



คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1



โดย  
นางสาวขวัญชนก เจตชาลา

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญามหาบัณฑิต

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา แผนก ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต  
ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร  
ปีการศึกษา 2562  
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS AND TEACHER'S PERFORMANCE  
BASED ON PROFESSIONAL STANDARD IN THE SCHOOL UNDER NONTHABURI  
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1



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 2019  
Copyright of Graduate School, Silpakorn University



58252304 : การบริหารการศึกษา แผน ก แบบ ก 2 ระดับปริญญาโทบัณฑิต

คำสำคัญ : คุณลักษณะองค์การ, ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

นางสาว ขวัญชนก เจตชลา: คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. มัทนา วัฒนอมศักดิ์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน และครู 1 คน รวมทั้งสิ้น 56 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) และผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ตามข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน เป้าหมายการปฏิบัติงาน และการฝึกอบรม กระบวนการควบคุม กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ การจูงใจ กระบวนการภาวะผู้นำ

2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

58252304 : Major (EDUCATIONAL ADMINISTRATION)

Keyword : ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS, TEACHER'S PERFORMANCE BASED ON PROFESSIONAL STANDARD

MISS KWANCHANOK JATCHALA : THE ORGANIZATIONAL CHARACTERISTICS AND TEACHER'S PERFORMANCE BASED ON PROFESSIONAL STANDARD IN THE SCHOOL UNDER NONTHABURI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1 THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D.

The purposes of this research were to determine: 1) the organizational characteristics of school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, 2) teacher's performance based on professional standard in the school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the relationship between the organizational characteristics and teacher's performance based on professional standard in the school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The samples were 28 schools in Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1. The respondents composed of a school director and a teacher with a total of 56 respondents. The instrument was a questionnaire on the organizational characteristics based on the theory of Likert, and teacher's performance based on professional standard B.E. 2562 of the Teachers' Council of Thailand. The statistics for analyzing the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings of this study were as follows:

1. The organizational characteristics of school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, collectively and individually, was found at a high level; ranking from the highest to the lowest mean as follow: Goal setting or ordering, Interaction-influence process, Performance goals and training, Control process, Communication process, Decision-making process, Motivation forces, and Leadership process.

2. Teacher's performance based on professional standard in the school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1, collectively and individually, was found at a high level; ranking from the highest to the lowest mean as follow: Teacher's job performance, Learning management ,and Public relations.

3. The relationship between the organizational characteristics and teacher's performance based on professional standard in the school under Nonthaburi Primary Educational Service Area Office 1 was found at .01 level of statistical significance.

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังณอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกาญจน์ สุขสดเขียว อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายสุดา เตียเจริญ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รัชชท์ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ เสนอแนะสิ่งที่เป็นประโยชน์สนับสนุน และช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตากรุณาของท่านเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.นพดล ฤทธิโสสม ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ร้อยเอก ดร.เทพฤทธิ์ วงศ์ภูมิ ดร.ชัตติยา ดั่งสำราญ และนายแสนรัก บัวทอง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 และ เขต 2 ทุกท่านที่เมตตาสละเวลาอันมีค่ายิ่งในการตอบแบบสอบถามให้กับผู้วิจัย ได้มาซึ่งข้อมูลที่ทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จมีความสมบูรณ์

สุดท้ายขอขอบคุณ บิดา มารดา คู่สมรส และ มิตรสหายทุกๆ ท่านที่ให้การสนับสนุน แนะนำ และให้กำลังใจอย่างดียิ่งเสมอมา นำมาซึ่งความสำเร็จการศึกษาครั้งนี้

ขวัญชนก เจตชาลา

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานของการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
คุณลักษณะองค์การ.....	14
ความหมายของคุณลักษณะองค์การ.....	14
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การ.....	15
องค์ประกอบของคุณลักษณะองค์การ.....	19
กระบวนการภาวะผู้นำ.....	19



การจูงใจ .....	20
กระบวนการติดต่อสื่อสาร .....	23
กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน .....	24
กระบวนการตัดสินใจ .....	25
การกำหนดเป้าหมาย .....	26
กระบวนการควบคุม .....	27
เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม .....	29
ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู .....	30
ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู .....	30
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ .....	32
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 .....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	37
งานวิจัยในประเทศ .....	37
งานวิจัยในต่างประเทศ .....	45
สรุป .....	47
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	48
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย .....	48
ระเบียบวิธีการวิจัย .....	49
แผนแบบการวิจัย .....	49
ประชากร .....	50
กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล .....	50
ตัวแปรที่ศึกษา .....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	53
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ .....	54

การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	55
สรุป.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	58
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 .....	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1.....	66
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 .....	70
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	72
สรุปผลการวิจัย.....	72
การอภิปรายผล .....	73
ข้อเสนอแนะ .....	82
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	83
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	83
รายการอ้างอิง .....	84
ภาคผนวก.....	88
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ รายชื่อคณะกรรมการ ตรวจสอบเครื่องมือ และผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยเทคนิค IOC.....	89
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือวิจัย รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย และค่า ความเชื่อมั่น .....	94

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายชื่อโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง  
และเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ..... 99

ประวัติผู้เขียน ..... 108



## สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล .....	51
ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	59
ตารางที่ 3 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 .....	60
ตารางที่ 4 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านกระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ ).....	61
ตารางที่ 5 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านการจูงใจ ( $X_2$ ).....	61
ตารางที่ 6 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ ).....	62
ตารางที่ 7 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านกระบวนการการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ ).....	63
ตารางที่ 8 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านกระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ ).....	63
ตารางที่ 9 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ( $X_6$ ).....	64
ตารางที่ 10 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านกระบวนการควบคุม ( $X_7$ ).....	64
ตารางที่ 11 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและ การ ฝึกอบรม ( $X_8$ ).....	65
ตารางที่ 12 คำขวัญนิเทศ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 .....	66

ตารางที่ 13 คำขวัญนิมิตหมายของคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้าน การ  
ปฏิบัติหน้าที่ครู (Y<sub>1</sub>)..... 67

ตารางที่ 14 คำขวัญนิมิตหมายของคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้าน การ  
จัดการเรียนรู้ (Y<sub>2</sub>)..... 68

ตารางที่ 15 คำขวัญนิมิตหมายของคณิศร ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน  
วิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้าน  
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y<sub>3</sub>)..... 69

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ  
ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1..... 70



## สารบัญแผนภูมิ

	หน้า
แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย .....	10
แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย .....	12



## บทที่ 1

### บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทยกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความเสื่อมของวัฒนธรรม อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี อีกทั้งประเทศต่างๆทั่วโลกมีแนวคิดในการพัฒนาประเทศไปสู่ความยั่งยืน การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ จึงเป็นเป้าหมายสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับคนในชาติและเพื่อให้ประเทศบรรลุผล ดังกล่าว จึงจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างศักยภาพของคนในประเทศให้เป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ<sup>1</sup> ยิ่งเงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมมีความหลากหลายมากขึ้น การบริหารจัดการศึกษาที่ต้องทำให้ การศึกษาบรรลุเจตนารมณ์และเป้าหมายก็ยิ่งต้องเผชิญเงื่อนไขและข้อกำหนดต่างๆมากขึ้น เช่น ในกติกาสังคมเรื่องความเสมอภาค ความเป็นธรรม เงื่อนไขทางเศรษฐกิจและสังคมที่กำลังปรับเปลี่ยน เพิ่มเติมขึ้นเมื่อประเทศกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน กระบวนการบริหารจัดการศึกษา ย่อมต้องปรับให้พร้อมรองรับความเป็นนานาชาติ<sup>2</sup> ซึ่งในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ ที่ 12 (พ.ศ.2560 -พ.ศ.2564) มีแนวคิดในการเร่งเตรียมความพร้อมของคน สังคม และระบบ เศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับกับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน เพื่อ กำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ ยั่งยืนของสังคมไทย<sup>3</sup> โดยสอดคล้องกับนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปี งบประมาณ 2562 ว่าด้วยการขยายโอกาสการเข้าถึงการบริการทางการศึกษาและการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา รวมไปถึงการพัฒนาศักยภาพ

---

<sup>1</sup> วลัยภรณ์ สำพาย, "ความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจาย อำนาจการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ," **สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** 32, 2 (กรกฎาคม) (2550). 41-46.

<sup>2</sup> สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), **คุณภาพ ศิษย์สะท้อนคุณภาพครู**(กรุงเทพฯ: ออฟเซ็ท พลัส, 2558), 13.

<sup>3</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, **แผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ( พ.ศ.2560-2564 )**, 19 มกราคม 2562.

คนตามช่วงวัย และยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และพัฒนาเศรษฐกิจรากฐาน และชุมชนให้เข้มแข็งยั่งยืน<sup>4</sup>

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษา คือการสร้างคนให้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบกิจการงานอาชีพได้ การศึกษาช่วยให้คนเจริญงอกงาม ทั้งทางปัญญา จิตใจ ร่างกายและสังคม<sup>5</sup> สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุด ที่ทำหน้าที่สร้างและพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่ดี มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขด้วยการพึ่งพาตนเอง ซึ่งเป็นความคาดหวังของสังคมที่มีต่อโรงเรียน จึงเป็นผลให้โรงเรียนต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพสูงตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด และให้ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน ตามความสามารถที่จัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และเป็นที่ยอมรับสามารถเป็นแบบอย่างในด้านคุณภาพได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและรูปแบบที่ใช้ในการบริหารงาน<sup>6</sup> ผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องแสดงบทบาทอย่างเต็มที่ใช้กลยุทธ์และเทคนิคการบริหารที่หลากหลาย สร้างคุณลักษณะองค์การที่ดีให้เกิดขึ้นจึงจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังที่คำกล่าวที่ว่า “ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร จำเป็นต้องมีความรู้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคม เพื่อให้ทราบผลกระทบต่อองค์กรและต้องมีความเข้าใจในตัวพนักงานและบุคคลต่างๆ เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับผู้คนมากมาย”<sup>7</sup> ซึ่งเน้นที่เป้าหมายหลัก คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน หากนำองค์ประกอบและรูปแบบในการบริหารงานมาใช้จนเกิดประสิทธิภาพแล้ว ก็จะเรียกได้ว่าเป็นการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ดังนั้นการบริหารองค์การที่ก่อให้เกิดคุณลักษณะองค์การที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นลักษณะของ

<sup>4</sup> สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ของกระทรวงศึกษาธิการ, เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/new/detail.php?NewsID=50453>

<sup>5</sup> พนม พงษ์ไพบูลย์, การศึกษา ปัจจัยที่ 5 ของชีวิต, (นนทบุรี: คอมแพคท์พริ้นท์, 2543), 66.

<sup>6</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ (กรุงเทพฯ: פרקหวานกราฟฟิค จำกัด, 2547), 1-2.

<sup>7</sup> วิรัช สงวนวงศ์วาน, การจัดการและพฤติกรรมองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป, 2548), 16.



การปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดจึงต้องมียอดประกอบสำคัญ ดังที่ ลิเคิร์ต (Likert)<sup>8</sup> ได้กล่าวถึง คุณลักษณะองค์การที่มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 8 ประการ คือ กระบวนการภาวะผู้นำ การจูงใจ กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน กระบวนการตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย กระบวนการควบคุมงาน และเป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา มีหน้าที่หลักในการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน อีกทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพการบริหารงานได้เป็นอย่างดี เนื่องจากผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นที่ประจักษ์ แต่ในทางกลับกันหากผู้อำนวยการโรงเรียนไม่มีความสามารถที่จะแสดงการบริหารองค์การให้เป็นที่ประจักษ์ได้ ก็ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยประสิทธิภาพตามมามากน้อย 9 อย่างไรก็ตามการบริหารงานของผู้บริหารให้เป็นที่ประจักษ์ไปตามนโยบายการศึกษา จึงเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารในการที่จะทำให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

เมื่อพิจารณาสภาพการจัดการศึกษาของไทยระยะที่ผ่านมา การจัดการศึกษานั้นต้องตอบสนองพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ที่กำหนดความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง<sup>10</sup> ในการจัดการศึกษาองค์ประกอบหนึ่งของการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพนั้น ผู้บริหารเปรียบเสมือนผู้นำที่จะพาองค์กรให้ก้าวหน้า มีบทบาทในการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่างๆของครู การปฏิบัติงานของครูเป็นภาพสะท้อนถึงการพัฒนาผู้เรียน ครูจึงมีบทบาทสำคัญในการเรียนรู้และพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน ตลอดจนทำให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนานักเรียนสัมฤทธิ์ผล หากครูปฏิบัติงานในการสอนให้เกิดประสิทธิภาพแล้วนั้น ย่อมส่งผลให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จไปด้วย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูจึงมีบทบาทและความสำคัญยิ่ง กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2562 เพื่อให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน

<sup>8</sup> Rensis Likert, *New Patterns of Management*, (New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1961), 3.

<sup>9</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, *แนวทางการบริหารและการพัฒนาสถานศึกษาสู่โรงเรียนคุณภาพ* (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด, 2547), 1-2.

<sup>10</sup> พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่ม 116, 3-4.

ในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในความเป็นครู ดังนั้นการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพทำให้ผู้เรียนและผู้ปกครองและสังคมมีความเชื่อมั่นต่อการประกอบอาชีพครูว่า ผู้เรียนจะได้รับการจัดการเรียนการสอนที่ดีมีประสิทธิภาพ<sup>11</sup>

### ปัญหาของการวิจัย

ในกระบวนการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องมีการติดต่อสื่อสารจากระดับบนสู่ระดับล่าง จากระดับล่างสู่ระดับบน นักบริหารระดับกลางจึงเป็นกุญแจสำคัญในการบริหาร เขาจะเป็นผู้ที่วินิจฉัยสั่งการ ชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในทางกลับกันเขาจะเป็นผู้นำเอาปัญหาและข้อเท็จจริงต่างๆ รวมถึงข้อคิดเห็น คำแนะนำ ข้อร้องทุกข์จากผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ส่งขึ้นไปยังผู้ที่อยู่ในระดับที่สูงกว่า<sup>12</sup> ซึ่งปัญหาที่มักพบจากการติดต่อสื่อสาร คือ ปัญหาเกิดจากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญและสนใจในการสื่อสารที่ดีให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ตลอดจนการละเลยเนื้อหาที่ต้องการสื่อสาร ย่อมก่อให้เกิดปัญหาในการสื่อสารขึ้นได้<sup>13</sup> จากปัญหาดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงกระบวนการติดต่อสื่อสารที่ต้องได้รับการแก้ปัญหา ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณลักษณะองค์การในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 เป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการทำงานแบบเครือข่ายร่วมกันทุกภาคส่วน เพื่อบูรณาการแผนงาน / โครงการ / กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดที่มุ่งการพัฒนาแบบองค์รวมที่ครอบคลุมทุกมิติ สอดคล้องเชื่อมโยงกับประเด็นยุทธศาสตร์ของจังหวัด แสดงถึงการบูรณาการและได้รับประโยชน์ร่วมกัน โดยดำเนินการตามนโยบาย จากผลการประเมิน ประจำปี 2561-2562 พบว่า ประเด็นยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาหลักระดับชั้นพื้นฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในวิชาภาษาไทย สังคมศึกษา ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ มีหน่วยงานที่ต่ำกว่าเป้าหมายอยู่รายวิชาละ 1 แห่ง แต่วิชาวิทยาศาสตร์มีหน่วยงานที่ต่ำกว่าเป้าหมาย 2 แห่ง ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของโรงเรียนที่ผ่านเกณฑ์การประเมินจากสมศ. ตามเป้าหมาย 5 แห่ง และต่ำกว่า

<sup>11</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **โครงการปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน**, (กรุงเทพฯ: 21 เซ็นจูรี, 2558), 39.

<sup>12</sup> สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550), 309.

<sup>13</sup> นพพงษ์ บุญจิตราดุล, **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เทียมฝา, 2551), 88.

เป้าหมาย 4 แห่ง<sup>14</sup> เมื่อพิจารณาจากข้อความข้างต้นแล้ว ตัวแปรที่มีอิทธิพลนั้น คือ โรงเรียน การที่เราจะพัฒนาโรงเรียนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนและพัฒนาคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้เป็นที่ต้องการของบุคลากรทุกฝ่าย ผู้ปกครอง ตลอดจนนักเรียน ผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผล แต่ด้วยปัญหาที่มักพบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียน ด้านหนึ่งคือปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กรที่ดี พบว่าขาดการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสร้างความร่วมมือ ขาดการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมไปถึงการปฏิบัติงานของครู<sup>15</sup> จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณลักษณะองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ว่าอยู่ในระดับใด คุณลักษณะขององค์กรด้านใดบ้างที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้เป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง เพราะผู้บริหารและครูเป็นปัจจัยที่มีส่วนในการกำหนดนโยบายและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งนำข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปกำหนดนโยบาย วางแผนการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานทัดเทียมกัน และสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้สามประการ ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณลักษณะองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์กรกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

<sup>14</sup> สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.2562 ของหน่วยงานทางการศึกษาจังหวัดปทุมธานี, เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก [http://nonedu1.org/index.php?option=com\\_attachments&task=download&id=2243](http://nonedu1.org/index.php?option=com_attachments&task=download&id=2243)

<sup>15</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, บทวิเคราะห์สถานการณ์พัฒนาครูทั้งระบบและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาครูเพื่อคุณภาพผู้เรียน, เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2562, เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookGroup/8/2>

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. คุณลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาคุณลักษณะองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 สามารถตอบ คำถามของงานวิจัยทั้งสามประการข้างต้นได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะองค์การในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง
3. คุณลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1

### ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

จากงานวิจัยเรื่องคุณลักษณะองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ผู้วิจัยได้นำทฤษฎีเชิงระบบของลูเนนเบิร์กและออร์นสไตน์ (Lunenburg and Ornstein) มาเป็นกรอบการวิจัย โดยแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (inputs) กระบวนการ (transformation process) และผลผลิต (outputs) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (external environment) และมีการตรวจสอบข้อมูลย้อนกลับ (feedback) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร<sup>16</sup> สำหรับระบบการศึกษา

<sup>16</sup> Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (BelMont, CA: Wadsworth, 2012), 21.

เป็นองค์กระบวนเปิด ปัจจัยนำเข้า (inputs) คือทรัพยากรทางการบริหารทุกๆด้าน ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เป็นต้น กระบวนการ (transformation process) คือการนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารทุกประเภทมาใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ ได้แก่ การบริหาร พฤติกรรมการบริหาร การจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ การวัดและประเมิน การนิเทศ เป็นต้น และผลผลิต (outputs) คือผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณภาพบุคลากร เป็นต้น<sup>17</sup>

แนวคิดทางด้านคุณลักษณะองค์การ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ ดังนี้ ลิเคิร์ต (Likert) กล่าวว่า คุณลักษณะองค์การ 8 ประการ ได้แก่ 1) กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process) 2) การจูงใจ (motivation forces) 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process) 4) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction-influence process) 5) กระบวนการตัดสินใจ (decision-making process) 6) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting or ordering) 7) กระบวนการควบคุม (control process) 8) เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training)<sup>18</sup> สก็อต (Scott) ให้นิยามคำว่าองค์การคือสิ่งที่ทำร่วมกันและสร้างขึ้นเพื่อแสวงหาวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงบนพื้นฐานต่อเรื่องที่มากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะองค์การที่สำคัญ ดังนี้ 1) ระบบการสื่อสาร (a communication system) 2) ขอบเขตที่แน่นอน (fixed boundaries) 3) กฎเกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน (a normative order) 4) ระบบแรงจูงใจ (an incentive system) 5) ระดับอำนาจ (authority ranks)<sup>19</sup> บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า คุณลักษณะองค์การมี 4 คุณลักษณะที่สำคัญ คือ 1) การสื่อสาร (communication) 2) ความร่วมมือ

<sup>17</sup> มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2553)

<sup>18</sup> Rensis Likert, **New Patterns of Management**, (New York: McGraw-Hill Book Company Inc., 1961)

<sup>19</sup> William Scott, "Organization Theory: An Overview and an Appraisal". **The Journal of the Academy of Management** 4, 1 (1961): 7-26.

(cooperative efforts) 3) วัตถุประสงค์ทั่วไป (common objective) 4) กฎและข้อบังคับ (rules and regulations)<sup>20</sup>

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของครู มีหลายหน่วยงานกล่าวไว้ ดังนี้ การปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2562 แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 2) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาารู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ตลอดจนดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน จนกระทั่งเกิดงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ
- 3) ความสัมพันธ์ผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง มีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดทำเป็นเครือข่ายของชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนเข้าถึงบริบทของชุมชนเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่ต่างกันได้<sup>21</sup>

การปฏิบัติงานของครูว่าด้วยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และครูมีความพอเพียง มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ<sup>22</sup> มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูว่าด้วยคณะกรรมการ

<sup>20</sup> Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1970), 82.

<sup>21</sup> “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”, *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18.

