเป็นสิ่งที่แสดงว่าครูเป็ นผู้ที่ปฏิบัติงาน อย่างมีมาตรฐานครูจึงจำเป็นต้องแสดงศักยภาพของตนเองออกมา เพื่อให้วิชาชีพครู เป็นวิชาชีพ ที่ได้รับความเชื่อมั่น และได้รับการยอมรับจากสังคม

ความหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามความหมาย ขอบบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐาน วิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงาน และมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ไว้ดังนี้

⁶⁵ สำนักงานคณะกรรมการเลขาธิการคุรุสภา, **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 15.

⁶⁶ จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: วีพรีน, 2555), 153.

⁶⁷ สันติ บุญภิรมย, **ความเป็นครู Self-actualization for teachers**(กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, 2557), 131.

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม ประกอบ ด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดง พฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้ เกิดผล ตามวัตถุประสงค์ ประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝักฝนใหม่ทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดคุณภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการ เรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝักฝนใหม่ทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง⁶⁸

มาตรฐานวิชาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่า มาตรฐาน หมายถึง สิ่ง ที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป เช่น เวลามาตรฐานกรีนิช. สิ่ง ที่ถือเอาเป็นเกณฑ์สำหรับเทียบ กำหนด ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เช่น มาตรฐานอุตสาหกรรม หนังสือนี้ยังไม่เข้ามาตรฐาน⁶⁹

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มี มาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามา ประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะ สามารถขอรับใบประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

⁶⁸ ขอบังคับครูสภา วาดวยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 130 ตอน พิเศษ, 130 ง.

⁶⁹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556), 902.

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดพร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานหรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติเพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบแผนพฤติกรรม ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ (มาตรา 54)⁷⁰

มาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครูประกอบด้วย 3 มาตรฐาน คือ

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอ ที่จะสามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

⁷⁰ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548), 4-5.

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความ

แตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้

- ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน

- เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ

- ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน

- ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนางาน พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มีได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน⁷¹

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

ประวัติและความเป็นมา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศ ณ วันที่ 17 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา โดยให้เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมือง เพชรบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 10 รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาที่เปิดสอนทั้งระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย ที่มีสถานศึกษาตั้งใน จังหวัดเพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงคราม รวมทั้งสิ้น 60 โรงเรียน ดังนี้

จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 22 โรงเรียน

จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 18 โรงเรียน

จังหวัดสมุทรสงคราม จำนวน 9 โรงเรียน

จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 11 โรงเรียน

รวมจำนวน 60 โรงเรียน

⁷¹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556), 67-70.

วิสัยทัศน์

สพม.10 เป็นองค์กรคุณภาพ ทันสมัย เครือข่ายเข้มแข็ง ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในสังกัดขับเคลื่อนสถานศึกษา ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มุ่งสู่อาเซียนและสากลร่วมพัฒนาอาชีพท้องถิ่นตามวิถีไทย บนฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรใน สพม.10 ให้มีคุณภาพและปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ
2. ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. ส่งเสริมให้สถานศึกษายกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้
4. พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้ทันสมัย
5. ส่งเสริมทุกเครือข่ายในสังกัดให้มีคุณภาพเข้มแข็ง
6. ส่งเสริมให้สถานศึกษาพัฒนาคุณภาพสู่อาเซียนและสากล
7. ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดการศึกษาด้านงานอาชีพในท้องถิ่น
8. ส่งเสริมนักเรียน ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้ดำรงชีวิตตามวิถีไทย บนฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
9. ส่งเสริมสถานศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยของนักเรียนในสังกัด เป็นอันดับ 1 ใน 10

เป้าประสงค์

1. สถานศึกษามีการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานสากล และพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทักษะอาชีพ และพัฒนาสู่สากล

3. ประชากรวัยเรียนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี อย่างทั่วถึง และได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ
4. ครู และบุคลากรทางการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการบริหารงานได้ตามมาตรฐาน โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ค่านิยม

สพม.10 ได้กำหนดค่านิยมขององค์กรที่จะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ โดยใช้พญานาคราชตัวหน้าของจังหวัดในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ ได้แก่ เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร มากำหนดเป็นค่านิยมขององค์กร คือ ความเพียรพยายาม การใช้ปัญญา ความสามัคคี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เรียกโดยย่อว่า “ พ ป ส ส ”

กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
2. ปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง ครอบคลุมผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา ตามแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล และเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนและความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา⁷²

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

ชวนพิศ สิทธิธาดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 ของ สมศ. ระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2548 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) สมรรถนะด้านวิชาชีพ 2) สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ 3) สมรรถนะด้านหน้าที่ 4) สมรรถนะด้านบุคคล และ 5) สมรรถนะด้านการบังคับบัญชา และรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล เป็นรูปแบบที่ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบที่มีความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้⁷³

วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้ สมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการ

⁷² สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, พิมพ์ครั้งที่ 1 (เพชรบุรี:เพชรภูมิการพิมพ์,2558), 15-16.

⁷³ ชวนพิศ สิทธิธาดา, รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุชฎบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 228-234.

พัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ⁷⁴

พนิดา สัตถาสารุชณะ ศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 ผลการวิจัย พบว่า 1) ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้าน บริหารงานบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนจังหวัดที่มีผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะในการบริหาร สถานศึกษาสูงสุด คือจังหวัดสุพรรณบุรี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีกับราชบุรีมี สมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนผู้บริหาร สถานศึกษาจังหวัดอื่นๆ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผู้บริหาร- สถานศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรีกับราชบุรีมีสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05⁷⁵

ราชกุมารีย์ คูเบย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกัน คุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า สมรรถนะ ของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นกลุ่ม การศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทั้งคู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ทุกด้าน เนื่องจากผู้บริหารมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆเป็นอย่างดีเมื่อผู้บริหาร มีสมรรถนะที่พร้อมย่อมจะนำพาโรงเรียนเข้าสู่การประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ⁷⁶

⁷⁴ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551), 47-49.

⁷⁵ พนิดา สัตถาสารุชณะ, ศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 6 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2549), บทคัดย่อ.

⁷⁶ ราชกุมารีย์ คูเบย์ , “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน โรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 108.

พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ รักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง การอดทน อดกลั้น อดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความศรัทธาไม่ว่าด้วยประการใด และการรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกใจตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดี 2) การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 3) คุณธรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก⁷⁷

บาทหลวงเซซุซา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 7 ด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ และด้านจังหวัด

⁷⁷ ณัฏฐพรณีย์ ศรีปานนาค, บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 86-87.

ของชีวิตโดยส่วนรวม ส่วนด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

3) คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวม ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการบูรณาการด้านสังคมและคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโดยภาพรวมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

3.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมและด้านการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการบูรณาการด้านสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3.5 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

3.6 คุณภาพชีวิตการทำงานของครูด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

และด้านธรรมเนียมในองค์การส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูด้านการร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์⁷⁸

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ความเป็นครูมืออาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพโดยภาพรวมประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 57.40 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพด้านการปฏิบัติตนมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 45.00⁷⁹

⁷⁸ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550), 152-154.

⁷⁹ รุจิรัตน์ นาคะรัมย์, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 111-112.

พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะทางอารมณ์ผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยภาวะทางอารมณ์ผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไปมีมัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการปรับตัว ความสามารถภายในตนเอง และการจัดการกับความเครียด ตามลำดับ 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีมัชฌิมเลขคณิตเรียงตามลำดับดังนี้คือ ด้านการตัดสินใจในปฏิบัติการต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีมัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ด้านการปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ตามลำดับ 3) ภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมและเมื่อแยกพิจารณาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแต่ละด้านพบว่า 3.1 ด้านความสามารถภายในตนเอง ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.2 ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.3 ด้านความสามารถในการปรับตัว ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.4 ด้านการจัดการกับความเครียด ไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 3.5 ด้านสภาวะอารมณ์ทั่วไป ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทุกด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติการต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์⁸⁰

⁸⁰ พิชชาพร อุ่นศิริ, ภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตาม

กานนท์ อินทปัญญา ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียน
 วรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การ
 ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนวรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน
 พบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 แก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึง
 ผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง แสวงหาและใช้ข้อมูล
 ข่าวสารในการพัฒนา ส่วนอีก 7 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้
 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รายงานผลการ
 พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และ
 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) แนวทางการพัฒนาการ
 ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนวรรณสูตศึกษาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 พบว่า 2.1 ด้านกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
 ควรส่งเสริมให้มีการจัดอบรม สัมมนา เป็นประจำตั้งแต่ระดับภายในกลุ่มสาระระดับโรงเรียน
 ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่จัดการอบรมแล้วนำความรู้มาเผยแพร่ภายในโรงเรียนด้วยวิธีการต่างๆ
 2.2 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ควรมีมาตรการที่ชัดเจนให้
 ครูผู้สอนทุกคนศึกษานักเรียนเป็นรายบุคคล แยกนักเรียนกลุ่มเก่ง-อ่อน จัดแผนการเรียนรู้ที่เน้น
 นักเรียนเป็นสำคัญและวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับกิจกรรม 2.3 ด้านมุ่งพัฒนาผู้เรียนได้เต็ม
 ศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนควรนำผลการประเมินผลการเรียนของนักเรียนมาวิเคราะห์ วางแผน
 ทุกกลุ่มสาระแล้วสอนซ่อมเสริม สร้างแรงจูงใจให้ครูด้วยการยกย่องเชิดชูเกียรติ 2.4 ด้านพัฒนา
 แผนการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ควรจัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เขียนแผนการ
 จัดการเรียนรู้ที่มีรูปแบบถูกต้องตามมาตรฐาน นิเทศติดตามและให้ครูประเมินแผนการจัดการเรียนรู้
 หลังการใช้ 2.5 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ควรส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ
 ใช้เอง มีการประเมินผลการใช้สื่อ เผยแพร่สื่อที่ใช้แล้วประสบผลสำเร็จ 2.6 ด้านจัดกิจกรรมการเรียน
 การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ควรส่งเสริมให้ครูวางแผนการจัดกิจกรรมตามความสนใจ
 ของนักเรียน ใช้สื่อการสอนในรูปแบบต่างๆ ประเมินผลหลากหลาย 2.7 ด้านรายงานผลการพัฒนา

มาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), 111-112.

คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ให้ครูได้ศึกษาดูงาน จัดแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างกลุ่มสาระ
 2.8 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ควรให้นักเรียนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรม
 การสอนของครูในระดับหนึ่ง จัดเวทีแสดงความคิดเห็น 2.9 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง
 สร้างสรรค์ ควรมีการวิเคราะห์คน วิเคราะห์งาน เพื่อใช้คนให้ตรงกับงาน ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานตาม
 ความถนัด ตามความสนใจ งานได้ผลคนมีความสุข 2.10 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
 ผู้บริหารควรชี้แจงสร้างความเข้าใจกับครูถึงบทบาทหน้าที่ที่มีต่อชุมชน เน้นการสื่อสารระหว่าง
 โรงเรียนกับชุมชน 2.11 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ควรจัดหาแหล่งข้อมูลข่าวสารให้เพียงพอ
 กับความต้องการ 2.12 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ควรสร้างความตระหนัก
 และมีนโยบายให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้ปฏิบัติจริง⁸¹

งานวิจัยต่างประเทศ

อีธ (Eith) ศึกษาบทบาท วิสัยทัศน์ และสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องใน
 วิทยาลัยชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาเชิงคุณภาพผล
 การศึกษาพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีวิสัยทัศน์ 3 ประการ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต
 2) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 3) การปรับปรุงการสนับสนุนองค์การ ในด้านบทบาทพบว่ามี
 3 บทบาท คือ 1) การแสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม 2) การให้บริการ 3) การเป็นผู้นำหรือผู้จัดการ
 ส่วนในด้านสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องในวิทยาลัยชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21
 ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา พบว่า หัวหน้าภาควิชาในอนาคตต้องมีสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้

- 1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การจัดการทรัพยากรการสนับสนุนในการทำงาน
- 4) การนำและการจัดการ⁸²

⁸¹ กานนท์ อินทปัญญา, การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียน
 กรรมสิทธิ์ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1 (สารนิพนธ์ปริญญา
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549), 83-85.

⁸² Gary Lee Eith, "Vision, Role and Competencies of the 21st Century
 Community College Continuing Education Department Head" (Ed.D. Dissertation,
 Columbia University Teachers College, 2002), Abstract.