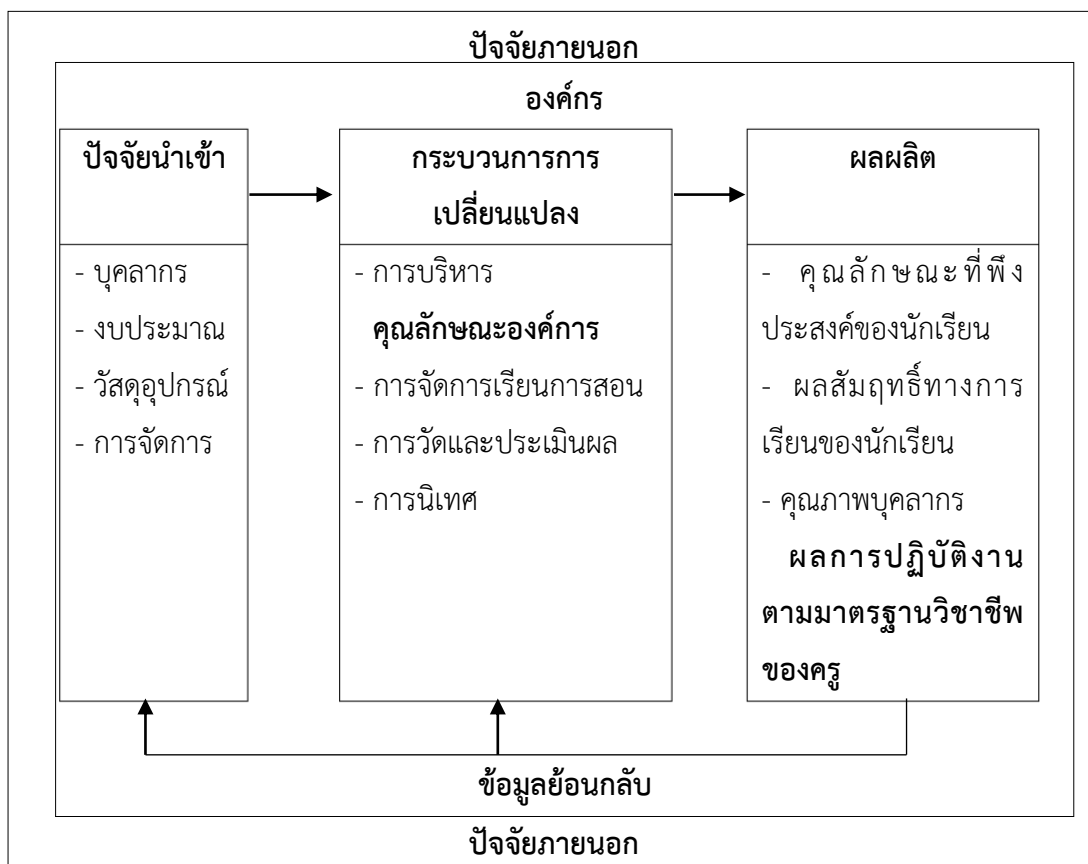
<sup>22</sup> สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), *คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม* (กรุงเทพฯ : แม็ทซ์พอยท์, 2553), 39

จัดทำมาตรฐานครูของมลรัฐฮาวาย (Hawil State) ประกอบด้วย 10 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาการของนักเรียน มาตรฐานที่ 2 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ให้ความรู้ลึกซึ้งปลอดภัยเพื่อส่งเสริมปฏิริยาทางสังคม ความรับผิดชอบต่อองค์กร การเรียนรู้เชิงรุกและแรงจูงใจภายใน มาตรฐานที่ 3 การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้แก่นักเรียน มาตรฐานที่ 4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในบริบทแห่งการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 5 การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน มาตรฐานที่ 6 การวางแผนการสอนและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมายสำหรับนักเรียน มาตรฐานที่ 7 การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการคิดการแก้ปัญหาและทักษะการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 8 การใช้กลยุทธ์ในการประเมินพัฒนาการด้านต่างๆของนักเรียน มาตรฐานที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มาตรฐานที่ 10 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ของนักเรียน<sup>23</sup>



---

<sup>23</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง, (กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค, 2551), 43.



### แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein, **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. (Belmont, CA: Wadsworth, 2012), 21.

: Rensis Likert, **The Human Organization: Its Management and value** (Tokyo: Kosaido Printing Co.,Ltd., 1967), 3-12.

: “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่มที่ 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18.

### ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาคุณลักษณะองค์กรตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีองค์ประกอบของคุณลักษณะองค์กร ประกอบด้วย 1) กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process) 2) การจูงใจ (motivation forces) 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process) 4) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction-influence process) 5) กระบวนการตัดสินใจ (decision-making process) 6) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting or ordering) 7) กระบวนการควบคุม (control process) 8) เป้าหมาย



การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training)<sup>24</sup> และผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ มาตรฐานที่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู ได้แก่ ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู มีการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง มาตรฐานที่ 2) การจัดการเรียนรู้ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ตลอดจนดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนรายบุคคลตามศักยภาพ และสามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ โดยจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน จนกระทั่งเกิดงานวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ มาตรฐานที่ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ได้แก่ มีความร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยจัดทำเป็นเครือข่ายของชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนถึงบริบทของชุมชนเพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันในวัฒนธรรมที่ต่างกันได้<sup>25</sup> จากแนวคิดด้านคุณลักษณะองค์การตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) และมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูผู้วิจัยสามารถเขียนแผนภูมิได้ดังนี้

<sup>24</sup> Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and value*, 3-12.

<sup>25</sup> “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”, *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่มที่ 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18.

## แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

คุณลักษณะองค์การ	ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู
1. กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process) 2. การจูงใจ (motivation forces) 3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process) 4. กระบวนการการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction-influence process) 5. กระบวนการตัดสินใจ (decision – making process) 6. การกำหนดเป้าหมาย (goal setting or ordering) 7. กระบวนการควบคุม (control process) 8. เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training)	1. การปฏิบัติหน้าที่ครู 2. การจัดการเรียนรู้ 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ที่มา : Rensis Likert, **The Human Organization: Its Management and value** (Tokyo: Kosaido Printing Co.,Ltd., 1967), 3-12.

: “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”, **ราชกิจจานุเบกษา**, เล่มที่ 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18.

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

**คุณลักษณะองค์การ** หมายถึง คุณสมบัติ หรือเครื่องหมายที่ชี้เห็นถึงลักษณะประจำที่เกิดขึ้นกับองค์กรนั้น ๆ เพื่อให้มีการดำเนินกิจการบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกันตามแนวคิดของลิเคิร์ต ประกอบด้วย 1) กระบวนการภาวะผู้นำ 2) การจูงใจ 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร 4) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน 5) กระบวนการตัดสินใจ 6) การกำหนดเป้าหมาย 7) กระบวนการควบคุม 8) เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

**ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงาน** หมายถึง ผลที่เกิดจากข้อกำหนดของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 กำหนดไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน ประกอบด้วย มาตรฐานที่ 1) การปฏิบัติหน้าครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนานนทบุรี เขต 1 หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่ระดับอนุบาล ถึงมัธยมศึกษา ที่ตั้งอยู่ในท้องที่อำเภอเมือง นนทบุรีและอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 32 โรงเรียน



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นหลักการทฤษฎี แนวคิดต่างๆ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยสาระสำคัญดังต่อไปนี้

#### คุณลักษณะองค์การ

องค์การใดที่สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้นั้น ย่อมต้องอาศัยทรัพยากรในองค์การอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่น่าพึงพอใจ กล่าวได้ว่าคุณลักษณะองค์การย่อมมีความสำคัญที่จะส่งผลให้องค์การนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน

#### ความหมายของคุณลักษณะองค์การ

คำว่า คุณลักษณะ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Characteristics ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 อธิบายว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำ<sup>1</sup> วีระพงษ์ ศรีจันทร์ ได้ให้ความหมายว่าคุณลักษณะ หมายถึง พฤติกรรมที่บ่งบอกความรู้สึกนึกคิด หรือลักษณะประจำตัว ประกอบด้วย 3 ประการใหญ่ๆ คือ คุณสมบัติส่วนตัว บุคลิกภาพ และความสามารถ<sup>2</sup> ส่วนจอร์จและโจนส์ (George and Jones) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณลักษณะไว้ว่า คุณลักษณะเป็นส่วนประกอบของบุคลิกภาพ เป็นการบ่งบอกนิสัยของบุคคลโดยเฉพาะเกี่ยวกับความรู้สึก (feel) ความคิด (think) และการกระทำ

---

<sup>1</sup> ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554, (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2556), 189.

<sup>2</sup> วีระพงษ์ ศรีจันทร์, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของรองนายกเทศมนตรีฝ่ายการศึกษาตามความหวังของพนักงานเทศบาลและพนักงานครูเทศบาลเมืองอรัญประเทศ” (การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550), 34.

(act) เช่น ความประหม่าอาย (shy) การวิพากษ์วิจารณ์ (critical) และเป็นคุณลักษณะง่ายๆ (easygoing)<sup>3</sup>

คำว่า องค์กร ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Organization มีการกล่าวอ้างหรือกล่าวถึงกันอยู่ทั่วไปในแวดวงของนักทฤษฎีและนักวิชาการทั้งหลายถึงความหมายขององค์กร ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้ พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2554 อธิบายว่า องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคลหรือกิจการที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกัน เพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราสารจัดตั้งซึ่งอาจเป็นหน่วยงานของรัฐ เช่น องค์กรของรัฐบาล หน่วยงานเอกชน เช่น บริษัทจำกัด สมาคมหรือหน่วยงานระหว่างประเทศ เช่น องค์กรสหประชาชาติ<sup>4</sup> บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า องค์กร คือ ความร่วมมือกันระหว่างบุคคลหลายคน ซึ่งมีความตั้งใจจริงที่จะร่วมกันดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย<sup>5</sup> ส่วนฮิกส์ (Hicks) กล่าวว่า องค์กร คือ กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นโครงสร้างเพื่อให้บุคคลฝ่ายต่าง ๆ ได้ปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้<sup>6</sup> มูนีและโรลิ่งกล่าวว่า องค์กร คือ รูปแบบของการเชื่อมโยงของมนุษย์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน<sup>7</sup>

จากการศึกษาความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า คุณลักษณะขององค์กร หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างบุคคลฝ่ายต่างๆในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยที่การกระทำของบุคคลในองค์กรนั้นมีลักษณะเฉพาะขององค์กรนั้น ๆ

### ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะขององค์กร

สก็อต (Scott) ให้นิยามคำว่า องค์กร หมายถึง สิ่งที่ทำร่วมกันและสร้างขึ้นเพื่อแสวงหาวัตถุประสงค์ที่เฉพาะเจาะจงบนพื้นฐานต่อเนืองที่มากขึ้นหรือน้อยลงขึ้นอยู่กับคุณลักษณะขององค์กรที่

<sup>3</sup> George and Jones, **Organization behavior** (New York: McGraw-Hill, 1996) 39-40.

<sup>4</sup> จอมพงศ์ มงคลวนิช, **การบริหารองค์กรและบุคลากรทางการศึกษา** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555), 11.

<sup>5</sup> Chester I. Barnard, **The Functions of the Executive**, (Cambridge, Mass: Harvard University Press, 1970), 73.

<sup>6</sup> Herbert G. Hicks, **The Management of Organization**, (Tokyo : McGraw-Hill Kogakusha, Ltd., 1976), 6.

<sup>7</sup> James D. Mooney and A.C. Reiley, **Onward Industry!**, (New York: Harper and Bros, 1931), 10.

สำคัญ ดังนี้ ระบบการสื่อสาร (a communication system) ขอบเขตที่แน่นอน (fixed boundaries) กฎเกณฑ์เชิงบรรทัดฐาน (a normative order) ระบบแรงจูงใจ (an incentive system) ระดับอำนาจ (authority ranks)<sup>8</sup>

บาร์นาร์ด (Barnard) กล่าวว่า คุณลักษณะองค์การมี 4 คุณลักษณะที่สำคัญ คือ การสื่อสาร (communication) ความร่วมมือ (cooperative efforts) วัตถุประสงค์ทั่วไป (common objective) กฎและข้อบังคับ (rules and regulations)<sup>9</sup>

เอทซิโอนี (Etzioni) กล่าวว่า คุณลักษณะองค์การที่สำคัญมี 3 คุณลักษณะ คือ การจัดสรรงานชิ้นแรงงาน (division of labor) การมีอยู่ของศูนย์กลางหนึ่งศูนย์กลางหรือมากกว่า (the presence of one or more power centers) การทดแทนสมาชิก (substitution of member)<sup>10</sup>

แมกเคนซี (Mackenzie) กล่าวว่า คุณลักษณะองค์การมี 6 คุณลักษณะที่สำคัญสำหรับ องค์การที่สามารถนำไปปรับเปลี่ยนได้อย่างมีประสิทธิภาพในรูปแบบองค์การแบบองค์รวม แต่ละคุณลักษณะมีเงื่อนไข คือ ทั้ง 6 คุณลักษณะต้องปฏิบัติตามหากองค์การต้องการมีคุณลักษณะองค์การที่สำคัญนี้

1. ความชัดเจนของทิศทาง (clarity of direction) หมายความว่า องค์การมีทิศทางกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ชัดเจนซึ่งทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องและองค์การทั้งหมดรู้ว่าต้องทำอะไรและทำอย่างไรถึงจะเป็นไปตามเป้าหมาย และองค์การมีเจตจำนงและวิธีการในการรักษาความชัดเจนของทิศทาง

2. ความชัดเจนของโครงสร้าง (clarity of structure) หมายความว่า มีความเข้าใจในงานขององค์การและระบบสนับสนุนทางเทคโนโลยี การพึ่งพาซึ่งกันและกันของพวกเขาได้รับการยอมรับและเข้าใจ มีตำแหน่งที่ชัดเจนทั่วทั้งองค์การ ทรัพยากรและสถาปัตยกรรมขององค์การมีความสอดคล้องกัน และองค์การมีเจตจำนงและวิธีการที่จะรักษาความชัดเจนของโครงสร้าง

3. ความชัดเจนของการวัด (clarity of measure) หมายความว่า ทั่วทั้งองค์การมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจนและเชื่อมโยงกับงาน และมีการสนับสนุนโดยระบบรางวัลซึ่งเชื่อมโยงกับงานและระบบสนับสนุนทางเทคโนโลยีซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานและ

---

<sup>8</sup> William Scott, "Organization Theory: An Overview and an Appraisal". *The Journal of the Academy of Management* 4, 1 (1961): 7-26.

<sup>9</sup> Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 82.

<sup>10</sup> Amitai Etzioni, *Modern organizations*, (New Jersey: Prentice Hall, 1964),

หน่วยงานที่จะทำมาตรฐานเหล่านี้ให้ประสบความสำเร็จ รวมไปถึงทั้งองค์การด้วย และองค์การมีเจตจำนงและวิธีการที่จะรักษาความชัดเจนของการวัด

4. การบรรลุเป้าหมายที่สำเร็จ (successful goal achievement) หมายความว่า กระบวนการทั้งสามข้อต่อไปนี้จะถูกติดตามทั่วทั้งองค์การตามทิศทางกลยุทธ์ที่วางไว้ ได้แก่ ตัดสินใจเลือกสิ่งที่จะต้องทำ พิจารณาว่าจะทำอย่างไรให้สำเร็จ (3) ตรวจสอบให้แน่ใจว่าทำมันสำเร็จแล้ว นอกจากนี้การทำให้วิธีการและความตั้งใจยังคงอยู่เพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการนี้บรรลุเป้าหมายที่สำเร็จนั้นมีการดำเนินการทั่วทั้งองค์การ

5. การแก้ปัญหาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (results oriented problem solving) หมายความว่า ขั้นตอน 7 ขั้นตอนนี้ถูกติดตามทั่วองค์การ ได้แก่ การตัดสินใจที่เกิดขึ้นในระดับต่ำสุดที่เป็นไปได้สำหรับงานหรือปัญหาที่เกิดขึ้น ทรัพยากรที่ดีที่สุดที่สามารถหาได้ที่นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหา (3) ทรัพยากรเหล่านี้ใช้ในการแก้ปัญหา (4) มีการระบุชัดเจนของผู้มีอำนาจตัดสินใจที่รับผิดชอบ และผู้ร่วมงานสนับสนุน (5) กระบวนการแก้ปัญหาเน้นดีต่อสุขภาพและไม่เกี่ยวข้องกับการเมือง (6) รางวัลสำหรับการแก้ไขปัญหาที่ประสบความสำเร็จและเพื่อผลลัพธ์ที่เป็นบวกนั้นถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน (7) ผลลัพธ์ของการแก้ไขปัญหาคือการตัดสินใจที่ดีที่สุดที่สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จได้ มีเกณฑ์สามข้อที่สำคัญดังนี้ การแก้ไขปัญหาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์นั้นคือการทำงานสำหรับองค์การโดยรวม การแก้ไขปัญหาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์นั้นอยู่ที่ระดับหน่วยและบุคคล การทำให้วิธีการและความตั้งใจยังคงอยู่เพื่อที่จะทำให้แน่ใจว่าการแก้ไขปัญหาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์

6. ผู้ร่วมงานเป็นสินทรัพย์และทรัพยากร (associates are assets and resources) หมายความว่า เงื่อนไขดังต่อไปนี้ถูกทำให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์การตามทิศทางกลยุทธ์ที่วางไว้ ได้แก่ ผู้ร่วมงานเป็นคนที่ทำให้เกิดผลอย่างต่อเนื่องเมื่อองค์การวิวัฒนาการ ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในการให้ความรู้ ข้อมูล และพลังงานในการแก้ไขปัญหาขององค์การและช่วยให้สามารถคว้าโอกาสในขณะที่ยังคงกำลังปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และการทำให้วิธีการและความตั้งใจยังคงอยู่เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ร่วมงานได้รับการปฏิบัติเหมือนเป็นสินทรัพย์และทรัพยากรทั่วทั้งองค์การ<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Kenneth D. Mackenzie, **Organizational Characteristic All 6 are essential for you to adapt to change**, เข้าถึงเมื่อ March 10, 2018, เข้าถึงได้จาก <https://www.family-business-experts.com/organizational-characteristics.html>

ลิเคิร์ต (Likert) เชื่อว่า คุณลักษณะขององค์การ คือ กระบวนการบริหารที่ดำเนินงานและทั้งคนและผลผลิตสูงขึ้นอยู่กับการจัดองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะองค์การที่สำคัญ 8 กระบวนการประกอบด้วย

1. กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process) หมายถึงกระบวนการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อกัน พฤติกรรมการสนับสนุนให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน รวมถึงให้ความสนใจหรือคำแนะนำที่ดีเมื่อประสบปัญหา

2. การจูงใจ (motivation forces) หมายถึงกระบวนการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัย การใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสม เกิดแรงผลักดันที่ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีไปยังสมาชิกคนอื่นๆในองค์การ และได้รับความพึงพอใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process) หมายถึงผู้บังคับบัญชาที่มีการติดต่อสื่อสารที่ดีเพียงพอให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสาร ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ข้อมูลของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ ผู้บังคับบัญชารับรู้และเข้าใจปัญหา เฉพาะหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction influence process) หมายถึง ระดับและลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ ความร่วมมือกันของกลุ่มในการทำงาน อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและกิจกรรมภายในองค์การ รวมถึงโครงสร้างขององค์การที่มีประสิทธิผล สามารถคงอยู่และส่งผลกระทบต่อส่วนอื่นๆขององค์การ

5. กระบวนการตัดสินใจ (decision making process) หมายถึง ระดับของการตัดสินใจที่มีแบบแผนในองค์การ มีข้อมูลที่ต้องการประกอบการตัดสินใจที่ต้องการ ใช้เทคนิควิธีการความรู้ในการตัดสินใจ การตัดสินใจบนพื้นฐานกลุ่มคนระดับปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

6. การกำหนดเป้าหมาย (goal setting or ordering) หมายถึง คุณลักษณะของการกำหนดวัตถุประสงค์ การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงพลังในการยอมรับต่อต้านหรือปฏิเสธเป้าหมายขององค์การ

7. กระบวนการควบคุม (control process) หมายถึง กระบวนการการให้ความสำคัญกับหน้าที่ควบคุมภายในองค์การ มีการวัดผลและใช้ข้อมูลที่ต้องการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การแสดงข้อมูลข่าวสาร และการสนับสนุนหรือการต่อต้านในองค์การ การใช้วิธีการควบคุมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ลงโทษ หรือรักษาความปลอดภัยในองค์การ



8. เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training) หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร การฝึกฝนการปฏิบัติงานตามที่ได้บังคับบัญชาต้องการ โดยการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกฝนอย่างเพียงพอ<sup>12</sup>

### องค์ประกอบของคุณลักษณะขององค์กร

ความสำคัญขององค์ประกอบของคุณลักษณะขององค์กรทั้ง 8 กระบวนการมีนักการศึกษาให้แนวคิดไว้มากมาย ตามรายละเอียดดังนี้

#### กระบวนการภาวะผู้นำ

มีนักการศึกษาให้ความสนใจศึกษาค้นคว้าเรื่องราวเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้มากมาย ดังนี้ ลิเคิร์ต (Likert) ได้ให้ความหมายของการเป็นผู้นำไว้ว่า หมายถึง ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อกัน การแสดงพฤติกรรมการสนับสนุนให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน รวมถึงให้ความสนใจหรือคำแนะนำที่ดีเมื่อประสบปัญหา<sup>13</sup> พริฟเนอร์และโรเบิร์ต (Piffner and Robert) ให้ความหมายของผู้นำว่า ผู้นำคือผู้บริหารงานของกลุ่มมีหน้าที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก กำหนดนโยบาย วางแผน วินิจฉัยสั่งการ ใช้วิธีการจูงใจและติดต่อประสานงาน โดยถือว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นเป็นเครื่องแสดงความเป็นผู้นำได้<sup>14</sup> สโตคคิลล์กับสโตกคิลล์ (Stogdill) ที่ให้ความหมายของการเป็นผู้นำว่า หมายถึง กระบวนการที่ก่อให้เกิดการเริ่มต้นและการอำนวยความสะดวกให้เกิดผลตามที่คาดหวัง และปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกัน<sup>15</sup> ซิงเนปีแอร์และเกอร์เชนเฟลด์ (Napier and Gershenfeld) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นผู้นำไว้ 4 ประการ คือ 1) ความเป็นผู้นำทางพันธุกรรม (Leadership – as trait) เป็นลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด 2) ความเป็นผู้นำตามตำแหน่ง (Leadership – as position) เกิดขึ้นเนื่องจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นๆ ย่อมมีลักษณะความเป็นผู้นำตามตำแหน่งนั้นด้วย 3) ความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ (Leadership – as situation) เกิดขึ้นตามสถานการณ์ที่เป็นอยู่ขณะนั้น บุคคลที่มีคุณลักษณะตามสถานการณ์นั้นๆ ย่อมมีคุณสมบัติเป็นผู้นำในสถานการณ์นั้นได้

<sup>12</sup> Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and value*, 197-211.