มาร์มอน(Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องของการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอน และเทคโนโลยี⁸³

โนเบิล นาโน (Noble-Nano) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของโครงการการศึกษาข้อมูลด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่ 1 การดำเนินการเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ การศึกษาพบว่า ผู้บริหารในเขตพื้นที่ที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านองค์ความรู้และความเข้าใจในคุณลักษณะและบทบาทในการเรียนรู้อยู่ในระดับน้อย คณะจารย์ในคณะมีระดับสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของสมรรถนะของผู้บริหารคณะพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์อยู่ในระดับน้อย⁸⁴

คอก, สลีเจอร์ และวอล์ทเทน (Kock Slegers and Vocten) ได้ศึกษาการเรียนรู้ใหม่ๆ กับทางเลือกของครูมัธยมเมื่อมีการจัดการเรียนรู้ในภาวะแวดล้อมใหม่ โดยการสัมภาษณ์ครูมัธยมชาวเนเธอร์แลนด์จำนวน 15 คน ได้แสดงให้เห็นถึงสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ 3 ด้าน ซึ่งเป็นทางเลือกเบื้องต้นของครูเหล่านี้ ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน 2) เป้าหมายของการเรียน 3) สิ่งต่างๆ ที่ใช้ในการเรียน และเมื่อสัมภาษณ์อย่างเจาะลึกกับครูทั้ง 15 คนอีกครั้งเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของการเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ พบว่า ครูมีความแตกต่างทางความคิดในการเลือกสิ่งที่จะให้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากนี้พบว่า ครูส่วนใหญ่คิดถึงผลการเรียนโดยไม่คิดถึงวิธีการเรียน และจุดมุ่งหมายของการเรียนเลย ยิ่งไปกว่านั้นครูแทบจะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ

⁸³ D.H. Marmon, “Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs” (Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee,2002), 42-43.

⁸⁴ Ana Belen O. Noble-Nano, “Competencies of Information Technology Education Program in Region 1 : Implementation to Quality Education” (Dissertation,Saint Louis University Bonifacio St.,Baguio City, 2008), Abstract.

การมีส่วนร่วมในการเรียนของผู้เรียนเลย เพราะฉะนั้น เพื่อช่วยให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ประสบความสำเร็จ ควรเพิ่มพื้นฐานความรู้ให้แก่ครูมากขึ้นกว่าเดิม⁸⁵

บราวน์ และมาคาแทนเกย์ (Brown and Macatangay) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูมืออาชีพให้ได้รับการยอมรับ โดยใช้แบบสอบถามครูผู้สอนจำนวน 3 รายที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพครูของสมาคมตะวันตกเฉียงเหนือ เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนในเมืองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่า ครูที่เข้าร่วมโครงการแสดงให้เห็นผลกระทบในทางบวกว่า ครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพทั้งในระดับของบุคคลและระดับของโรงเรียน รวมทั้งวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูถูกพัฒนาตามสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องในการวางแผนและประเมินผล เพื่อปรับปรุงพัฒนาแลการสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียน⁸⁶

สรุป

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จะเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องกัน การที่สถานศึกษา จะมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีสมรรถนะในการบริหารจัดการกิจการต่างๆ ในโรงเรียนซึ่งสมรรถนะ หมายถึง ศักยภาพ ขีดความสามารถ ลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออก ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้น ได้แก่ การบริหารตนเอง การนำผู้อื่น การบริหารงาน นวัตกรรม ความรับผิดชอบทาง นอกจากนี้สมรรถนะผู้บริหารที่จำเป็นต่อสถานศึกษาแล้ว ครูก็มีส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ครูทุกคนจึง

⁸⁵ Kock, A.D. Slegers, P and Voeten, J.M, New learning and choices of secondary school teacher when arranging learning, **Teaching and Teacher Education** 21 (2005): 799-816.

⁸⁶ Marie Brown and Ana Macatangay, The Impact of Action Research for Professional Development: Case Studies in Two Manchester Schools, **Westminster Studies in Education** 25, 1 (April 2002): Abstract.

ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตามการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ประกอบด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ข้อ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2556 ดังนี้ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้ เต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับ ผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์



บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) มีประชากรเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 60 โรงเรียน และใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งกำหนดโดยใช้ตารางของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan) มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของบาแพทและคณะ(Bapat and other) และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ซึ่งการดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย รายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผนและจัดเตรียมโครงร่างการวิจัย โดยการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จากเอกสาร ตำรา คู่มือ ข้อมูลสถิติจากหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาจัดทำโครงร่างการวิจัย ตามคำแนะนำของอาจารย์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อเสนอโครงร่างการวิจัยต่อภาควิชาเพื่อขอความเห็นชอบ และคำแนะนำเพื่อการปรับปรุงแก้ไขโครงร่างการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยทดสอบและปรับปรุงคุณภาพของเครื่องมือ จากนั้นนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผล และตรวจสอบความถูกต้อง และขออนุมัติหัวข้อจากบัณฑิตวิทยาลัย

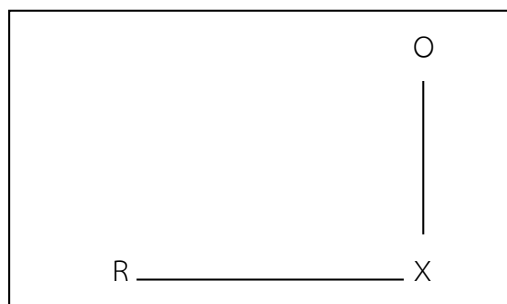
ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการนำเสนอรายงานผลการวิจัย โดยการนำร่างผลการวิเคราะห์ แปลผล และอภิปรายผล มาจัดทำรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความถูกต้อง และนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่ออนุมัติจบการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบงานวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one shot, non-experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษา เขต10 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 60 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของเครจซี่
 และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸⁷ ได้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 เขต 10 จำนวน 52 โรงเรียน และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified-
 Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียน
 ออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน ไม่เกิน 500 คน 2) โรงเรียนขนาดกลาง
 จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 501 - 1,500 คน และ 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 1,501
 คน ขึ้นไป

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ จำนวน104 คน โรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร
 สถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน จำนวน 1 คน และข้าราชการครู
 ปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

⁸⁷Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for
 Research Activities,” *Journal for Education and Psychological Management*, no. 3
 (November 1970): 608.

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษาผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน

จังหวัด	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		
				ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม
เพชรบุรี	เล็ก	8	6	6	6	12
	กลาง	8	6	6	6	12
	ใหญ่	3	3	3	3	6
	ใหญ่พิเศษ	3	3	3	3	6
ประจวบคีรีขันธ์	เล็ก	7	5	5	5	10
	กลาง	7	5	5	5	10
	ใหญ่	3	3	3	3	6
	ใหญ่พิเศษ	1	1	1	1	2

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษาผู้ให้ข้อมูล จำแนกตามจังหวัดและขนาดของโรงเรียน(ต่อ)

จังหวัด	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ผู้ให้ข้อมูล		
				ผู้อำนวยการ	ครูผู้สอน	รวม
สมุทรสาคร	เล็ก	5	5	5	5	10
	กลาง	1	1	1	1	2
	ใหญ่	2	2	2	2	4
	ใหญ่พิเศษ	1	1	1	1	2
สมุทรสงคราม	เล็ก	3	3	3	3	6
	กลาง	4	4	4	4	8
	ใหญ่	2	2	2	2	4
	ใหญ่พิเศษ	2	2	2	2	4
รวมทั้งสิ้น		60	52	52	52	104

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่

1.1 เพศ หมายถึง เพศชาย หรือเพศหญิง

1.2 อายุ หมายถึง อายุตัวของผู้ให้ข้อมูล แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 30 ปี, 31 - 40 ปี, 41 - 50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ปริญญาตรี, ปริญญาโท, ปริญญาเอก และอื่น ๆ (โปรดระบุ.....)

1.4 ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน หมายถึง ตำแหน่งหน้าที่หลักของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.5 ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่หลักของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 กลุ่ม คือ ไม่เกิน 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, 16 - 20 ปี, 21 - 25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรต้น (Xtot) เป็นตัวแปร ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบาแพทและคณะ (Bapat and other) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 การบริหารตนเอง (self management) (X_1) หมายถึง นิสัยในการทำงาน ทัศนคติในการทำงาน วิธีจัดการความเครียด ความเข้าใจในตนเอง และการเรียนรู้ของผู้บริหาร

2.2 การนำผู้อื่น (leading others) (X_2) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ตระหนักรู้เข้าใจ การจูงใจบุคลากร การพัฒนาบุคลากรและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นของผู้บริหาร

2.3 การบริหารงาน (task management) (X_3) หมายถึง การปฏิบัติงาน แก้ปัญหา จัดการข้อมูลข่าวสารและทรัพยากร จัดการทรัพยากรมนุษย์ และการเพิ่มสมรรถนะการทำงานของผู้บริหาร

2.4. นวัตกรรม (innovation) (X_4) หมายถึง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ บูรณาการมุมมอง และการบริหารตามการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

2.5 ความรับผิดชอบทางสังคม (X_5) หมายถึง ความรับผิดชอบต่อชุมชน ความรู้ทางสังคม กระบวนการทางศีลธรรม การนำผู้อื่นอย่างมีศีลธรรม การปฏิบัติอย่างซื่อสัตย์ของผู้บริหาร

3. ตัวแปรตาม (Y_{tot}) เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ดังนี้

3.1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และ การประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

3.2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3.3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

3.4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4) หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3.5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคโนโลยีวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

3.6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

3.7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

3.8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(Y_8) หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

3.9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์(Y_9) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

3.10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์(Y_{10}) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

3.11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(Y_{11}) หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นโอกาส ในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของบาแพทและคณะ (Bapat and other)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ซึ่งผู้วิจัยสร้างจากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

โดยแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ (Rating Scale) ซึ่งสามารถจัดลำดับคุณภาพได้ 5 ระดับ โดยมีความหมาย ดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's five rating scale)⁸⁸ โดยกำหนดค่าคะแนนเป็น 5 ระดับซึ่งมีความหมายดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับน้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาเอกสาร ตำรา วรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของบาแพทและคณะ (Bapat and other) และมาตรฐานการ

⁸⁸ Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York: McGrawHill, 1961), 74.

ปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2556 หลังจากนั้นนำผลการศึกษามาสร้างเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน พิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ตลอดจนความสอดคล้องของเนื้อหากับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.8 - 1.00

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 5 โรงเรียน จำนวน 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach)⁸⁹ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .988

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทำแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง 52 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน โดยผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน คือ ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหาร

⁸⁹ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing* (New York: Harper & Row, 1974), 161.

สถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากที่ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงมีการนำข้อมูลดังกล่าวมาจัดระบบข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย โดยใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู วิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best)⁹⁰ หากค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในช่วงใดก็แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูเป็นแบบนั้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร /มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหาร/มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) โดยผู้วิจัยได้

⁹⁰ John W. Best, *Research in Education* (New Jersey: Prentice-Hall, 1970), 190.

แปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ
ประคอง กรรณสูต⁹¹ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 ถึง 0.29 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 ถึง 0.69 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 ถึง 1.00 แสดงว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู มีความสัมพันธ์กันสูง

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์
เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10
2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 และ
3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในปีการศึกษา 2556 จำนวน 52 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ2 คน
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 1 คน และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน1 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน
เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของบาแพทและ
คณะ (Bapat and other)และและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย
มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ
(percentage) ค่ามัธยเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (Pearson's product -moment correlation
coefficient)ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

⁹¹ประคอง กรรณสูต, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540), ไม่ปรากฏเลขหน้า.

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือเพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ซึ่งใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 104 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 45 โรงเรียน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 52 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 86.54

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอ ผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ฉบับ และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 ฉบับ รวมสถานศึกษาละ 2 ฉบับ จากกลุ่มตัวอย่าง 45 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 90 ฉบับ จำแนกตามเพศ อายุ

ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	32	35.56
หญิง	58	64.44
รวม	90	100
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	8	8.89
31 - 40 ปี	18	20.00
41 - 50 ปี	26	28.89
51 ปีขึ้นไป	38	42.22
รวม	90	100
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	42	46.67
ปริญญาโท	48	53.33
ปริญญาเอก	-	-
รวม	90	100

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด
ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียน		
ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน	45	50.00
ข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี	45	50.00
รวม	90	100
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน		
ไม่เกิน 5 ปี	7	7.78
6 - 10 ปี	21	23.33
11 - 15 ปี	9	10.00
16 - 20 ปี	17	18.89
21 - 25 ปี	18	20.00
26 ปีขึ้นไป	18	20.00
รวม	90	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 64.44 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 เป็นผู้มีอายุ 51 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 42.20 รองลงมาคือผู้มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.89 และน้อยที่สุดคือผู้มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.89 ในด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือผู้มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 มีตำแหน่งหน้าที่หลักในโรงเรียนเป็นผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 56.67 เป็นข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 43.33 เช่นเดียวกัน ในด้านประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 6 - 10 ปี มากที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33

รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน 21-25 ปี และ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันไม่เกิน 5 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 7.78

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ในการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวม (X_{tot})

ด้านที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	การบริหารตนเอง (X_1)	4.54	0.34	มากที่สุด
2	การนำผู้อื่น (X_2)	4.66	0.28	มากที่สุด
3	การบริหารงาน (X_3)	4.54	0.36	มากที่สุด
4	นวัตกรรม (X_4)	4.72	0.24	มากที่สุด
5	ความรับผิดชอบต่อสังคม (X_5)	4.56	0.32	มากที่สุด
	รวม X_{tot}	4.60	0.17	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.17) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ นวัตกรรม ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.24) การนำผู้อื่น ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.28) ความรับผิดชอบต่อสังคมผู้อื่น ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.32) การบริหารงานและการบริหารตนเอง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.34 และ 0.36) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

โดยรวมเท่ากับ 0.17 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้อยตามกัน

เมื่อวิเคราะห์ระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารตนเอง

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารตนเอง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สามารถบริหารเวลาได้อย่างคุ้มค่า โดยจัดระเบียบและจัดลำดับความสำคัญของงานได้	4.76	0.48	มากที่สุด
2	มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงาน	4.49	0.55	มาก
3	กำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.44	0.55	มาก
4	มีความมุ่งมั่น อดทน ต่อการปฏิบัติงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
5	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรและสังคมได้เป็นอย่างดี	4.38	0.49	มาก
6	มีทัศนคติเชิงบวกในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน	4.38	0.49	มาก
7	มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆได้ดี	4.56	0.59	มากที่สุด
8	สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆได้	4.51	0.51	มากที่สุด
9	สามารถวิเคราะห์ตนเอง โดยเข้าใจถึงความรู้ความสามารถของตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริง	4.53	0.50	มากที่สุด
10	แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตน	4.67	0.48	มากที่สุด
11	พัฒนาการเรียนรู้ โดยศึกษา ค้นคว้า องค์กรความรู้ใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ	4.71	0.46	มากที่สุด
	รวม	4.54	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.34) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ สามารถบริหารเวลาได้อย่างคุ้มค่า โดยจัดระเบียบและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.48) พัฒนาการเรียนรู้ โดยศึกษา ค้นคว้า องค์กรความรู้ใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.71$, S.D. = 0.46) แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตน ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.59) มีความมุ่งมั่น อดทน ต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) สามารถวิเคราะห์ตนเอง โดยเข้าใจถึงความรู้ ความสามารถของตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริง ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.51) มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55) กำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.55) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรและสังคมได้เป็นอย่างดี และมีทัศนคติเชิงบวกในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.34 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การนำผู้อื่น

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงานได้	4.67	0.48	มากที่สุด
2	เป็นผู้นำการอภิปราย สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสรุปผลการอภิปรายได้	4.73	0.45	มากที่สุด
3	สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรสู่บุคลากรในองค์กรได้	4.71	0.55	มากที่สุด
4	มีทักษะการสื่อสารที่ดี	4.89	0.32	มากที่สุด
5	สนับสนุนให้มีบริบทแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอื่นระหว่างองค์กร	4.89	0.32	มากที่สุด
6	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ตามหลักจิตวิทยา	4.60	0.50	มากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การนำผู้อื่น (ต่อ)

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำผู้อื่น	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7	มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร	4.69	0.51	มากที่สุด
8	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่	4.53	0.59	มากที่สุด
9	สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
10	สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.69	0.51	มากที่สุด
11	นิเทศและติดตามการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายแก่บุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	4.42	0.50	มาก
12	ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร	4.69	0.47	มากที่สุด
13	มีความเป็นอิสระทางการเมืองก่อให้เกิดการทำลายระบบคุณธรรม	4.42	0.50	มาก
14	มีบทบาทในการกำหนดกรอบแนวคิดและเป้าหมายของการปฏิบัติงานขององค์กร	4.56	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.66	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การนำผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ มีทักษะการสื่อสารที่ดี และสนับสนุนให้มีบริบทแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอื่นระหว่างองค์กร ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน

(\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.42) เป็นผู้นำการอภิปราย สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสรุปผลการอภิปรายได้ (\bar{X} = 4.73, S.D. = 0.45) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรสู่บุคลากรในองค์กรได้ (\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.55) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร (\bar{X} = 4.69, S.D. = 0.51, 0.47) สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้ (\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.48) มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ตามหลักจิตวิทยา (\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.50) มีบทบาทในการกำหนดกรอบแนวคิดและเป้าหมายของการปฏิบัติงานขององค์กร (\bar{X} = 4.56, S.D. = 0.50) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่ (\bar{X} = 4.53, S.D. = 0.59) นิเทศและติดตามการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายแก่บุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และ มีความเป็นอิสระทางการเมืองก่อให้เกิดการทำลายระบบคุณธรรม (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.28 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 6 คำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารงาน

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.53	0.50	มากที่สุด
2	สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.60	0.50	มากที่สุด
3	เป็นผู้แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร	4.58	0.50	มากที่สุด
4	เป็นผู้นำเสนอข้อมูล เผยแพร่ข่าวสาร ให้แก่บุคลากรในองค์กร	4.64	0.48	มากที่สุด
5	สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน	4.27	0.69	มาก
6	มอบหมายงานให้กับบุคลากรได้เหมาะสมตามความรู้และประสบการณ์	4.49	0.51	มาก

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารงาน (ต่อ)

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
7	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.49	0.55	มาก
8	จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.73	0.45	มากที่สุด
9	เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ปัญหาขององค์กร	4.51	0.69	มากที่สุด
	รวม	4.54	0.36	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45) เป็นผู้นำเสนอข้อมูล เผยแพร่ข่าวสาร ให้แก่บุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.64$, S.D. = 0.48) สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) เป็นผู้แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ปัญหาขององค์กร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.69) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มอบหมายงานให้กับบุคลากรได้เหมาะสมตามความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.55, 0.51) สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.36 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 นครพนม

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนวัตกรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	จัดสรรงบประมาณเพื่อการใช้นวัตกรรมขององค์กร	4.80	0.40	มากที่สุด
2	วางแผนและกำหนดปฏิทินที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางของนวัตกรรม	4.82	0.39	มากที่สุด
3	สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการ พัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.93	0.25	มากที่สุด
4	บูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของ องค์กรได้อย่างเหมาะสม	4.93	0.25	มากที่สุด
5	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้ สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและนโยบายต้นสังกัด	4.82	0.39	มากที่สุด
6	ใช้กระบวนการในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ ขององค์กร	4.62	0.49	มากที่สุด
7	สามารถประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่างๆที่มีผลต่อ การเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้	4.36	0.74	มาก
8	เตรียมองค์กรให้มีความพร้อมในกรณีที่องค์กรเข้าสู่ กระบวนการเปลี่ยนแปลงจากบริบทปัจจุบันเข้าสู่บริบท ใหม่ที่ต้องการ หรือความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.64	0.48	มากที่สุด
9	สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้ อย่างเหมาะสมกับองค์กร	4.64	0.48	มากที่สุด
10	มีความสามารถในการรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด	4.67	0.48	มากที่สุด
	รวม	4.72	0.24	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72, S.D. = 0.24$) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และ บุคลากรความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.93, S.D. = 0.25$) วางแผนและกำหนดปฏิทินที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามแนวทางของนวัตกรรม และสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและนโยบายต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.82, S.D. = 0.39$) จัดสรรงบประมาณเพื่อการใช้งานนวัตกรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.80, S.D. = 0.40$) มีความสามารถในการรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด ($\bar{X} = 4.67, S.D. = 0.48$) เตรียมองค์กรให้มีความพร้อมในขณะที่ยังคงเข้าสู่กระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงจากบริบทปัจจุบันเข้าสู่บริบทใหม่ที่ต้องการ หรือความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร ($\bar{X} = 4.64, S.D. = 0.48$) ใช้กระบวนการในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ($\bar{X} = 4.62, S.D. = 0.49$) สามารถประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่างๆที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ ($\bar{X} = 4.36, S.D. = 0.74$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.24 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ความรับผิดชอบต่อสังคม

(n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมขององค์กรช่วยเหลือแบ่งปันสู่สังคมและสาธารณประโยชน์	4.69	0.51	มากที่สุด
2	เป็นผู้แทนขององค์กรและนำบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ	4.69	0.47	มากที่สุด

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ความรับผิดชอบต่อสังคม (n = 45)

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
3	สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้านสิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม	4.31	0.47	มาก
4	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม จรรยาของสังคม	4.69	0.47	มากที่สุด
5	มีความรู้ในระบบการเมือง ค่านิยม ความเชื่อ เศรษฐกิจ และรูปแบบภาวะผู้นำของประเทศต่าง ๆ	4.67	0.48	มากที่สุด
6	มีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านพลวัตองค์กร พฤติกรรมและประวัติศาสตร์	4.53	0.50	มากที่สุด
7	มีความรู้เกี่ยวกับกายภาพที่ตั้งและความแตกต่างระหว่างขอบเขตพื้นที่ดินและขอบเขตทางทะเล และเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่หลอมรวมเป็นวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ	4.56	0.50	มากที่สุด
8	มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรมและสามารถที่จะประยุกต์หลักเหล่านั้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.62	0.49	มากที่สุด
9	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน	4.24	0.83	มาก
	รวม	4.56	0.32	มากที่สุด

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ความรับผิดชอบต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.32) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม จรรยาของสังคม ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) เป็นผู้แทนขององค์กรและนำบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) ดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมขององค์กรช่วยเหลือ

แบ่งปันสู่สังคมและสาธารณะประโยชน์ ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) มีความรู้ในระบบการเมือง ค่านิยม ความเชื่อ เศรษฐกิจ และรูปแบบภาวะผู้นำของประเทศต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรมและสามารถที่จะประยุกต์หลักเหล่านั้นกับผู้ได้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) มีความรู้เกี่ยวกับกายภาพที่ตั้งและความแตกต่างระหว่างขอบเขตพื้นดินและขอบเขตทางทะเล และเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่หลอมรวมเป็นวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) มีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านพลวัตองค์กร พฤติกรรมและประวัติศาสตร์ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้านสิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยรวมเท่ากับ 0.32 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ในการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวม (Y_{tot})

(n = 45)

ด้านที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ	4.30	0.47	มาก
2	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.47	0.48	มาก
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ	4.45	0.36	มาก

ด้านที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล	4.59	0.37	มากที่สุด
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.70	0.26	มากที่สุด
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.49	0.45	มาก
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.35	0.33	มาก
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.76	0.31	มากที่สุด
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์	4.62	0.22	มากที่สุด
10	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.66	0.31	มากที่สุด
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.67	0.45	มากที่สุด
12	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.55	0.28	มากที่สุด
	รวม)Y _{tot} (4.55	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 9 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.22) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) พัฒนาคือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.26) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.31) ร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.22) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.37) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.28) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.48) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.36) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.33) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.22 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

เมื่อวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	แสวงหาความรู้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.47	0.50	มาก
2	เผยแพร่ความรู้ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง	4.18	0.81	มาก
3	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมอบรม สัมมนา และประชุมปฏิบัติการทางวิชาชีพ	4.36	0.48	มาก
4	มีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏเด่นชัดในการดำเนินการ	4.29	0.59	มาก
5	มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู	4.20	0.55	มาก
	รวม	4.30	0.47	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.47) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลข คณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ แสวงหาความรู้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนา ตนเอง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุมอบรม สัมมนา และ ประชุมปฏิบัติการทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) มีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏเด่นชัดในการ ดำเนินการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.59) มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.55) เผยแพร่ความรู้ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.47 ลักษณะนี้ หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้อยตามกัน

ตารางที่ 11 คำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เลือกจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสามารถผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก	4.62	0.49	มากที่สุด
2	เลือกใช้กิจกรรมเสริมความรู้และหลักสูตรที่พัฒนา ความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน เป็นหลัก	4.29	0.84	มาก
3	เลือกใช้กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงด้วย ความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน	4.58	0.50	มากที่สุด
4	ปฏิบัติกิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครูที่ส่งผลโดยตรง ต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยคำนึงถึงประโยชน์เกิด กับผู้เรียนเป็นหลัก	4.47	0.50	มาก
5	เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้น เรียนโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก	4.40	0.50	มาก
	รวม	4.47	0.48	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.48) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงคำสัมภาษณ์เชิงคุณภาพจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ เลือกจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสามารถผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) เลือกใช้กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรงด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) ปฏิบัติกิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยคำนึงถึงประโยชน์เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.50) เลือกใช้กิจกรรมเสริมความรู้และหลักสูตรที่พัฒนา

ความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.48 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความมุ่งมั่น พยายามเต็มความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้	4.49	0.51	มาก
2	พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ	4.47	0.50	มาก
3	พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคนให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของการพัฒนา	4.36	0.48	มาก
4	วินิจฉัยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาและพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนเป็นหลัก	4.53	0.50	มากที่สุด
5	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน	4.42	0.50	มาก
6	มีการส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพแต่ละคนอย่างเป็นระบบ	4.42	0.50	มาก
รวม		4.45	0.36	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.36) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ วินิจฉัยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาและพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) มีความมุ่งมั่น พยายามเต็ม

ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) มีการส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพแต่ละคนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคนให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของการพัฒนา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.36 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้อยตามกัน