<sup>13</sup> เรื่องเดียวกัน

<sup>14</sup> John M. Piffner and Robert V. Presthus, *Public Administration*, (New York : The Ronald Press Company, 1960), 3-93.

<sup>15</sup> Ralph M. Stogdill, “Leadership Membership Organization”. *Psychological Bulletin* 1 (January 1950): 4.

4) ความเป็นผู้นำตามความต้องการของกลุ่ม (Leadership – as functional roles of me) พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มเป็นตัวกำหนดความต้องการให้เกิดความเป็นผู้นำแบบนั้นๆ ขึ้นในกลุ่ม<sup>16</sup> ซึ่งกรีน (Green) ได้ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยศึกษาว่าตัวแปรทั้งสองตัวนี้เป็นเหตุผลกันหรือไม่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำเน้นพฤติกรรมด้านมุ่งคนจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจ ส่วนพฤติกรรมด้านมุ่งงานกับความพึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุและผลกันน้อยมาก<sup>17</sup> ส่วนเพอริงตัน (Purington) ได้ศึกษาพบว่า การเป็นผู้นำในการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลแตกต่างกันนั้น สาเหตุมาจากผู้บริหารมีคุณสมบัติแตกต่างกัน ทำให้ความสามารถในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย และในส่วนที่เกี่ยวกับความพึงพอใจของครูพบว่า การทำงานของผู้บริหารมีผลต่อการทำงานของครู คือ ครูมีความพึงพอใจผู้บริหารที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพราะผู้บริหารมีความเข้าใจในทัศนะของครูเป็นอย่างดี สามารถชี้แจงให้ครูเข้าใจการทำงานของโรงเรียนได้<sup>18</sup>

#### การจูงใจ

องค์ประกอบเรื่องแรงจูงใจ ลิเคิร์ต (Likert) ได้ให้ความหมายว่า การที่ผู้บังคับบัญชาตอบสนองในด้านความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีทัศนคติในการพัฒนาองค์การและเกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สมาชิกในองค์การมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนสร้างทัศนคติที่ดีไปยังสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การ และได้รับความพึงพอใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>19</sup> นอกจากนี้ ฮิคส์ (Hicks) ยังได้ให้ความหมายของการจูงใจว่า การจูงใจเป็นงานสิ่งแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือการทำให้องค์การทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถ

<sup>16</sup> Rodney W. Napier and Matti K. Gershenfeld, **Groups: Theory and experience** (Boston: Houghton op., 1973), 136-151.

<sup>17</sup> Charles N. Green, “The Reciprocal Nature of Influence between Leader and Subordinate,” **Journal of applied Psychology**, (June 1967), 198-200.

<sup>18</sup> Gordon Sellers Purington, “The Supervisory Behavior of School Administator and Organization Effectiveness”, **Dissertation Abstracts international** 28 (July 1967), 87.

<sup>19</sup> Rensis Likert, **The Human Organization: Its Management and value**, 3-12.

ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและวิธีที่ผู้บริหารสามารถนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีก็คือ การจูงใจให้บุคลากรทำงาน<sup>20</sup> ส่วนบีช (Beach) ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลมีความเต็มใจที่จะใช้พลังทุ่มเทเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (goal) หรือ รางวัล (reward) การจูงใจมีความจำเป็นสำหรับการทำงานร่วมกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลไปถึงซึ่งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับรางวัลที่ได้รับ<sup>21</sup> ฮอยและมิเกล (Hoy and Miskel) กล่าวถึงการจูงใจไว้ว่า เป็นสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสภาวะที่มีความซับซ้อนอาจอยู่ในรูปของกำลัง (force) แรงขับ (drives) ความต้องการ (need) สภาวะความเครียด (tension states) และอื่นๆ<sup>22</sup> ซึ่งบาร์นาร์ด (Barnard) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่าเป็นสิ่งที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน 8 ประการ คือ 1) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (Material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของ สิ่งตอบแทนที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความจำเป็นทางกายภาพเป็นสำคัญ เพื่อชดเชยหรือเป็นรางวัลที่บุคคลได้ปฏิบัติงานให้องค์การเป็นอย่างดีแล้ว 2) สิ่งจูงใจที่เกี่ยวกับโอกาสของบุคคล (personal non-material opportunity) หมายถึง โอกาสที่บุคคลได้รับแตกต่างจากบุคคลอื่น เช่น เกียรติยศ อำนาจ และตำแหน่งงานที่ดี เป็นต้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ 3) สิ่งจูงใจด้านสภาพทางกายภาพที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน ความพร้อมของเครื่องมือและเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆอันจะก่อให้เกิดความสุขทางกายในการทำงาน 4) ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (ideal benefactions) หมายถึง สมรรถภาพขององค์การที่สนองความต้องการของบุคคล ด้านความภาคภูมิใจที่ได้แสดงความสามารถ พื่อใจที่ได้ทำงานอย่างเต็มที่ มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวของตนเองและผู้อื่น รวมทั้งแสดงความภักดีต่อองค์การ 5) ความดึงดูดใจทางสังคม (association attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน การยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน ซึ่งทำให้เกิดความผูกพัน พึงพอใจในการทำงานใน

<sup>20</sup> Herbert G. Hicks, **The Management of Organization**, (New York: McGraw – Hillbook Company, 1967), 234.

<sup>21</sup> Dales S. Beach, **Personnel Management People at Work** (New York: Book Company, 1967), 234.

<sup>22</sup> Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, **Educational Administration : Theory, Research and Practice**, 4<sup>th</sup> ed. (Singapore : McGraw – Hall, Inc., 1991), 167-168

องค์การ 6) สิ่งจูงใจเกี่ยวกับปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถและทัศนคติของบุคลากรแต่ละคน (adaptation of habitual methods and attitudes) 7) โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างกว้างขวาง (opportunity of enlarged participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในงานทุกงานที่องค์การจัดขึ้น ช่วยให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญคนหนึ่งขององค์การมีความทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน 8) สภาพการอยู่ร่วมกัน (the condition of community) หมายถึง ความพึงพอใจของบุคคลในการอยู่ร่วมกัน รู้จักกันมีความสนิทสนมและร่วมมือกันทำงาน ทำให้บุคคลรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน<sup>23</sup> และนอกจากนี้ มาสโลว์ (Maslow) ได้วางหลักไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะถูกจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างที่อยู่ภายในทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐาน 3 ประการ 1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการและความต้องการนี้จะไม่ที่สิ้นสุด 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่แรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้น เป็นความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการใดที่ได้รับการตอบสนองเสร็จสิ้นแล้วจะไม่ใช่ตัวก่อให้เกิดพฤติกรรมอีกต่อไป และ 3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลักษณะคล้ายเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูงตามลำดับตามความต้องการ ในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะติดตามมาเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่อไป ลำดับความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow) ได้แบ่งเป็น 5 ลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง ดังนี้คือ 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ 2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (safety needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับร่างกาย ความมั่นคง ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน สถานะทางสังคม 3) ความต้องการทางด้านสังคม (belongingness needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจาก บุคคลอื่นและการส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (esteem needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต่อแ่่งการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคม และความต้องการในด้านสถานภาพ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

---

<sup>23</sup> Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, (London: Oxford University Press, 1972), 142-149.

เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิด หรือ ความคาดหวังของตน<sup>24</sup>

### กระบวนการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหาร เพราะไม่ว่าจะขั้นตอนใด ล้วนต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารเป็นหลักในการเชื่อมโยงความคิดจากบุคคลหนึ่งไปยังอีกบุคคลหนึ่งเสมอ ซึ่งลิเคิร์ต (Likert) ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา การแบ่งปันข้อมูลต่างๆ และความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยที่ข้อมูลของผู้บังคับบัญชามีความถูกต้อง แม่นยำ เชื่อถือได้ และผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ รวมถึงการที่ผู้บังคับบัญชารับรู้และเข้าใจปัญหาเฉพาะหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาอีกด้วย<sup>25</sup> ส่วนวีเวอร์ (Weaver) ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารว่า เป็นกระบวนการทุกอย่างที่จิตใจของคนๆหนึ่งอาจจะมีผลต่อจิตใจของคนอีกคนหนึ่ง การติดต่อสื่อสารจึงไม่ได้มีความหมายเพียงแต่การเขียนและการพูดเท่านั้น แต่รวมไปถึงดนตรี ภาพ การแสดงและพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ด้วย<sup>26</sup> สำหรับก๊อบ ออสแลนด์และรูบิน (Kolb, Osland and Rubin) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความหมายของข้อมูลข่าวสาร โดยการใช้สัญลักษณ์<sup>27</sup> สำหรับฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติของบุคคลอย่างน้อยสองคนคือ ผู้ส่งและผู้รับ ผู้บริหารไม่ได้สื่อสารกับตนเองแต่สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา<sup>28</sup> และบาร์นาร์ด (Barnard) ได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญของการติดต่อสื่อสารที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติยอมรับอำนาจ 7 ประการ คือ 1) ช่องทางในการติดต่อสื่อสารควรกำหนดไว้อย่างชัดเจน 2) ระบุรูปแบบของช่องทางการ

<sup>24</sup> Abraham H. Maslow, **Motivation and Personality**, (New York: Harper and Row Publishers, 1954), 80-91.

<sup>25</sup> Rensis Likert, **The Human Organization: Its Management and value**, 5-6.

<sup>26</sup> Warren Weaver, **The Theory of Communication** (Illinois : University of Illinois Press, 1949), 94.

<sup>27</sup> David A. Kolb, Joyce S. Osland and Irwin M. Rubin, **The Organizational Behavior Reader**, 6<sup>th</sup> ed. (London : Prentice – Hall International, Inc., 1995), 419.

<sup>28</sup> Wayne K. Hoy and Ceci G. Miskel, **Education Administration: Theory, Research and Practice**, (Singapore: McGraw – Hall, Inc., 1991), 345.

ติดต่อสื่อสารสำหรับสมาชิกทุกคนในองค์กร 3) เส้นทางการติดต่อสื่อสารควรเป็นทางตรงและสั้นที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ 4) ควรใช้เส้นทางการติดต่อสื่อสารที่สมบูรณ์ในการสื่อสาร 5) บุคคลที่ทำให้หน้าที่เป็นศูนย์กลางของการติดต่อสื่อสารจะต้องเป็นบุคคลที่มีสมรรถนะสูง 6) ขณะที่องค์การกำลังปฏิบัติงานเส้นทางการติดต่อสื่อสารไม่ควรมีเหตุขัดข้อง 7) การติดต่อสื่อสารทงชนิดจะต้องมีความแน่นอนเชื่อถือได้<sup>29</sup> นอกจากนี้ นอร์ตัน (Norton) ยังชี้ให้เห็นว่าการติดต่อสื่อสารแบบมิตรไมตรีสามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่เชื่อมั่นได้สูงในการพยากรณ์ความเป็นผู้นำ การสร้างความตั้งใจ การมีสังคมที่ดี และการดำรงสถานะทางสังคม ผู้บริหารที่ใช้รูปแบบการติดต่อสื่อสารหลายรูปแบบ จะช่วยให้เกิดการตีความและความเข้าใจความหมายของข่าวสารได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสาร<sup>30</sup>

### กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน

ลิเคิร์ต (Likert) ได้กล่าวถึง การปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction - influence) ไว้ว่า หมายถึง ระดับและลักษณะของพฤติกรรมการณ์ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความร่วมมือกันของกลุ่มในการทำงาน อิทธิพลของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการและกิจกรรมภายในองค์กร รวมถึงโครงสร้างขององค์กรมีประสิทธิภาพสามารถคงอยู่และส่งผลต่อส่วนอื่นๆขององค์กร<sup>31</sup> ส่วนสก๊อตและมิทเชลล์ (Scott and Mitchell) กล่าวว่าอิทธิพล หมายถึง การดำเนินการทางสังคมโดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความสามารถในการชักจูงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลให้ปฏิบัติตามความต้องการของตน ซึ่งโดยปกติแล้วบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในกลุ่มหลังไม่ปฏิบัติ<sup>32</sup> สำหรับโบลและดาเวนพอร์ท (Boles and Davenport) กล่าวว่า อิทธิพลเป็นรูปแบบหนึ่งของอำนาจและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่การกระทำของบุคคลหนึ่งจะมีผลกระทบต่อความคิดหรือทัศนคติของอีกบุคคลหนึ่งด้วย<sup>33</sup> นอกจากนี้ สตีอกดิล

<sup>29</sup> Chester I. Barnard, *The Functions of the Executive*, 217.

<sup>30</sup> Robert, Norton, *Communication Style: Theory. Application and Measures*, (California: Sage Publish, Inc., 1983), 64-83.

<sup>31</sup> Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and value*, 6-7.

<sup>32</sup> W.G, Scott and T.R, Mitchell, *Organization Theory: A Structural and Behavioral Analysis* (Illinois Irwin, Inc., 1972), 211.

<sup>33</sup> Harold W. Boles and James A. Davenport, *Introduction to Educational Leadership* (New York: Harper and Row Publishers, 1975), 132.

(Stogdill) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับ การเป็นผู้นำและการมีปฏิสัมพันธ์ไว้ว่า การเป็นผู้นำคือผลของการมีปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลในกลุ่มมีต่อกัน ไม่ใช่สาเหตุหรือการควบคุมแต่เป็นผลของการกระทำของกลุ่ม การเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่บุคคลกระตุ้นผลักดันซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน<sup>34</sup> ส่วนเออวิน (Irwin) กล่าวว่า ภายใต้อิทธิพลบุคคลเชื่อฟังและทำตามผู้นำ ทั้งที่มีสิทธิ์ใช้ดุลพินิจของตนเอง เพื่อพิจารณาว่าการใช้พลังอำนาจนั้นถูกต้องหรือไม่ และสามารถใช้อิทธิพลเลือกปฏิบัติหรือไม่ ปฏิบัติตามได้ อิทธิพลเกิดขึ้นได้ทางเหตุผล อารมณ์ หรือเป็นอำนาจจริงๆ (actual force) ที่ผู้นำนำมาใช้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม อิทธิพลมีลักษณะของการโน้มน้าวหรือชักจูง (persuasive) ต่างจากพลังอำนาจซึ่งมีลักษณะเป็นการบังคับ (coercive)<sup>35</sup>

### กระบวนการตัดสินใจ

การตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่จำเป็นและสำคัญต่อการบริหาร และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ การตัดสินใจ (decision - making) ตามแนวความคิดของ ลิเคิร์ต (Likert) หมายถึง ระดับของการตัดสินใจอย่างมีแบบแผนในองค์การ การมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจ และการตัดสินใจบนพื้นฐานกลุ่มคนระดับปฏิบัติการ รวมถึงการมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ<sup>36</sup> ส่วนไซมอน (Simon) เป็นบิดาแห่งการตัดสินใจ ได้กล่าวถึงการตัดสินใจว่า เป็นการหาทางเลือกที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ตามที่เห็นว่าเหมาะสมซึ่งขึ้นอยู่กับความคิดและเหตุผลของแต่ละบุคคล<sup>37</sup> ลิชฟิลด์ (Litchfield) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า การตัดสินใจเป็นวัฏจักรของเหตุการณ์ทั้งหลายต่างๆ นับตั้งแต่การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา จนถึงการวางแผนในการแก้ปัญหา และการประเมินผล เมื่อมีการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างหนึ่งแล้วมักจะมีปัญหาอีกอย่างหนึ่งติดตามมา ปัญหาที่ตามมานี้อาจเกิดในช่วงใดช่วงหนึ่งก็ได้<sup>38</sup> ส่วนแมคฟาแลนด์ (Macfarland) กล่าวว่า

<sup>34</sup> Ralph M Stogdill, **Handbook of Leadership: A Survey of theory and Research**, (New York: The Free Press, 1974), 7-15.

<sup>35</sup> Irwin D. Bross, **Design for Decision** (New York: McMillan Publishing Co., Inc., 1953), 6-7.

<sup>36</sup> Rensis Likert, **The Human Organization: Its Management and value**, 20-21.

<sup>37</sup> Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, 2<sup>nd</sup> ed. (New York: The Free Press, 1957), 164.

<sup>38</sup> Edward H. Litchfield, "Notes on General Theory of Administration," **Administrative Science Quarterly** (1956), 5.

การตัดสินใจ หมายถึง การกระทำเกี่ยวกับการเลือกที่ผู้บริหารหรือองค์การเลือกแนวทางปฏิบัติทางหนึ่งจากทางเลือกที่มีอยู่หลายทาง สมคิด บางโม ให้ความหมายไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตัดสินใจเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีหลายๆทางเป็นแนวทางปฏิบัติไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ไว้<sup>39</sup> และบาร์นาร์ด (Barnard) ให้ความหมายของการตัดสินใจว่า การตัดสินใจเป็นกระบวนการทางตรรกวิทยาในการพิจารณาวิเคราะห์และคิดหาทางเลือกต่างๆโดยอาศัยเหตุผลและความเป็นจริงเกี่ยวกับทางเลือกเหล่านั้น<sup>40</sup> กริฟฟิท (Griffiths) มีความเห็นว่า กระบวนการตัดสินใจ เป็นศูนย์กลางของการบริหาร คือ การสั่งการและการควบคุมกระบวนการตัดสินใจ และเสนอแนะว่า กระบวนการตัดสินใจนั้นควรจะมีขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาดูว่าปัญหาคืออะไรและวางขอบเขตของปัญหานั้น 2) วิเคราะห์และประเมินผลปัญหานั้นๆ 3) สร้างเกณฑ์และมาตรฐานเพื่อประเมินผลทางเลือกหรือการตัดสินใจ 4) การรวบรวมข้อมูล 5) หาทางเลือกหรือวิธีแก้ปัญหาคือดีที่สุด 6) ลงมือปฏิบัติตามทางเลือกที่ดีกว่า<sup>41</sup> นอกจากนี้ กวี วงศ์พุ่ม กล่าวว่าการตัดสินใจ คือการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลายๆทาง ผู้นำต้องตัดสินใจด้วยหลักเหตุผลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน<sup>42</sup> และพะยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวว่า การตัดสินใจ เป็นกระบวนการที่เลือกแนวทางที่คิดว่ามีความเหมาะสมมาใช้ในการแก้ปัญหาต่างๆ รวมถึงขั้นตอนของการแก้ปัญหาต่างๆด้วย<sup>43</sup>

### การกำหนดเป้าหมาย

ตามความคิดเห็นของลิเคิร์ต (Likert) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting) คือการกำหนดวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมพลังในการยอมรับต่อต้าน หรือปฏิเสธเป้าหมายของสมาชิกในองค์การ<sup>44</sup> สำหรับ ดรัคเกอร์

<sup>39</sup> Dalton E. Macfarland, *Management: Principles and Practices*, (New York: The Macmillan Company, 1970), 76.

<sup>40</sup> Chester Barnard, *The Functions of The Executive*, 185.

<sup>41</sup> Daniel E. Griffiths, *Administrative Theory*, (New York: Appleton - Century - Crofts, 1959), 94.

<sup>42</sup> กวี วงศ์พุ่ม, *ภาวะผู้นำ* (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บี.เค.อินเตอร์ปริ้นท์ จำกัด, 2550), 61.

<sup>43</sup> พะยอม วงศ์สารศรี, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 7 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สุภา, 2551), 61.

<sup>44</sup> Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and value*, 10.



(Drucker) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ *The Practice of Management* ว่าผู้บริหารต้องเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย หรืออย่างนี้ที่ถูกต้องเข้าไปเกี่ยวข้องอย่างจริงจังในกระบวนการกำหนด เป้าหมาย ดังนั้น การกำหนดเป้าหมายจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร โดยตรงที่จะต้องใช้ความสามารถผสมผสานและหล่อหลอมความคิดของบุคลากรในองค์การให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย การให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของของทุ่มเทพลังความสามารถทุกวิถีทางเพื่อให้องค์การเกิด ความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล<sup>45</sup> ข้อคิดเห็นของ เรดดิน (Reddin) ที่ว่าเพื่อควมมีประสิทธิภาพ เป้าหมายของแต่ละบุคคลจะถูกกำหนดขึ้นมาโดยการปรึกษาร่วมกันระหว่าง ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะช่วยให้ผู้บริหารในการพัฒนาเป้าหมายที่เป็นจริงได้ เนื่องจากพวกเขา รู้ดีว่าอะไรที่พวกเขาสามารถทำให้เกิดความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการขยายความเข้าใจของพวกเขาต่อเป้าหมายที่อยู่สูงขึ้นไป โดยแสดงถึงความเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความเต็มใจช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ การปรึกษาร่วมกันมีความสำคัญมาก เพราะว่าคุณลักษณะต่างๆจะผูกมัดอยู่กับเป้าหมาย อุปสรรคต่าง ๆ ในกรณีที่พวกเขามีส่วนช่วยในการพัฒนาและสะท้อนให้เห็นถึงผลประโยชน์ และ ความสามารถของพวกเขา ความมากมายของการมีส่วนร่วมของผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนด เป้าหมายจะแตกต่างกันไป กฎโดยทั่วไปคือ การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดเป้าหมายมีมากเท่าใด เป้าหมายจะมีโอกาสประสบความสำเร็จมากขึ้นเท่านั้น<sup>46</sup> ส่วน สมคิด บางโม กล่าวว่าการกำหนด เป้าหมายไม่ควรห่างไกลจากความเป็นไปได้มากนัก และไม่ควรเป็นเป้าหมายง่ายๆใกล้ตัว การกำหนด เป้าหมายอาจจะแบ่งเป็นระยะสั้นและระยะยาวมีการกลั่นกรองเป้าหมายที่ต้องการอย่างแท้จริง<sup>47</sup>

### กระบวนการควบคุม

การควบคุมเป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหาร ซึ่งใช้กำกับ ตรวจสอบดูว่าการดำเนินงานนั้นเป็นไปอย่างถูกต้องตามวิธีการหรือไม่ ตามที่ลิเคิร์ธ (Likert) ได้อธิบายลักษณะของการควบคุม (control) หมายถึง การที่องค์การให้ความสำคัญกับหน้าที่ควบคุมภายในองค์การ

<sup>45</sup> Peter F. Drucker, *The Practice of Management*, (New York: Harper & Brothers, 1954), 114.