ตารางที่ 13 คำมีขมิ้มเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ผล

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ผล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน	4.60	0.50	มากที่สุด
2	บันทึกหลังการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา	4.58	0.58	มากที่สุด
3	สร้างและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียนปฏิบัติจริง	4.69	0.56	มากที่สุด
4	เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้	4.60	0.50	มากที่สุด
5	ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงและพัฒนาสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน	4.47	0.50	มาก
	รวม	4.59	0.37	มากที่สุด

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ผล ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.37) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้คือ สร้างและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียน ปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.56) ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) บันทึกหลังการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของ ผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.58) ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุง และพัฒนาสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.37 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็น ไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การพัฒนาสื่อการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสัมพันธ์กับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์ การเรียนรู้	4.56	0.55	มากที่สุด
2	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.69	0.51	มากที่สุด
3	สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและ ผู้เรียนปฏิบัติจริง	4.78	0.42	มากที่สุด
4	เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้การจัด กิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของ การเรียนรู้	4.58	0.50	มากที่สุด
5	ครูใช้แผนการสอนที่ปรับปรุงและพัฒนาสอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียน	4.89	0.32	มากที่สุด
	รวม	4.70	0.26	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.26) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่า มัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ครูใช้แผนการสอนที่ปรับปรุงและพัฒนาสอดคล้องกับ ความสามารถของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็น สำคัญและผู้เรียนปฏิบัติจริง ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.51) เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้การจัดกิจกรรมการเรียน การสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) ใช้สื่อการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพสัมพันธ์กับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์ การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.55) เมื่อ พิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.26 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มี ความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การจัดการเรียนการสอนโดย เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติ จริงตามสภาพความแตกต่างของบุคคล และสามารถ นำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	4.49	0.51	มาก
2	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยฝึกให้นักเรียนสามารถคิดและ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดย ครูผู้สอนนั้นเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ	4.53	0.50	มากที่สุด
3	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการ ใช้ สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย	4.53	0.59	มากที่สุด
4	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงาน ตามศักยภาพ	4.47	0.50	มาก

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป	4.44	0.50	มาก
	รวม	4.49	0.45	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยฝึกให้นักเรียนสามารถคิดและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนนั้นเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.59) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริงตามสภาพความแตกต่างของบุคคล และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.50)) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.45 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา	4.53	0.50	มากที่สุด
2	สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและ	4.42	0.50	มาก

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
	มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับ แผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน			
3	สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและ มาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับ แผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน	4.20	0.40	มาก
4	วางแผนการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดเป้าหมายคุณภาพ ผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่าง เหมาะสม	4.27	0.45	มาก
5	จัดกิจกรรมการเรียนรู้แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่าง ชัดเจน	4.36	0.48	มาก
6	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำสารสนเทศ อย่างเป็นระบบ	4.36	0.48	มาก
7	นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้ โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่ แตกต่างกัน จัดกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึง การแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตาม ศักยภาพ และสามารถชี้แนะ ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้	4.38	0.49	มาก
8	มีการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น	4.24	0.43	มาก
	รวม	4.35	0.33	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.33) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลข
คณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตร

สถานศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกัน จัดกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ และสามารถชี้แนะ ให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.49) จัดกิจกรรมการเรียนรู้แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.48) มีการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = 0.43) วางแผนการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.45) สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.20$ S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.33 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้อยตามกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ	4.82	0.39	มากที่สุด
2	ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู	4.82	0.39	มากที่สุด
3	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม	4.53	0.50	มากที่สุด
4	พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.89	0.32	มากที่สุด
5	มีความรับผิดชอบต่อนักเรียนที่ได้รับมอบหมาย	4.78	0.42	มากที่สุด
6	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสถานศึกษา	4.69	0.47	มากที่สุด
7	มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ	4.62	0.49	มากที่สุด
8	ร่วมปกป้องและรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา	4.84	0.37	มากที่สุด
	รวม	4.76	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ พัฒนาดตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ร่วมปกป้องและรักษา ชื่อเสียงของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.37) ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาที่ตน นับถือ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) ให้ความร่วมมือใน กิจกรรมของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.49) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.31 ลักษณะนี้หมายความว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร อย่างสร้างสรรค์

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.47	0.50	มาก
2	ตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
3	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน	4.58	0.50	มากที่สุด
4	ยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน	4.60	0.50	มากที่สุด
5	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน ด้วยความเต็มใจ	4.89	0.32	มากที่สุด
6	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน จนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.42	0.62	มาก
7	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงาน โดยร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น	4.73	0.45	มากที่สุด
8	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน แล้ว นำมาปรับปรุงพัฒนางาน	4.49	0.51	มาก
	รวม	4.62	0.22	มากที่สุด

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$, S.D. = 0.22) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหา น้อย ดังนี้คือ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.89$, S.D. = 0.32) ตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานโดยร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น ($\bar{X} = 4.73$, S.D. = 0.45) ยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.50) ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) มีความรู้ ความ เข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.50) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.62) เมื่อ พิจารณาสวนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.22 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มี ความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กร อย่างสร้างสรรค์

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานชุมชน	4.84	0.38	มากที่สุด
2	สามารถปฏิบัติงานชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่สถานศึกษาวางไว้	4.82	0.39	มากที่สุด
3	ตระหนักถึงความสำคัญของผู้อื่นในชุมชน	4.82	0.39	มากที่สุด
4	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในชุมชน	4.78	0.42	มากที่สุด
5	ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน	4.56	0.50	มากที่สุด
6	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับชุมชนเพื่อพัฒนางานของ สถานศึกษา	4.56	0.50	มากที่สุด
7	ประสานการทำงานระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้มีการยอมรับซึ่ง กันและกัน	4.49	0.51	มาก
8	ประสานการทำงานระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงาน ร่วมกันด้วยความเต็มใจ	4.42	0.50	มาก
	รวม	4.66	0.31	มากที่สุด

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.31) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหา น้อย ดังนี้คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานชุมชน ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = 0.38) สามารถปฏิบัติงาน ชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาวางไว้ ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) ตระหนักถึงความสำคัญของผู้อื่นในชุมชน ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นใน ชุมชน ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.42) ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับชุมชนเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.50) ประสานการทำงานระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) ประสานการทำงานระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.31 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การแสวงหาข้อมูลและใช้ ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.60	0.62	มากที่สุด
2	มีข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน เชื่อถือได้โดยเฉพาะสารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.60	0.62	มากที่สุด
3	สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของ สังคมทุกด้าน อย่างมีเหตุผล	4.56	0.62	มากที่สุด
4	สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนา ตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.76	0.43	มากที่สุด
5	สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร แล้วนำมาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย	4.82	0.39	มากที่สุด
	รวม	4.67	0.45	มากที่สุด

จากตารางที่ 20 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.45) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัธยเลขคณิตจาก มากไปหาน้อย ดังนี้คือ สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร แล้วนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนได้เป็นปกตินิสัย ($\bar{X} = 4.82$, S.D. = 0.39) สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการแก้ปัญหา เพื่อ พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.76$, S.D. = 0.43) สามารถ วิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน อย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.62) ค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะ สารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.62) มีข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน เชื่อถือได้ โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.45 ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปใน ทิศทางคล้อยตามกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

(n = 45)

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือ ความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและ การจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการ เรียนรู้	4.49	0.51	มาก
2	สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือ ความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและ การจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการ เรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร	4.51	0.63	มากที่สุด
3	นำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นแนวทางดำเนินการแก้ปัญหาและ พัฒนาผู้เรียน	4.69	0.47	มากที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
4	วิเคราะห์มุมมองต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปใน ทางการพัฒนา โดยกำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน	4.31	0.47	มาก
5	เป็นผู้มองมุมบวกในทุกสถานการณ์	4.62	0.49	มากที่สุด
6	กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆและแก้ไขปัญหอย่างมีสติ	4.51	0.51	มากที่สุด
7	สามารถกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆโดยมิได้ตอบสนอง ปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว	4.67	0.48	มากที่สุด
8	สามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส โดยมองเห็นแนวทางที่ นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน	4.60	0.50	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.28	มากที่สุด

จากตารางที่ 21 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ในภาพรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.28) และเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิต
จากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ นำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นแนวทางดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน
($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.47) สามารถกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆโดยมิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วย
อารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.48) เป็นผู้มองมุมบวกในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} =$
4.62, S.D. = 0.49) สามารถมองหามุมในทุกๆ โอกาส โดยมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของ
ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.50) กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆและแก้ไขปัญหอย่างมีสติ ($\bar{X} =$
4.51, S.D. = 0.51) สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการ
พัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการ
เรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.63) สามารถสร้างกิจกรรมการ
เรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัด
กิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.51) วิเคราะห์
มุมมองต่างๆ ของปัญหาแล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา โดยกำหนดเป็นกิจกรรมในการ
พัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยรวมเท่ากับ 0.28
ลักษณะนี้หมายความว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นไปในทิศทางคล้ายตามกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) ดังปรากฏผลในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10

(n = 45)

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	รวม)Y _{tot(}
X ₁	-.009	.464**	.347*	-.152	-.329*	0.085	-0.093	0.223	0.257	-.014	0.009	0.025	0.157
X ₂	0.095	0.021	0.018	0.172	-0.049	-.305*	-0.128	0.212	0.011	0.051	0.071	-0.118	0.117
X ₃	.493*	0.148	0.213	0.006	0.267	.333*	0.056	.338*	-.0217	.405**	0.104	0.173	.384**
X ₄	-0.113	-.320*	-.418**	-.346	0.275	-.538	-.714**	-.301*	-.316*	-.330	-0.211	.652**	-0.172
X ₅	.578**	.692**	.912**	.491**	0.014	.666**	0.035	.733**	0.177	.586**	.411**	-0.114	.768
รวม)X _{tot(}	.417**	.418**	.449**	0.103	-0.082	.362*	0.242	.485**	.358*	.309*	0.164	0.197	.497**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .497^{**}$) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านถึงความสัมพันธ์ระหว่างในภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y₈) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .485^{**}$) ส่วนในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) กับ

ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล(Y_4) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .103^{**}$) ส่วนภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) แต่ละด้านพบว่าภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงาน (X_3) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .384^{**}$) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง ในลักษณะคล้อยตามกัน ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนำผู้อื่น (X_2) มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = 0.117$) แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันระดับน้อย มีลักษณะคล้อยตามกัน ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนวัตกรรม (X_4) มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = -0.172^{**}$) แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ และมีลักษณะตรงกันข้ามหรือผกผัน หากพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (X_5) กับ ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ(Y_3) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = .912^{**}$) และพบว่าด้านนวัตกรรม (X_4) กับ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน(Y_6) มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r_{xy} = -0.538^{**}$) แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ และมีลักษณะตรงกันข้ามหรือผกผัน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 3) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามความคิดเห็น โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาหรือรองผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และข้าราชการครูปฏิบัติหน้าที่การสอนไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 1 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 90 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 จำนวน 45 โรงเรียน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิดของบาแพทและคณะ (Bapat and other) และมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (arithmetic mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product - moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านนวัตกรรม ด้านการนำผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบริหารตนเอง และการบริหารงาน

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อย ดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล และด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยด้านที่มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการขับเคลื่อนของการบริหารสถานศึกษาในด้านต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ อเนกกลาก สุทธินันท์ ที่กล่าวว่า สมรรถนะเป็นคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคของการเปลี่ยนแปลงต้องตระหนักถึงบทบาทการเป็นผู้นำยุคใหม่เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับ นิสดาร์ก เวชยานนท์ ที่กล่าวว่าความต้องการความสามารถ และทักษะใหม่ ๆ เป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรลุ ชินน้ำพอง ที่ศึกษาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ผู้บริหารมีสมรรถนะโดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก และยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียว สุตรัก ได้ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยัง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต ที่พบว่าสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलพรรณ ศรีสุข พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

1.1 **ด้านนวัตกรรม** มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุดเป็นลำดับแรก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถริเริ่มสิ่งต่างๆ มีความเข้าใจในเทคโนโลยี สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม และสามารถประเมินทิศทางของอนาคต

ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บูรณาการมุมมองความคิดที่หลากหลาย และสามารถบริหารสถานศึกษารองรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สารระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้ด้านการบริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และการเรียนรู้ โดยสามารถเลือกใช้ให้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีธ (Eith) ที่ศึกษาบทบาท วิสัยทัศน์ และสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องในวิทยาลัยชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาเชิงคุณภาพผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าภาควิชาที่มีวิสัยทัศน์ 3 ประการ คือ 1) การสร้างโอกาสการเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 3) การปรับปรุงการสนับสนุนองค์การ ส่วนในด้านสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องในวิทยาลัยชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา พบว่า หัวหน้าภาควิชาในอนาคตต้องมีสมรรถนะ 4 ด้าน ดังนี้ 1) การสร้างสัมพันธภาพ 2) การสร้างนวัตกรรม 3) การจัดการทรัพยากรการสนับสนุนในการทำงาน 4) การนำและการจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารมอน (Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านนวัตกรรมได้แก่ สมรรถนะสารสนเทศและเทคโนโลยี