<sup>46</sup> William J. Reddin, *Effective Management by Objectives: The 3 -D Method of MBO*, (New York: McGraw - Hill, 1971), 13-19,117-118.

<sup>47</sup> สมคิด บางโม, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒนา จำกัด , 2552), 342.

มีการวัดผลและใช้ข้อมูลที่ถูกต้องเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการแสดงข้อมูลข่าวสารและการสนับสนุนหรือต่อต้านในองค์การ และการใช้วิธีการควบคุมเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา ลงโทษหรือรักษาความปลอดภัยภายในองค์การ<sup>48</sup> ซึ่งฟาโย (Fayol) ให้ความหมายของการควบคุมหรือการตรวจสอบว่า หมายถึง การที่กิจกรรมต่าง ๆ ดำเนินไปตามอย่างสอดคล้องกับแผนงาน คำสั่ง และหลักการที่กำหนดไว้ วัตถุประสงค์ของการควบคุม คือการค้นหาข้อบกพร่อง เพื่อการป้องกันและแก้ไขไม่ให้ผลงานคลาดเคลื่อนไปจากวัตถุประสงค์ หน้าที่ในการควบคุมครอบคลุมกิจกรรมทุกด้าน ทั้งคน เงิน ทรัพยากรและการบริหารจัดการ<sup>49</sup> และดริคเกอร์ (Drucker) ได้กำหนดคุณลักษณะของการควบคุมที่มีประสิทธิภาพไว้ 5 ประการ ประกอบด้วย 1) ทุกคนและทุกฝ่ายในหน่วยงานต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบการควบคุมตรงกัน 2) การควบคุมต้องเป็นไปตามรูปแบบที่องค์การกำหนดไว้ 3) การควบคุมจะต้องแสดงให้เห็นความผิดปกติหรือความเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานอย่างรวดเร็ว 4) มีความยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม 5) เป็นระบบที่ประหยัด<sup>50</sup> แมคฟาแลนด์ (MaFarland) ได้อธิบายความหมายของการควบคุมโดยอาจพิจารณาในลักษณะของระบบ (system) และกระบวนการ (process) การควบคุม หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารกระทำเพื่อให้เกิดความมั่นใจความสำเร็จจะเกิดขึ้นตามที่ตั้งใจไว้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การควบคุมระบบ หมายถึง ระบบที่เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนงานที่กำหนดไว้ หรือพยายามรักษาระดับความแปรปรวนของวัตถุประสงค์ให้อยู่ในขอบเขตที่ระบบยอมรับได้<sup>51</sup> นอกจากนี้ แมสซีและดักลาส (Massie and Douglas) ยังให้ความหมายของการควบคุมว่า หมายถึง กิจกรรมที่วัดการปฏิบัติงาน และชี้แนะวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าแล้ว<sup>52</sup>

<sup>48</sup> Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and value*, 11.

<sup>49</sup> Henri Fayol, *General and Industrial Management*, (London: Rittman and sons, 1964), 57.

<sup>50</sup> Peter F. Drucker, *Management*, (New York: Harper & Row, 1974), 498.

<sup>51</sup> Dalton E. Mcfarland, *Management: Principles and Practices*, (New York: McMillan, 197), 187-188.

<sup>52</sup> Joseph L. Massie and John Douglas, *Managing: A Contemporary Introduction*, (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Hall, Inc., 1981), 273.

การควบคุมจึงเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ช่วยในการกำกับติดตามการปฏิบัติงานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระบบที่กำหนดขึ้น ซึ่งเป็นมาตรการในการป้องกันความผิดพลาดอันจะนำความเสียหายมาสู่องค์กรได้เป็นอย่างดี โดยต้องเป็นไปอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่องทุกส่วนทั้งระบบในองค์กร

### เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goal and training) ตามความเห็นของลิเคิร์ต (Likert) คือ ระดับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จการฝึกฝนการปฏิบัติงานตามที่ได้บังคับบัญชาต้องการ โดยการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกฝนอย่างเพียงพอ<sup>53</sup> ฮาบินสันและเมเยอร์ (Harbinson and Myers) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลในกลุ่มสังคมหนึ่งจะได้เพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ฝึกทักษะ (skill) และความสามารถ (capacity) ในการทำงาน<sup>54</sup> ส่วนบีช (Beach) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้บุคคลได้เรียนรู้และมีความชำนาญ เพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลไปในทิศทางที่ต้องการ<sup>55</sup> มิทเชลล์ (Mitchell) ให้ความหมายของการฝึกอบรมว่า เป็นพื้นฐานการเรียนรู้อย่างหนึ่งซึ่งจะจัดหาประสบการณ์ให้บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สร้างเสริมประสบการณ์ เกิดการพัฒนาทางพฤติกรรมที่ดีขึ้น คือ เกิดความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล<sup>56</sup>

<sup>53</sup> Rensis Likert, *The Human Organization: Its Management and value*, 12.

<sup>54</sup> Frederick H. Harbinson and Charles A. Myer, *Education Manpower and Economic Growth: Strategies of Human Resource Development*, (New York McGraw - Hill, 1964), 2.

<sup>55</sup> Dales S. Beach, *Personnel Management People at Work* (New York: Book Company, 1967), 193.

<sup>56</sup> Mitchell R. Terrence, *People in Organizational An Introduction to Organization Behavior*, 2<sup>nd</sup> ed. (Japan: McGraw – Hill International Book Company, 1982), 450.

### ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

บุคคลที่จะปฏิบัติงานในวงการวิชาชีพครู ทุกคนจะต้องตระหนักในความเป็นครู ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท กาลเทศะ และหน้าที่ครู และต้องระลึกอยู่เสมอว่าการเป็นครูนั้น ไม่ใช่มีเพียงความรู้เกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่านเท่านั้น แต่จะรวมถึงการปฏิบัติงาน การทำงานโดยอาศัยแรงจูงใจในมาตรฐานอื่นๆ เช่น ความรักในการสอน ความรักที่มีต่อเด็ก ความเต็มใจในการให้บริการ

#### ความหมายและความสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพครู

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวถึงการจัดตั้งสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา หรือที่เรียกว่า ครูสภา ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจ ในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและ การดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดให้วิชาชีพครูเป็นเป็นวิชาชีพควบคุม ข้อบังคับครูสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ว่าเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดง พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย การเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้น อย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติปฏิบัติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษา ต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู ตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ต้องมี

### 1. การปฏิบัติหน้าที่ครู ดังนี้

1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง

1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

### 2. การจัดการเรียนรู้

2.1 พัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้

2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาวิคิด และมีความเป็นนวัตกร

2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

### 3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

### 3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น<sup>57</sup>

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) กล่าวถึง การปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และครูมีความพอเพียง

มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ<sup>58</sup>

#### มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในต่างประเทศ

##### ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกา กำหนดสมรรถนะครูเพื่อใช้เฉพาะในแต่ละมลรัฐครบทุกมลรัฐ และมีการกำหนดให้ครูต้องผ่านการทดสอบทางวิชาชีพ ที่เรียกว่า Praxis Test

##### มลรัฐฮาวาย (Hawil State)

คณะกรรมการจัดทำมาตรฐานครูของมลรัฐฮาวาย ได้นำเสนอสมรรถนะครูภายใต้ มาตรฐาน 10 ประการ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาการของนักเรียน

มาตรฐานที่ 2 การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ให้ความรู้ลึกซึ้งปลอดภัย เพื่อส่งเสริมปฏิริยาทางสังคม ความรับผิดชอบต่อองค์กร การเรียนรู้เชิงรุกและแรงจูงใจภายใน

มาตรฐานที่ 3 การสร้างโอกาสทางการเรียนรู้แก่นักเรียน

มาตรฐานที่ 4 การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในบริบทแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 การสอนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน

มาตรฐานที่ 6 การวางแผนการสอนและจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่มีความหมาย สำหรับนักเรียน

มาตรฐานที่ 7 การใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้มีทักษะการคิด และแก้ปัญหาและทักษะการเรียนรู้

<sup>57</sup> “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562”, ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 136, ตอนพิเศษ 68 ง (20 มีนาคม 2562): 18.

<sup>58</sup> สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), **คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอก รอบสาม** (กรุงเทพฯ : แม็ทซ์พอยท์, 2553), 39

มาตรฐานที่ 8 การใช้กลยุทธ์ในการประเมินพัฒนาการด้านต่างๆ ของนักเรียน เช่น ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และอารมณ์ ด้านสังคม

มาตรฐานที่ 9 การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนและพัฒนาตนเองให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 10 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อเสริมสร้าง การ เรียนรู้ของนักเรียน

### **มลรัฐเคนตักกี (Kentucky State)**

มลรัฐเคนตักกี ได้กำหนดมาตรฐานครูไว้ 9 ด้าน แต่ละด้านประกอบด้วยสมรรถนะ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 การออกแบบและวางแผนการสอน

มาตรฐานที่ 2 การสร้างสรรค์บรรยากาศการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 3 การใช้วิธีสอน

มาตรฐานที่ 4 การประเมินผลและการรายงานผลการประเมิน

มาตรฐานที่ 5 การไตร่ตรองและการสอน

มาตรฐานที่ 6 การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้ปกครอง

มาตรฐานที่ 7 การประเมินประสิทธิภาพการสอนและแผนงานพัฒนาวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 8 ความสามารถด้านความรู้ในเนื้อหาวิชา

มาตรฐานที่ 9 การใช้เทคโนโลยี

### **ประเทศออสเตรเลีย**

#### **มลรัฐออสเตรเลียตอนใต้ (South Australia)**

รัฐบาลแห่งออสเตรเลียตอนใต้ ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ มีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ มาตรฐานด้าน ค่านิยม ความรู้ ความสัมพันธ์ และการปฏิบัติงาน

**มาตรฐานด้านค่านิยม** ประกอบด้วย 1) ความร่วมมือในการทำงาน 2) ความยุติธรรม 3) ความซื่อสัตย์ 4) การบำเพ็ญตนเป็นที่ยอมรับ และ 5) ความรับผิดชอบ

**มาตรฐานความรู้** ประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้รอบรู้ทางวิชาการ 2) ความรู้เกี่ยวกับ บริบทและสิ่งแวดล้อมในการเรียนรู้ 3) ความรู้เกี่ยวกับวิธีสอนและการจัดการ ความรู้ และ 4) ความรู้ เกี่ยวกับเนื้อหาที่นำมาจัดการเรียนรู้