1.2 ด้านการนำผู้อื่น มีค่ามีขนิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีหน้าที่เพิ่มศักยภาพและจูงใจบุคลากรของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ต้องสามารถบริหารด้วยกระบวนการกลุ่ม (group dynamics) และสร้างทีม (team building) จะต้องกระตือรือร้นที่จะฟังและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างข้อตกลงร่วมกันและเกิดความไว้วางใจ สามารถที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สารระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความรู้เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคม ผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมผู้นำ ภาวะผู้นำ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน และท้องถิ่น สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้ นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ สิทธิธาดา ที่ศึกษา รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 ของ สมศ. ระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2548 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มี ประสิทธิภาพประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบด้าน สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ เป็นหนึ่งใน ห้ององค์ประกอบที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ ที่ศึกษาสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยสมรรถนะการพัฒนาดตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะการบริการที่ดี และ สมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ ได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียง ตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศ (Eith) ที่ได้ศึกษาบทบาท วิสัยทัศน์ และสมรรถนะของหัวหน้าภาควิชาการศึกษาต่อเนื่องใน วิทยาลัยชุมชน สำหรับศตวรรษที่ 21 ในมลรัฐโอไฮโอ สหรัฐอเมริกา โดยการศึกษาเชิงคุณภาพผล การศึกษาพบว่า ในด้านบทบาทพบว่ามี 3 บทบาท คือ 1) การแสดงบทบาทการทำงานเป็นทีม 2) การให้บริการ 3) การเป็นผู้นำหรือผู้จัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาร์มอน(Marmon) ได้ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ จัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและ บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะ ด้านการนำผู้อื่นได้แก่ สมรรถนะการมีภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ และการวางแผน

1.3 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีคำมีชนิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาต้องมีความสัมพันธ์กับชุมชน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้ความ นับถือ แสดงความเอาใจใส่ในความแตกต่างระหว่างบุคคลและความแตกต่างทางวัฒนธรรม ต้อง สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมมาตรฐานทางศีลธรรม รวมถึงด้านจริยธรรมของบุคคล องค์การ รับผิดชอบต่อ ในฐานะพลเมืองที่ดี มีศีลธรรม ประพฤติตามหลักธรรม รวมถึงค่านิยม กฎหมาย และจรรยาบรรณ ของสังคมด้วย สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและ

ประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วยหลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา โดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนิดา สัตถาสาธิตชนะ ศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่6 ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมารมมอน(Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านความรับผิดชอบต่อสังคมได้แก่ สมรรถนะการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์กับชุมชน

1.4 ด้านการบริหารตนเอง มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้คุณค่า จุดแข็ง และข้อจำกัดของตนเอง สามารถที่จะควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอดสาหะ พากเพียรในการพัฒนาตนเอง โดยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและยินดีที่จะขอคำแนะนำ ความช่วยเหลือเมื่อจำเป็นหรือยอมรับเมื่อทำสิ่งผิดพลาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับความเครียด ความกดดัน ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ และสามารถที่จะรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านการพัฒนาวิชาชีพ ต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา จิตวิญญาณ อดทนการณของผู้บริหาร และความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ และสามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ สิทธิธาดา ได้ศึกษา รูปแบบ

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล ของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 ของ สมศ. ระหว่างปีพ.ศ.2544 – 2548 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านวิชาชีพ เป็นหนึ่งในห้าองค์ประกอบที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยสมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มารมอน(Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการบริหารตนเองได้แก่ สมรรถนะ การพัฒนาอาชีพ

1.5 ด้านการบริหารงาน มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นมากที่สุด อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ด้านงานและประสบการณ์ ในการแนะนำบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การมอบหมายงาน การบริหารเวลาและทรัพยากร การขจัดอุปสรรคในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ และจัดเตรียมข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่ระบุว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำด้านการบริหารสถานศึกษา ต้องมีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎี หลักการ กระบวนการ และหน้าที่ในการบริหารงาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการเพื่อคุณภาพและความเป็นเลิศ การบริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการเรียนรู้ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ และการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์ และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎี หลักการ และกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถบริหารงานวิชาการ บริหาร แหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวนพิศ สิทธิธาดา ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มี

ประสิทธิผล ของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอกรอบที่ 1 ของ สมศ. ระหว่างปี พ.ศ.2544 - 2548 พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ โดยมีองค์ประกอบด้านสมรรถนะด้านหน้าที่ เป็นหนึ่งในห้าองค์ประกอบที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีระเชษฐ ฮาดวิเศษ ที่ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วยสมรรถนะการพัฒนาตนเอง สมรรถนะการทำงานเป็นทีม สมรรถนะการมีวิสัยทัศน์ สมรรถนะการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการวิเคราะห์และสังเคราะห์สมรรถนะการบริการที่ดี และสมรรถนะการสื่อสารและจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชกุมารีย์ ดุเบย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกสูงทุกคู่ เนื่องจากผู้บริหารมีสมรรถนะ ความรู้ความสามารถและศักยภาพในด้านต่างๆเป็นอย่างดีเมื่อผู้บริหารมีสมรรถนะที่พร้อมย่อมจะนำพาโรงเรียนเข้าสู่การประกันคุณภาพอย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของมารมอน(Marmon) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18 สมรรถนะ ที่สอดคล้องกับสมรรถนะด้านการบริหารงาน ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณ การสรรหา และการสอน

2. จากผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เพราะครูมีความตระหนักและเข้าใจแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาการศึกษามากขึ้น ได้รวมกลุ่มและร่วมกันพยายามดำเนินงานเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนถึงเนื่องมาจากพระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้ออก ขอบบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สารระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่ง

เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาคุณภาพภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสนธยา พิมพันธ์ ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงตาล จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูทั้ง 12 มาตรฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงตาลจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพร แคล้วคลาดและคณะ ที่ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำสุข หว่างเพียร และสมชาย เทพแสง ที่ศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิธา ฤกษ์เกษม และคณะ ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการปฏิบัติงานของข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาจำแนกตามรายด้านพบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุดเป็นลำดับแรก อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความรู้ คู่คุณธรรม ซึ่งจะสอนศิษย์ให้ดีได้นั้น ครูจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี เนื่องจากครูส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมในการแต่งกายและประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี คือ แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย สะอาด มีความประพฤติเหมาะสมเนื่องจากผู้บริหารมีนโยบายที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา พิมพันธ์ ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงตาล จังหวัดมุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู อันดับสูงสุด คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ชฎารัช ชัยชนะ ได้วิจัยเรื่องได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติตาม

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก พบว่า ระดับการปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 1 คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นำสุข หว่างเพียรและสมชาย เทพแสง ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริมา เปี้ยอยู่ ที่ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนชาลุมวิทวิทยา จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีอันดับสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวีธา ฤกษ์เกษมและคณะ ที่ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

2.2 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะครูเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน เหมาะสมกับเนื้อหา กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้ ใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน และผลิตสื่อการเรียนการสอนได้เหมาะสมกับเนื้อหาและ กิจกรรมการเรียนการสอน โดยใช้วัสดุท้องถิ่นและวัสดุเหลือใช้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ พงศ์ศิลปะชัยพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ บาทหลวงเซซุซา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่าด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนเกี่ยวกับผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอ กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนให้นักเรียนรู้จักปัญหาได้ด้วยตนเอง และรวบรวมข่าวสารเกี่ยวกับเทคนิควิธีการ นวัตกรรมมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน สอดคล้องงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ ฟุ้งศิลปะชัยพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเซซุซา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าครูมีความใกล้ชิดกับผู้ปกครองนักเรียน และได้สัมผัสกับชุมชนอยู่เสมอ มีความเข้าใจเกี่ยวกับงานชุมชน เป็นที่พึงของชุมชนในการให้คำปรึกษา ส่งผลให้ครูสามารถปฏิบัติงานชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาวางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อสังคม ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด เพราะ ครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน จึงให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เป็นการสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาพฤติกรรมทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

2.6 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูใช้แผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริงมากขึ้น แผนการสอนที่มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน แผนการสอนที่เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และการสร้างความรู้โดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง และแผนการสอนที่สร้าง

และพัฒนา เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เน้นผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ และค้นหาคำตอบด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพวรรณ คาคี ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีทัศนะการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล อยู่ในระดับมาก

2.7 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูคอยช่วยเหลือและแนะนำผู้เรียนขณะทำกิจกรรมการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นโดยการใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย และกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นคว้าหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพวรรณ คาคี ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า มีทัศนะต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัด อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก

2.8 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตระดับมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยฝึกให้นักเรียนสามารถคิดและปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ครูเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย และเน้นให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริง ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ เพราะครูต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเสมอหน้า ซึ่งสอดคล้องกับ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.9 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าครูสามารถเลือกจัดกิจกรรมตามหลักสูตรและเสริมหลักสูตร ตลอดจนพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนเพื่อการพัฒนาความสามารถผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน เพราะครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อ

ผู้รับบริการ ตามข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ๋นศิริ ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

2.10 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่า ครูสามารถวินิจฉัยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาและพัฒนาการด้านต่างๆ ของผู้เรียนเป็นหลักได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถของผู้เรียนตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคนให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของการพัฒนา และมีความมุ่งมั่น พยายามเต็มความสามารถ ในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ โดยปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน และมีการส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพแต่ละคนอย่างเป็นระบบ เพราะครูต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ ตามข้อบังคับครุสภา ว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ๋นศิริ ได้ศึกษาวุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเซซุสซา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก

2.11 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมาก อาจเป็นเพราะว่าด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ครูมีความรู้ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน และนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกัน สามารถจัดกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ เพราะครูต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อตนเอง ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาคุณภาพทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเซซุสซา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ พบว่า ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก

2.12 ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมาก อาจเป็นเพราะว่า ครูศึกษาเอกสาร ตำรา เพื่อปรับปรุงการสอนและพัฒนาตนเอง เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น และเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาทางวิชาชีพครูและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิตใจ กฤษณา ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมออยู่ในระดับมาก เพราะครูต้องรัก ศรัทธา ชื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาพฤติกรรมการทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาณัฐพล ดอนตะโก ได้ศึกษาคุณธรรมของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 1 ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัย พบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ในลักษณะคล้ายตามกัน ซึ่งตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูจะต้องเป็นไปตามระเบียบทางราชการ มีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง ในสถานศึกษา ซึ่งมีอำนาจหน้าที่และ ความเป็นไปมาตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จัดทำมาตรฐานและภาระงานประเมินผลในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของครู และส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ แสนวัง ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่ามีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นกมล ประสาทร์ และอมรรัตน์ สนั่นเสียง ศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไสภณ สวยขุนทดและปริญญา มีสุข ที่ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลด้าน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิงห์ ศรีแก้ว และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านถึงความสัมพันธ์ระหว่างในภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติตนตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10 พบว่า ในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ครูและนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ประกอบด้วย หลักธรรมาภิบาล และความซื่อสัตย์สุจริต คุณธรรม และจริยธรรมของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนด โดยต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม และปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ส่วนในภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีภาระงานด้านต่างๆ มากมาย ได้แก่ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป จึงได้มอบหมายงานให้รองผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน ตลอดจนหัวหน้า

กลุ่มสาระวิชาต่างๆ เป็นผู้รับผิดชอบดูแล การติดตาม นิเทศเกี่ยวกับกลุ่มงานบริหารวิชาการจึงเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่สัมพันธ์กับด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจในด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลให้มากขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น เพราะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควรสอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ แสนวง ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครูด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านพบว่า ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง อาจเป็นเพราะครูอาจมีทักษะด้านการบริหารงานสถานศึกษาบางด้านไม่เพียงพอ หรือไม่มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ได้แก่ การสรรหาคณาจารย์ที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน มอบหมายงานให้กับบุคลากรได้เหมาะสมตามความรู้และประสบการณ์ และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น จึงส่งผลให้มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชื่นกมล ประสาทร์และอมรรัตน์ สนั่นเสียง ที่ศึกษา เรื่อง สมรรถนะครู กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิดา เกตุจรรูญ ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ ระหว่างการพัฒนาบุคลากรกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละด้านพบว่า ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการนำผู้อื่น ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์ระดับน้อย อาจเป็นเพราะครูมีส่วนร่วมในการบริหารเกี่ยวกับการนิเทศและติดตามการปฏิบัติงาน มีบทบาทในการกำหนดกรอบแนวคิดและเป้าหมายของการปฏิบัติงานขององค์กร และมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอื่นระหว่างองค์กร ตลอดจนจนสามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรสู่บุคลากรในองค์กรน้อย เนื่องจากเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไม่มีความสัมพันธ์กันกับสมรรถนะ

ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการนำผู้อื่น สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่กำหนด ผู้ประกอบวิชาชีพครูมีสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูตามมาตรฐานความรู้ ส่วนผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีสาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด

ภาพรวมการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านนวัตกรรม มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีลักษณะตรงกันข้าม หรือผกผัน อาจเป็นเพราะครูมีหน้าที่ในการจัดกระบวนการเรียนการสอน เป็นผู้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และเป็นผู้พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อาจมีส่วนร่วมในการวางแผน จัดสรรงบประมาณ ในการดำเนินการด้านนวัตกรรม ครูอาจมีสมรรถนะด้านการบริหาร นวัตกรรมไม่เพียงพอ ได้แก่ ความสามารถประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่างๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้ การเตรียมองค์กรให้มีความพร้อมในขณะที่ยังคงเข้าสู่กระบวนการเปลี่ยนแปลงจากบริบทปัจจุบันเข้าสู่บริบทใหม่ที่ต้องการ หรือความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร เป็นต้น เนื่องจากเป็นบทบาทอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูจึงไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านนวัตกรรม ซึ่งสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการคุรุสภาเรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีสาระความรู้ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ประกอบด้วย หลักการแนวคิด การออกแบบ การประยุกต์ใช้ และการประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารและต้องมีสมรรถนะในการประยุกต์ใช้ และประเมินสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร หากพิจารณาความสัมพันธ์รายด้านระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต10 พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม กับด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะนอกจากผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแล้ว ยังต้องมีบทบาทหน้าที่ในสังคมอีกด้วย ได้แก่ เป็นผู้แทนขององค์กร และนำบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ เข้าร่วมดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมขององค์กรช่วยเหลือแบ่งปันสู่สังคมและสาธารณประโยชน์ ตลอดจนสนับสนุนให้บุคลากร

ในองค์กรใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้านสิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เป็นต้น ที่สำคัญที่สุดคือพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถ ความถนัด ความสนใจ และความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคนสู่สังคมให้เต็มศักยภาพ อันเป็นบทบาทสำคัญของครูที่ต้องปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูอย่างเต็มความสามารถ ส่งผลให้ความรับผิดชอบต่อสังคม กับด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพมีความสัมพันธ์กันมากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พินิจ แสนวัง ที่ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พบว่าสมรรถนะของผู้บริหารด้านนวัตกรรมกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีลักษณะไม่คล้อยตาม อาจเป็นเพราะ ในการบริหารงานสถานศึกษาได้ดำเนินงานส่งเสริม สนับสนุน การดำเนินงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ แต่ตามสภาพจริงอาจมีการเปลี่ยนแปลง มีความเสี่ยงอยู่ตลอดเวลา การประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่างๆ ยังดำเนินการไม่เต็มที่และไม่แน่นอน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนมีความเป็นไปได้ไม่สูงนัก การเปลี่ยนแปลงนโยบายด้านการศึกษาเมื่ออยู่ตลอดเวลา อาจส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารด้านนวัตกรรมกับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีลักษณะไม่คล้อยตามกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพบุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ในด้านสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถริเริ่มสิ่งต่างๆ มีความเข้าใจในเทคโนโลยี สามารถที่จะแก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ได้อย่างน่าเชื่อถือ มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีศีลธรรม ประพฤติตามหลักธรรม รวมถึงค่านิยม กฎหมาย และจรรยาบรรณของสังคมด้วย และสามารถที่จะรักษาความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม

2. ในด้านการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และการทำวิจัยอย่างเต็มรูปแบบ ตลอดจนส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความตระหนักในด้านการทำวิจัยให้แก่ครู เพื่อพัฒนาครูให้มีความเข้าใจในกระบวนการทำวิจัยศึกษาค้นคว้า และพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้พัฒนาทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

รายการอ้างอิง



รายการอ้างอิง

กานนท์ อินทปัญญา. “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนกรรณสูตศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 1” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2549.

คณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. **วิชาชีพครูในยุควิกฤต**. กรุงเทพฯ: สำนักโครงการพิเศษเพื่อปฏิรูปการ
ฝึกหัดครู พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2551.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. “โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การพัฒนาครูสู่
มาตรฐานวิชาชีพ และการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมกระบวนการคิด” ภาควิชาหลักสูตร
และการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ระหว่างวันที่ 18-19
สิงหาคม. 2548.

ชวนพิศ สิทธิธาดา. “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล (ดัชนี
นิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร” . 2552.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **เทคนิคการจัดทำ Job Description บนพื้นฐานของ Competency และ
KPI**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์. 2546.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **การจัดทำ Job Description สมัยใหม่ (ภาคปฏิบัติ)**. กรุงเทพฯ :บริษัทเอช
อาร์- เซ็นเตอร์. 2549.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ : เอชอาร์เซ็นเตอร์. 2547.

ณัชชชธาณีย์ ศรีปานนาค. “บทบาทผู้บริหารโรงเรียนและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน
สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2”. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศิลปากร. 2554.

दनัย เทียนพุด. **ความสามารถในทรศนะ**. กรุงเทพฯ: บริษัทเอ.อาร์.อินฟอร์เมชั่น แอน พับลิเคชั่น
จำกัด. 2550.

ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. **เริ่มต้นอย่างไร...เมื่อจะนำ competency มาใช้ในองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น). 2548.

ธีระ รุญเจริญ, **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**
(กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง, 25501.

นิตสารักษ์ เวชยานนท์, **Competency Based Approach**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เดอะบริษัทท
ราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553.

นิตสารักษ์ เวชยานนท์, **Competency Model** กับการประยุกต์ใช้ในองค์กรไทย (กรุงเทพฯ: บริษัท
กราฟิโก ซิสเต็มส์ จำกัด, 2550.

นิตสารักษ์ เวชยานนท์, **Competency Based Approach**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บริษัท กราฟ-
โกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553.

นิตสารักษ์ เวชยานนท์, **Competency Based Approach**, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: บริษัทเดอะก
ราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2537.

นิตสารักษ์ เวชยานนท์, **Competency-Based Approach** (กรุงเทพฯ : บริษัทเดอะกราฟิโก ซิส
เต็มส์ จำกัด, 2549.

บาทหลวงเชษฐา ไชยเดช, **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, 2550.**

ประคอง กรรณสูต, **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2540.

ประจักษ์ ทรัพย์อุดม, **แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency** (กรุงเทพฯ :สำนักพิมพ์
โอเดียนสโตร์, 2550.

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, **การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ** (กรุงเทพฯ :

เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2549.

พนิดา สัตถาสารุชณะ, **ศึกษาสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา**

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่6

(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 2549.

พิชชาพร อุ่นศิริ, **วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ**

ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ราชกุมารีย์ ดุเบย์ , “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัด

องค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ศิริ

วัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556.

ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: ศิริ

วัฒนาอินเตอร์พริ้นท์, 2556.

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์, **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตาม**

มาตรฐานวิชาชีพครูของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กาญจนบุรีเขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

วัฒนา พัฒนพงศ์, **BSC และ KPI เพื่อการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน** (กรุงเทพฯ: แปะซิฟิค,

2546.

วีระเชษฐ์ ฮาดวิเศษ, “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
หนองคาย เขต 3” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551.

ศุภชัย เยวาะประภาช, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย (กรุงเทพฯ :
บริษัทจุดทอง จำกัด, 2548.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูราย
จังหวัด (Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนอง
สภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูราย
(Teacher Watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่ตอบสนองสภาวะการณ์
และปัญหาในการทำงานของครู, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครู
แบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู,
พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครู
แบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู,
พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครู
แบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู,
พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครู

**แบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาครู,
พิมพ์ครั้งที่ 1** (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2550.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10, พิมพ์ครั้งที่ 1 (เพชรบุรี:เพชรภูมิ
การพิมพ์,2558.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา** (ม.ป.ท.,
2549.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, **ชุดเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการหลักสูตร
การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เล่ม 5 การจัดกระบวนการเรียนรู้**
(กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **สมรรถนะและมาตรฐานวิชาชีพการบริหารทรัพยากร
บุคคล** (กรุงเทพฯ: พี.เอ.อี.พี.วิง, 2548.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของ
ข้าราชการการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์** (กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2547.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.
2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545** (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค,
2547.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556** (กรุงเทพฯ : โรง
พิมพ์คุรุสภา, 2556.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2556.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2556.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546**, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง พ.ศ. 2552-2561** (กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ: สุตรไพบูลย์, 2555.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10 – 2 ปี พิมพ์ครั้งที่ 2**, (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2553.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD2015)** (กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2559

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **หลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน, เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.

สุกัญญา รัตนนิชธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning** (กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2548.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, **แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency** (กรุงเทพฯ:

บริษัทศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนธ์ จำกัด, 2540.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา** (นนทบุรี: สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2547.

อดิสร เนาวนนท์ และสมพงษ์ สิงหะพล, **เอกสารประกอบการสอนผู้નાทางวิชาการและหลักสูตร**

(นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 2549.

อนันต์ นามทองตัน, **สมรรถนะ (Competency) : พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ** (ม.

ป.ท., ม.ป.ป.), 3-4 (อัดสำเนา)

อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย, **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**(กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2547.

เอนกกลาก สุทธินันท์, **แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล,**

อ้างอิงใน อนันต์ นามทองตัน, "สมรรถนะ(Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ" (ม.ป.ท., ม.ป.ป.),

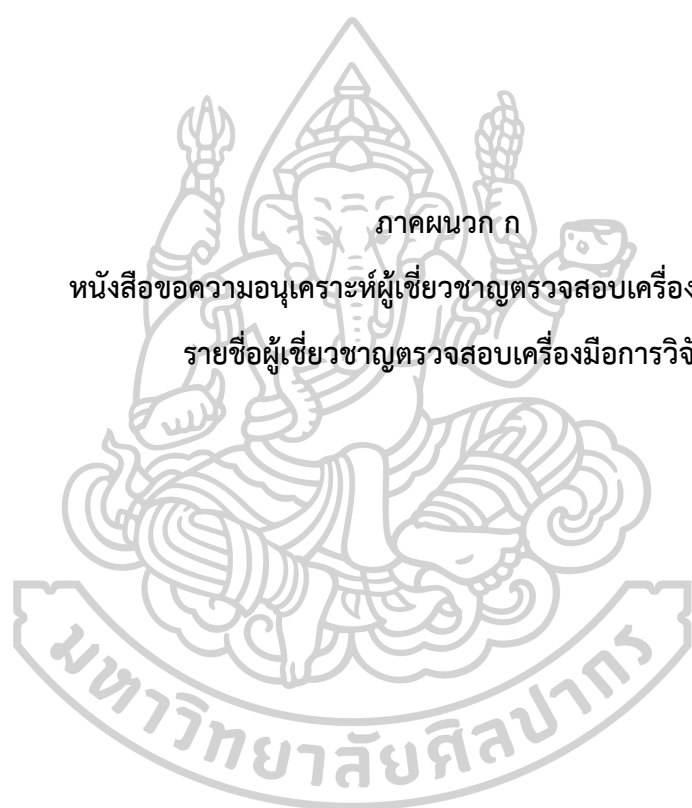


ภาษาอังกฤษ

- Ana Belen O. Noble-Nano, “Competencies of Information Technology Education Program in Region 1 : Implementation to Quality Education” (Dissertation, Saint Louis University Bonifacio St., Baguio City, 2008), Abstract.
- Ashwini Bapat and others, A Leadership Competency Model : Describing the Capacity to Lead ,(Accessed June 12 2016. Available from http://www.chsbs.cmich.edu//ledder_model/model.htm)
- D.H. Marmon. “Core Competencies of Professional Service Providers in Federally Funded Education Programs”. Ph.D. Dissertation, The University of Tennessee. 2000.
- Danie Katz and Robert L. Kahn. **The Social Psychology of Organnization**. New Yok: John Wiley & Sons, 1987), 20.
- Daniel Katz and Robert L. Khan, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York: John Wiley&Sons 1978 .
- David C McClelland. **Testing for Competency rather than Intelligence American Psychologist**. 1973.
- David D. Dubois and others, **Competency-Based Human Resource Management**. The United State of America: Davies-Black Publishing, a division of CPP Inc. 2004.
- David McClelland. **Testing for Competency rather than Intelligence American Psychologist**. 1973.
- Frederick W. Taylor. **The Principal of Scientific Management**. New York: The Norton Library, 1911
- Gary Lee Eith. “Vision, Role and Competencies of the 21st Century Community College Continuing Education Department Head”. Ed.D. Dissertation, Columbia University Teachers College. 2002.
- Genesh Shermon. **Competency Based HRM: A Strategic Resource for Superior Performance** . New Delhi: Tata McGraw-Hill. 2004.
- John W. Best. **Research in Education** . New Jersey: Prentice-Hall. 1970.

- Kieran O. Hagan. **Competence in social Work Practice; A Practice Guide for Professionals.** Great Britain: Athenaeum Press, Gateshead, Tyne and Wear 1996.
- Kock, A.D. Slegers, P and Vocten, J.M. **New learning and choices of secondary school teacher when arranging learning, Teaching and Teacher Education 21** 2005.
- Lee J. Cronbach. **Essentials of Psychological Testing.** New York: Harper & Row. 1974
- Lyle M. Spencer and Sign M. Spencer. **Competence at Work; Models for Superior Performance.** The United State of America: John Wiley&Sons Inc. 1993.
- Marie Brown and Ana Macatangay. "The Impact of Action Research for Professional Development: Case Studies in Two Manchester Schools". Westminster Studies in Education. 2002.
- R.E. Boyatzis. **The Competent Manager.** New York : McGraw-Hill.1982.
- Rensis Likert. **Pattern of Management.** New York: McGrawHill. 1961.
- Richard E. Boyatzis. **The Copetment Manager.** New York: John Wiley & Sons. 1982.
- Richard E. Boyatzis. **The Competent Manager: A Model for EffectivePerformance.** quoted in Abigil j. Stewart, **Motivation and Society** .California: Jossey-Bass Inc., 1982.
- Robert Kaplan and David P.Norton. **Strategy MAPS: converting intangible assets into tangible outcome.**United States of America: Harvard Business SchoolPublishing Corporation. 2004.
- Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan. "Determining Sample Size for Research Activities".Journal for Education and Psychological Management 3, November 1970.
- Rosemary Boam and Paul Sparrow. **Designing and achieving competency:A competency-based approach to developing people and organizations.** England: McGraw-Hill International (UK) Limited.1992.





ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

ที่ ศธ 6812.2/๒๗



ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ถวิล ศรีใจงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวฉัตรวีรยา ธนชาอัครสิริ รหัสนักศึกษา 56252319 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "สมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10" ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติกรแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
โทร. 08 0665 5288



"องค์กรแห่งการสร้างสรรค์"
"Creative Organization"

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.ไพบุลย์ เกตุแก้ว
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนเบญจมเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี
วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ (คศ.3)
2. ดร.อนิรุทธ์ บัวทอง
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดจันทราวาสศุขประสารราษฎร์ อำเภอเมือง
จังหวัดเพชรบุรี
วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ (คศ.4)
3. ดร.ถวิล ศรีใจงาม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ (คศ.4)
4. ดร.พรรณี เทพสุตร
ตำแหน่ง หัวหน้างานวิชาการ
โรงเรียนบ้านลาดวิทยา อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี
วิทยฐานะชำนาญเชี่ยวชาญ (คศ3)
5. นายมนู ลิขิตอำไพพรรณ
ตำแหน่ง หัวหน้างานงบประมาณ
โรงเรียนบ้านแหลมวิทยา อ.บ้านแหลม จ.เพชรบุรี
วิทยฐานะชำนาญเชี่ยวชาญ (คศ3)





ภาคผนวก ค
หนังสือขอตกลงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



ที่ ศธ 6812.2/๖๗

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

16 มกราคม 2561

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ถวิล ศรีใจงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวฉัตรวีรยา ธนชาอัครสิริ รหัสนักศึกษา 56252319 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการ ตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.สงวน อินทร์รักษ์)

รองหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา
ปฏิบัติการแทนหัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 08 0665 5288



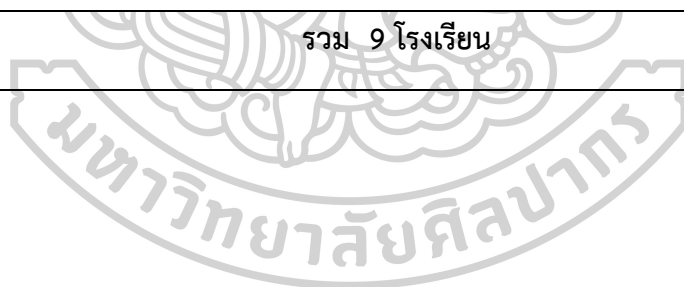
“องค์กรแห่งการสร้างสรรค์”
“Creative Organization”

รายชื่อสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เก็บข้อมูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10	
โรงเรียนในจังหวัดเพชรบุรี	
ที่	รายชื่อโรงเรียน
1	พรหมานุสรณ์จังหวัดเพชรบุรี
2	วัดจันทราวาส (ศุขประสารราษฎร์)
3	บ้านแหลมวิทยา
4	จุฬารัตนราชวิทยาลัย เพชรบุรี
5	หนองชุมแสงวิทยา
6	ป่าเต็งวิทยา
7	เบญจมาศเทพอุทิศจังหวัดเพชรบุรี
8	คงคาราม
9	โยธินบูรณะ เพชรบุรี
10	โตนดหลวงวิทยา
11	บางจานวิทยา
12	ดอนยางวิทยา
13	ห้วยทรายประชาสรรค์
14	หนองจอกวิทยา
รวม 14 โรงเรียน	

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10	
โรงเรียนในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	
ที่	รายชื่อโรงเรียน
1	ประจวบวิทยาลัย
2	ทับสะแกวิทยา
3	ธงชัยวิทยา
4	กุยบุรีวิทยา
5	ปากน้ำปราณวิทยา
6	หัวหินวิทยาคม
7	อ่าวน้อยวิทยานิคม
8	ห้วยยางวิทยา
9	ชัยเกษมวิทยา
10	ยางชุมวิทยา
11	เตรียมอุดมศึกษาพัฒนาการปราณบุรี
12	หนองพลับวิทยา
13	ห้วยกอวิทยาลัย
14	บางสะพานวิทยา
15	บางสะพานน้อยวิทยาคม
16	เมืองปราณบุรี
17	หัวหิน
18	สามร้อยยอดวิทยาคม
รวม 18 โรงเรียน	

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10	
โรงเรียนในจังหวัดสมุทรสงคราม	
ที่	รายชื่อโรงเรียน
1	ศรีทธาสมุทร
2	สกลวิสุทธิ
3	วัดบางกะพ้อม (คงลาภยิ่งประชานุสรณ์)
4	ถาวรานุกุล
5	เมธีชុณหะวันวิทยาลัย
6	เทพสุวรรณชาญวิทยา
7	ท้ายหาด
8	อัมพวันวิทยาลัย
9	วัดแก้วเจริญอำนวยการวิทย์
รวม 9 โรงเรียน	



โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10	
โรงเรียนในจังหวัดสมุทรสาคร	
ที่	รายชื่อโรงเรียน
1	สมุทรสาครวิทยาลัย
2	พันท้ายนรสิงห์วิทยา
3	กุศลวิทยา
4	หลักสองส่งเสริมวิทยา
5	สมุทรสาครบูรณะ
6	สมุทรสาครวุฒิชัย
7	อ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์
8	วัดหลักสี่พัฒนาราษฎร์อุปถัมภ์
9	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์ สมุทรสาคร
10	กระทุ่มแบน - วิเศษสมุทคุณ
11	วัดธรรมจริยาภิรมย์
รวม 11 โรงเรียน	



ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.950	129

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	581.41	552.959	.462	.949
a2	581.78	563.854	.039	.950

a3	581.59	557.217	.282	.950
a4	581.47	552.967	.506	.949
a5	581.53	558.386	.269	.950
a6	581.53	558.386	.269	.950
a7	581.44	552.770	.417	.949
a8	581.50	557.097	.325	.949
a9	581.47	556.967	.334	.949
a10	581.28	558.273	.335	.949
a11	581.47	556.967	.334	.949
b1	581.41	561.023	.168	.950
b2	581.44	556.190	.373	.949
b3	581.47	567.741	-.103	.951
b4	581.22	568.305	-.190	.950
b5	581.22	562.693	.129	.950
b6	581.50	559.742	.214	.950
b7	581.50	554.258	.396	.949
b8	581.44	559.738	.173	.950
b9	581.34	562.555	.107	.950
b10	581.47	563.160	.061	.950
b11	581.59	562.894	.081	.950
b12	581.47	558.967	.249	.950
b13	581.47	555.289	.406	.949

b14	581.66	563.717	.048	.950
c1	581.44	558.706	.264	.950
c2	581.47	556.709	.345	.949
c3	581.53	556.773	.337	.949
c4	581.44	554.577	.443	.949
c5	581.97	548.741	.492	.949
c6	581.66	551.975	.549	.949
c7	581.66	555.846	.338	.949
c8	581.31	558.738	.296	.950
c9	581.63	554.500	.280	.950
d1	581.19	563.060	.120	.950
d2	581.28	556.273	.436	.949
d3	581.13	561.919	.267	.950
d4	581.13	566.435	-.120	.950
d5	581.16	567.684	-.190	.950
d6	581.22	563.338	.092	.950
d7	581.59	542.314	.563	.949
d8	581.19	564.222	.047	.950
d9	581.19	561.964	.189	.950
d10	581.16	567.233	-.158	.950
e1	581.25	561.484	.152	.950
e2	581.25	564.258	.036	.950

e3	581.78	550.693	.662	.949
e4	581.50	559.419	.227	.950
e5	581.53	546.451	.776	.948
e6	581.72	548.725	.714	.949
e7	581.69	549.319	.674	.949
e8	581.59	549.217	.657	.949
e9	582.13	545.855	.497	.949
f1	581.66	551.201	.582	.949
f2	582.19	547.125	.495	.949
f3	581.81	555.512	.453	.949
f4	581.91	545.443	.720	.948
f5	581.78	545.338	.653	.949
g1	581.59	548.572	.685	.949
g2	581.94	544.641	.464	.949
g3	581.53	546.451	.776	.948
g4	581.69	555.512	.403	.949
g5	581.63	548.629	.687	.949
h1	581.53	546.451	.776	.948
h2	581.78	552.757	.565	.949
h3	581.72	548.596	.719	.949
h4	581.72	563.047	.079	.950
h5	581.88	557.726	.385	.949

h6	581.88	552.823	.650	.949
i1	581.59	571.926	-.292	.951
i2	581.63	560.177	.155	.950
i3	581.47	553.160	.400	.949
i4	581.59	549.217	.657	.949
i5	581.78	556.241	.401	.949
j1	581.53	560.064	.175	.950
j2	581.50	556.452	.313	.950
j3	581.38	563.919	.043	.950
j4	581.25	561.161	.201	.950
j5	581.22	560.822	.237	.950
k1	581.78	555.080	.455	.949
k2	581.72	552.596	.541	.949
k3	581.72	547.822	.600	.949
k4	581.81	556.673	.396	.949
k5	581.84	559.555	.270	.950
l1	581.31	553.706	.541	.949
l2	581.47	550.064	.631	.949
l3	581.78	556.241	.401	.949
l4	581.69	549.319	.674	.949
l5	581.56	560.125	.196	.950
l6	581.56	559.286	.231	.950

l7	581.53	559.805	.210	.950
l8	581.72	560.015	.212	.950
m1	581.31	558.931	.287	.950
m2	581.31	555.770	.440	.949
m3	581.66	551.330	.577	.949
m4	581.22	553.531	.658	.949
m5	581.38	550.306	.659	.949
m6	581.50	547.032	.755	.948
m7	581.59	549.217	.657	.949
m8	581.28	555.693	.466	.949
n1	581.41	562.894	.086	.950
n2	581.25	556.839	.433	.949
n3	581.66	554.620	.435	.949
n4	581.22	560.499	.255	.950
n5	581.22	561.725	.185	.950
n6	581.59	546.120	.590	.949
n7	581.44	560.190	.200	.950
n8	581.63	556.823	.337	.949
o1	581.28	563.757	.058	.950
o2	581.31	555.770	.440	.949
o3	581.31	556.351	.412	.949
o4	581.38	566.823	-.087	.950

o5	581.69	557.383	.322	.950
o6	581.69	557.512	.316	.950
o7	581.78	564.305	.027	.950
o8	581.88	558.823	.326	.949
p1	581.63	556.952	.244	.950
p2	581.63	556.952	.244	.950
p3	581.69	550.867	.445	.949
p4	581.41	554.701	.447	.949
p5	581.31	555.125	.471	.949
q1	581.63	557.726	.299	.950
q2	581.59	551.217	.426	.949
q3	581.34	555.072	.456	.949
q4	581.88	557.597	.392	.949
q5	581.19	560.157	.303	.950
q6	581.34	561.330	.164	.950
q7	581.13	565.984	-.081	.950
q8	581.22	561.596	.192	.950





ที่ ศธ 6806 (นร) / กษ
คท

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

11 เมษายน 2561

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

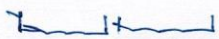
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครศิริ รหัสประจำตัว 56252319 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต
สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " สมรรถนะของ
ผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 " มีความ
ประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบ
การทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ผู้อำนวยการ
รองผู้อำนวยการ และครูผู้สอน ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ


(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทย์ศิริธรรม)
รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย
รักษาการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
สมรรถนะของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10

คำอธิบายในการตอบแบบสอบถาม

1.ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้ได้แก่

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา

1.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา

2.แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10 คำตอบที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต10

3.แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่2 สมรรถนะของผู้บริหาร

ตอนที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถาม และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้งสามตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์ และมาสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวฉัตรวีรยา ธนัชชาอักษรศิริ

ภาควิชาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

ข้อ	ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ ชาย () หญิง ()	[] 1
2	อายุ ต่ำกว่า () 30 ปี () 30- 40 ปี () 41- 50 ปี มากกว่า () 50 ปี	[] 2
3	ระดับการศึกษา ปริญญาตรี () () ปริญญาโท () ปริญญาเอก (โปรดระบุ) อื่นๆ ()	[] 3
4	ตำแหน่งในปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา () () รองผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ปฏิบัติหน้าที่รองฯ/ () หัวหน้ากลุ่มสาระ ครูผู้สอน ()	[] 4
5	ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง ไม่เกิน () 5 ปี () 5 – 10 ปี () 11 – 15 ปี () 16 – 20 ปี มากกว่า () 20 ปี	[] 5

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหาร

โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ สมรรถนะของผู้บริหาร ให้ท่านประเมินรายการต่างๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในทุกข้อความ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
ด้านการบริหารตนเอง							
1	สามารถบริหารเวลาได้อย่างคุ้มค่า โดยจัดระเบียบและจัดลำดับความสำคัญของงานได้						[] 6
2	มีความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนปฏิบัติงาน						[] 7
3	กำหนดแผนงานในการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด						[] 8
4	มีความมุ่งมั่น อดทน ต่อการปฏิบัติงาน						[] 9
5	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรและสังคมได้เป็นอย่างดี						[] 10
6	มีทัศนคติเชิงบวกในการริเริ่มสร้างสรรค์งาน						[] 11
7	มีความเชื่อมั่นในตนเองและสามารถแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ต่างๆได้ดี						[] 12
8	สามารถควบคุมอารมณ์และความรู้สึกต่อสถานการณ์ต่างๆได้						[] 13
9	สามารถวิเคราะห์ตนเอง โดยเข้าใจถึงความรู้ความสามารถของตนเองได้ถูกต้องตามความเป็นจริง						[] 14
10	แสดงความรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของตน						[] 15
11	พัฒนาการเรียนรู้ โดยศึกษา ค้นคว้า องค์กรความรู้ใหม่ๆ ในด้านวิชาการและวิชาชีพอยู่เสมอ						[] 16
ด้านการนำผู้อื่น							
12	สามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการปฏิบัติงานได้						[] 17
13	เป็นผู้นำการอภิปราย สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และสรุปผลการอภิปรายได้						[] 18

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
14	สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรสู่บุคลากรในองค์กรได้						[] 19
15	มีทักษะการสื่อสารที่ดี						[] 20
16	สนับสนุนให้มีบริบทแห่งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับบุคลากรอื่นระหว่างองค์กร						[] 21
17	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ตามหลักจิตวิทยา						[] 22
18	มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร						[] 23
19	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เกี่ยวกับงานในหน้าที่						[] 24
20	สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน						[] 25
21	สนับสนุนให้บุคลากรใช้ความรู้ และความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน						[] 26
22	นิเทศและติดตามการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายแก่บุคลากร อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง						[] 27
23	ส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรมและความสามัคคีในองค์กร						[] 28
24	มีความเป็นอิสระทางการเมืองก่อให้เกิดการทำลายระบบคุณธรรม						[] 29
25	มีบทบาทในการกำหนดกรอบแนวคิดและเป้าหมายของการปฏิบัติงานขององค์กร						[] 30
ด้านการบริหารงาน							
26	มีความรู้ความเข้าใจในวิธีการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย						[] 31
27	สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร						[] 32

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
28	เป็นผู้แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่ทันสมัย เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์กร						[] 33
29	เป็นผู้นำเสนอข้อมูล เผยแพร่ข่าวสาร ให้แก่บุคลากรในองค์กร						[] 34
30	สรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน						[] 35
31	มอบหมายงานให้กับบุคลากรได้เหมาะสมตามความรู้และประสบการณ์						[] 36
32	พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						[] 37
33	จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่หลากหลาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						[] 38
34	เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ปัญหาขององค์กร						[] 39
ด้านนวัตกรรม							
35	จัดสรรงบประมาณเพื่อการใช้นวัตกรรมขององค์กร						[] 40
36	วางแผนและกำหนดปฏิทินที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานตามแนวทางของนวัตกรรม						[] 41
37	สามารถสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาหรือเพื่อการพัฒนาองค์กรในการบริหารจัดการที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย						[] 42
38	บูรณาการความรู้ ประสบการณ์ ค่านิยม และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้อย่างเหมาะสม						[] 43
39	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและนโยบายต้นสังกัด						[] 44
40	ใช้กระบวนการในการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร						[] 45

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อย ที่สุด 1	น้อย 2	ปาน กลาง 3	มาก 4	มาก ที่สุด 5	
41	สามารถประเมินอิทธิพลในสถานการณ์ต่างๆที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรได้						[] 46
42	เตรียมองค์กรให้มีความพร้อมในขณะที่ยังคงเข้าสู่กระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงจากบริบทปัจจุบันเข้าสู่บริบทใหม่ที่ต้องการ หรือความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						[] 47
43	สามารถตัดสินใจเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรซึ่งเป็นวิธีที่บริหารได้อย่างเหมาะสมกับองค์กร						[] 48
44	มีความสามารถในการรับความเสี่ยงอย่างชาญฉลาด						[] 49
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม							
45	ดำเนินกิจกรรมที่เป็นรูปธรรมขององค์กรช่วยเหลือแบ่งปันสู่สังคมและสาธารณะประโยชน์						[] 50
46	เป็นผู้แทนขององค์กรและนำบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนและท้องถิ่นอย่างสม่ำเสมอ						[] 51
47	สนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรใช้สิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ด้านสิทธิทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม						[] 52
48	ปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม จรรยาของสังคม						[] 53
49	มีความรู้ในระบบการเมือง ค่านิยม ความเชื่อ เศรษฐกิจ และรูปแบบภาวะผู้นำของประเทศต่าง ๆ						[] 54
50	มีความรู้เรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านพลวัตองค์กร พฤติกรรมและประวัติศาสตร์						[] 55
51	มีความรู้เกี่ยวกับกายภาพที่ตั้งและความแตกต่างระหว่างขอบเขตพื้นดินและขอบเขตทางทะเล และเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ที่หลอมรวมเป็นวัฒนธรรมของคนในท้องถิ่นนั้นๆ						[] 56
52	มีความรู้และความเข้าใจในกระบวนการยุติธรรม และสามารถที่จะประยุกต์หลักเหล่านั้นกับผู้ได้บังคับบัญชา						[] 57
53	เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในชุมชน						[] 58

ตอนที่ 3 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

โปรดพิจารณาข้อความที่กำหนดให้ว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงาน-ของครู ให้ท่าน ประเมินรายการต่างๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านในทุกข้อความ

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ							
1	แสวงหาความรู้ ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำราและสื่อต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง						[] 59
2	เผยแพร่ความรู้ และผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเอง						[] 60
3	เข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุม อบรม สัมมนา และประชุมปฏิบัติการทางวิชาชีพ						[] 61
4	มีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏเด่นชัดในการดำเนินการ						[] 62
5	มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู						[] 63
ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน							
6	เลือกจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสามารถผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก						[] 64
7	เลือกใช้กิจกรรมเสริมความรู้และหลักสูตรที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียน โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก						[] 65
8	เลือกใช้กิจกรรมต่างๆ ที่ส่งผลต่อผู้เรียนโดยตรง ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน						[] 66
9	ปฏิบัติการกิจกรรมและงานต่างๆ ในหน้าที่ครูที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยคำนึงถึงประโยชน์เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก						[] 67
10	เลือกกิจกรรมที่ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนในชั้นเรียนโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนเป็นหลัก						[] 68

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพ							
11	มีความมุ่งมั่น พยายามเต็มความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้						[] 69
12	พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความถนัดและความสนใจ						[] 70
13	พัฒนาความสามารถของผู้เรียนตามความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนแต่ละคนให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นของการพัฒนา						[] 71
14	วินิจฉัยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาและพัฒนาการด้านต่างๆของผู้เรียนเป็นหลัก						[] 72
15	ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียน						[] 73
16	มีการส่งเสริมพัฒนาการต่างๆ ของผู้เรียนตามศักยภาพแต่ละคนอย่างเป็นระบบ						[] 74
ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล							
17	ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่มีองค์ประกอบต่างๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน						[] 75
18	บันทึกหลังการสอนเพื่อปรับปรุงและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา						[] 76
19	สร้างและพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียนปฏิบัติจริง						[] 77
20	เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้						[] 78
21	ใช้แผนการจัดการเรียนรู้ที่ปรับปรุงและพัฒนาสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน						[] 79

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ							
22	ใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพสัมพันธ์กับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์ การเรียนรู้						[] 80
23	เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย						[] 81
24	สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นสำคัญและผู้เรียนปฏิบัติจริง						[] 82
25	เตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้						[] 83
26	ครูใช้แผนการสอนที่ปรับปรุงและพัฒนาสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียน						[] 84
ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน							
27	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นให้ผู้เรียนได้มีการปฏิบัติจริงตามสภาพความแตกต่างของบุคคล และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้						[] 85
28	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยฝึกให้นักเรียนสามารถคิดและปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยครูผู้สอนนั้นเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำ						[] 86
29	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยกระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้ และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่างๆ อย่างหลากหลาย						[] 87
30	จัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติงานตามศักยภาพ						[] 88
31	จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป						[] 89
ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ							
32	มีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา						[] 90

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
33	สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน						[] 91
34	สามารถแสดงการเชื่อมโยงเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรสถานศึกษากับแผนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจน						[] 92
35	วางแผนการจัดการเรียนรู้โดยกำหนดเป้าหมายคุณภาพผู้เรียนครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างเหมาะสม						[] 93
36	จัดกิจกรรมการเรียนรู้แสดงถึงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการ สมรรถนะสำคัญ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างชัดเจน						[] 94
37	วิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล และจัดทำสารสนเทศอย่างเป็นระบบ						[] 95
38	นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนจัดการเรียนรู้โดยมีกิจกรรมที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียนที่แตกต่างกัน จัดกิจกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแสดงถึงการแก้ปัญหาหรือพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพเต็มตามศักยภาพ และสามารถชี้แนะให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้						[] 96
39	มีการส่งต่อข้อมูลสารสนเทศให้ระดับชั้นที่สูงขึ้น						[] 97
ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน							
40	ยึดมั่นและปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ						[] 98
41	ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู						[] 99
42	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนิน						[] 100

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
	ชีวิต ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม						
43	พัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ						[] 101
44	มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย						[] 102
45	ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของสถานศึกษา						[] 103
46	มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ						[] 104
47	ร่วมปกป้องและรักษาชื่อเสียงของสถานศึกษา						[] 105
ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในองค์กรอย่างสร้างสรรค์							
48	มีความรู้ ความเข้าใจและปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง						[] 106
49	ตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน						[] 107
50	รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน						[] 108
51	ยอมรับในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงาน						[] 109
52	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ						[] 110
53	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา						[] 111
54	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานโดยร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น						[] 112
55	ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและเพื่อนร่วมงาน แล้วนำมาปรับปรุงพัฒนางาน						[] 113
ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์							
56	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานชุมชน						[] 114
57	สามารถปฏิบัติงานชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษาวางไว้						[] 115
58	ตระหนักถึงความสำคัญของผู้อื่นในชุมชน						[] 116

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
59	รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นในชุมชน						[] 117
60	ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน						[] 118
61	ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับชุมชนเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา						[] 119
62	ประสานการทำงานระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้มีการยอมรับซึ่งกันและกัน						[] 120
63	ประสานการทำงานระหว่างชุมชนกับสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ						[] 121
ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา							
64	ค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู						[] 122
65	มีข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นปัจจุบัน เชื่อถือได้ โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู						[] 123
66	สามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน อย่างมีเหตุผล						[] 124
67	สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม						[] 125
68	สามารถใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม						[] 126
69	สามารถจัดระบบข้อมูลข่าวสาร แล้วนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย						[] 127
ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์							
70	สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็น						[] 128

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		น้อยที่สุด 1	น้อย 2	ปานกลาง 3	มาก 4	มากที่สุด 5	
	กิจกรรมการเรียนรู้						
71	สามารถสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร						[] 129
72	นำเอาวิกฤติต่างๆ มาเป็นแนวทางดำเนินการแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน						[] 130
73	วิเคราะห์มุมมองต่างๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา โดยกำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาผู้เรียน						[] 131
74	เป็นผู้มองมุมบวกในทุกสถานการณ์						[] 132
75	กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และแก้ไขปัญหาย่างมีสติ						[] 133
76	สามารถกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ โดยมิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแรงแม้แบบตรงตัว						[] 134
77	สามารถมองเห็นทุกมุมในทุกๆ โอกาส โดยมองเห็นแนวทางที่นำไปสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน						[] 135

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวฉัตรวีรยา ธนัชชาอัครสิริ
วัน เดือน ปี เกิด	19 กันยายน พ.ศ.2528
สถานที่เกิด	จังหวัดเพชรบุรี
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2551 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาการสอนภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2556 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่อยู่ปัจจุบัน	41 ซอย เพชรพลี 3 ถนน ท่าหิน ตำบล ท่าราบ อำเภอ เมือง จังหวัด เพชรบุรี