**มาตรฐานด้านความสัมพันธ์** ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารที่ เหมาะสมกับบริบท 2) ความเข้าใจบริบทของแต่ละบุคคล 3) ความเข้าใจค่านิยมและ วัฒนธรรมที่ หลากหลาย 4) ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งและความแตกต่างระหว่าง บุคคล

5) ความสามารถในการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้อง และ 6) ความสามารถที่ใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการเข้าถึงชุมชน

**มาตรฐานด้านการปฏิบัติ** ประกอบด้วย 1) ความสามารถในการวางแผน 2) การจัดการกระบวนการเรียนรู้และการใช้แหล่งเรียนรู้ 3) ความสามารถในการสร้างสิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถและทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้แบบร่วมมือ 4) ความสามารถในการประเมินและรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียน และ 5) ความสามารถในการประเมินผล การสอน และหลักสูตร

### มลรัฐควีนแลนด์ (Queensland)

รัฐบาลมลรัฐควีนแลนด์ กำหนดมาตรฐานของครู 12 มาตรฐาน แต่ละด้านประกอบด้วย สมรรถนะ ดังนี้

- มาตรฐานที่ 1 การใช้นวัตกรรมในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนเป็นรายบุคคลและกลุ่ม
- มาตรฐานที่ 2 การพัฒนาความสามารถทางภาษาและการคำนวณ
- มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ท้าทายความสามารถของนักเรียน
- มาตรฐานที่ 4 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง
- มาตรฐานที่ 5 การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ให้นักเรียนทุกคนมีส่วนร่วม
- มาตรฐานที่ 6 บูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
- มาตรฐานที่ 7 การประเมินและการรายงานผลการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 8 การส่งเสริมพัฒนาการทางสังคม
- มาตรฐานที่ 9 การสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมการเรียนรู้
- มาตรฐานที่ 10 การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน
- มาตรฐานที่ 11 การสร้างทีมงานพัฒนาวิชาชีพ
- มาตรฐานที่ 12 การได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพ

### ประเทศแคนาดา

#### อัลเบอร์ตา (Alberta)

มหาวิทยาลัยอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ได้พัฒนากรอบแนวคิดในการกำหนดสมรรถนะครู ดังนี้

1. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ด้านการสอนในบริบทต่างๆ อย่างหลากหลาย
2. มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ศีลธรรมและจริยธรรมในวิชาชีพ
3. มีความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาที่สอน



4. มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการสอน และการจัดการเรียนรู้
5. มีความสามารถในการวางแผนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและการประเมินผล  
การเรียนรู้
6. มีความสามารถในการจัดสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน
7. มีความสามารถในการนาจุดประสงค์และเนื้อหาในหลักสูตรไปสู่การจัดกิจกรรม  
การเรียนรู้ที่มีความหมายต่อนักเรียน
8. มีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการใน  
การเรียนรู้ของนักเรียน
9. มีความสามารถในการบันทึกและรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความคิด การจัดการเรียนรู้  
และความก้าวหน้าของนักเรียน
10. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียน บ้าน และชุมชน
11. มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลาในการประกอบวิชาชีพ

#### **บริติสโคลัมเบีย (BritishColumbia)**

วิทยาลัยครูแห่งบริติสโคลัมเบีย ได้กำหนดมาตรฐานของครู แต่ละมาตรฐานประกอบไปด้วยสมรรถนะดังนี้

1. มีความห่วงใยและให้ความสนใจนักเรียนทุกคน
2. มีความเข้าใจผู้ปกครองและวิถีชีวิตของนักเรียน
3. มีความรู้กว้างขวางและมีความรู้ในวิชาที่สอนอย่างลึกซึ้ง
4. มีความรู้เกี่ยวกับประเทศแคนาดาและโลก
5. มีความรู้เกี่ยวกับระบบการศึกษาของมลรัฐ
6. มีความเข้าใจพัฒนาการของนักเรียน
7. สามารถปฏิบัติการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. สามารถประยุกต์ใช้หลักของการประเมินและการรายงานผล
9. ปฏิบัติตนเป็นผู้นำการศึกษาและจริยธรรม
10. เป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต<sup>59</sup>

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู หมายถึง  
ผลที่เกิดจากข้อกำหนดของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ

---

<sup>59</sup> สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการ  
พัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง, (กรุงเทพฯ :พริกหวานกราฟฟิค, 2551), 32-85.

## โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เริ่มก่อตั้งตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 โดยมีการสร้างใหม่เป็นเขตพื้นที่การศึกษา 178 เขต ต่อมาประกาศเพิ่มเติมทั้งหมดทั่วประเทศ 183 เขตเขตพื้นที่การศึกษา ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เพื่อกำหนดให้มีเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 แห่ง และเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 แห่ง ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) รวมทั้งหมด 225 แห่ง

จังหวัดหนองบัวรี มี 3 เขตพื้นที่การศึกษา คือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 รับผิดชอบดูแล 2 อำเภอ (อำเภอเมืองหนองบัวรี,อำเภอบางกรวย) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 รับผิดชอบดูแล 4 อำเภอ (อำเภอปากเกร็ด,อำเภอบางบัวทอง, อำเภอบางใหญ่,และอำเภอไทรน้อย) และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 รับผิดชอบดูแล 2 จังหวัด (จังหวัดหนองบัวรีและจังหวัดพระนครศรีอยุธยา)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 เป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดหนองบัวรี ถนนรัตนวิบูลย์ ตำบลบางกระสอ อำเภอเมืองหนองบัวรี จังหวัดหนองบัวรี โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 แบ่งออกเป็น โรงเรียนรัฐบาลจำนวน 32 โรงเรียน ครู 1,325 คน และนักเรียน 17,452 คน และโรงเรียนเอกชนจำนวน 42 โรงเรียน ครู 1,274 คน และนักเรียน 18,549 คน<sup>60</sup>

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เป็นองค์กรชั้นนำในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย ภายในปี 2562”

<sup>60</sup> กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1, เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม 2562, เข้าถึงได้จาก [plan.non1.org/UserFiles/files/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ%20%20พ\\_ศ\\_%202560.pdf](http://plan.non1.org/UserFiles/files/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ%20%20พ_ศ_%202560.pdf)

### พันธกิจ (Mission)

1. ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชากร ก่อนวัยเรียนและวัยเรียนอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ และเป็นธรรม
2. พัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนการสอน
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ
4. เปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. พัฒนาองค์กรทุกระดับให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

### เป้าหมาย/เป้าประสงค์

1. ประชากรก่อนวัยเรียนและวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม
2. ประชากรก่อนวัยเรียนและวัยเรียนมีความรู้มีคุณภาพและมีคุณธรรม
3. บุคลากรมีคุณภาพและศักยภาพในการปฏิบัติงานระดับมืออาชีพ
4. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ
5. องค์กรทุกระดับมีคุณภาพและได้มาตรฐานสู่ความเป็นสากล

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### งานวิจัยในประเทศ

ณัฐพน รุจยากรกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1)คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3)คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>61</sup>

กฤตยาวิดี เกตุวงศา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์กรโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร

<sup>61</sup> ณัฐพน รุจยากรกุล, “คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 4, ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2556): 63-74.

ด้านโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิผล ด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้และด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์<sup>62</sup>

วิวัฒน์ บัวบาน ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยุหะคีรีพิจิตร จังหวัด มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.20 อายุเฉลี่ย 42.82 ปี ติดต่อกับศูนย์บริการฯเป็นเวลา 5 ปี 2) คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบุคคล ด้านระบบงาน และด้านโครงสร้าง ของศูนย์บริการฯ ทั้งในมุมมองจากสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ระดับความสำคัญ และ ความมั่นใจในการพัฒนาตามลำดับ 3) ประสบการณ์ของเกษตรกรในการติดต่อกับ ศูนย์บริการฯ มีความสัมพันธ์กับด้านบุคคลและระบบงานของศูนย์บริการ แต่ไม่มีความสัมพันธ์ในด้านโครงสร้าง ของศูนย์บริการฯ ในขณะที่อายุของเกษตรกรไม่มีความสัมพันธ์กับด้านบุคคล ด้านระบบงานและ ด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ทั้งในเรื่องสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และความมั่นใจ ในการพัฒนาหมายความว่า การพัฒนาในด้าน บุคคล ระบบงาน รวมถึงโครงสร้างขององค์กร เปิดโอกาสให้กับ ทุกช่วงอายุไม่แตกต่างกัน<sup>63</sup>

สรวยอัยย์ อนันท์วิจิตร ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ปรากฏการณ์การบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ลักษณะของผู้บริหาร (Manager) ที่ ใช้อำนาจ ในการบริหารงานแบบเดิมได้เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้วย การควบคุม ใช้คำสั่ง การสร้างความกดดัน การควบคุมและจ้องจับผิดในการทำงาน บทบาทผู้นำ องค์กรธุรกิจยุคไทยแลนด์4.0 นั้นควร สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจ ใช้คำถามให้เกิดเป็น ความคิด เพื่อการสร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ผู้นำต้องเข้าใจและยอมรับกับความเห็นที่แตกต่าง สร้าง ศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ในทีมงาน ด้วยการรับฟังด้วยหัวใจ ให้โอกาสกับทีมงานได้แสดงความคิดเห็น

<sup>62</sup> กฤตยาวิที เกตุวงศา, “ผลกระทบของคุณลักษณะองค์กรที่มีต่อประสิทธิผล การบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย,” (วิทยานิพนธ์ บัณฑิตมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม, 2553), บทคัดย่อ.

<sup>63</sup> วิวัฒน์ บัวบาน, “คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอด เทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยุหะคีรีพิจิตร จังหวัดมหาสารคาม,” วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 8, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2561): 122-130.

และมีส่วนร่วม กับงาน รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และ รู้จักวิธีบริหารคนที่ถูกวิธี พร้อมทั้งสามารถผนวกเอา นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ทันสมัยเข้ามา ใช้ร่วมกับการทำงาน ให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ มากขึ้น รวมทั้งเป็นผู้ที่สนุกกับการเปลี่ยนแปลง ใส่ใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ มีการสื่อสารดีและสามารถทำงานต่างวัฒนธรรม ได้ดีมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองให้กว้างกว่าปัญหาและ มีวิธีการแก้ไขและพร้อมปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถสร้างความแข็งแกร่งที่จะนำพาให้ทีมงานและ องค์กรเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จได้และพร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงได้ดีผู้นำองค์กรธุรกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ทัศนคติคุณธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน และพัฒนาให้ เป็น ผู้ที่ทรงความรู้และทักษะด้วยการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<sup>64</sup>

วันวิสา แก้วไพโรศ ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ลักษณะทั่วไป โดยผู้นำจะต้องมีความอบอุ่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกที่ถูกเวลา มีความมั่นใจ ไม่ถือตัวหรือการอ่อนน้อมถ่อมตน มีทัศนคติทางเชิงบวกหรือจะต้องมองโลกในแง่ดี มีความสุภาพ อ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริต มี ความสุขุมเยือกเย็นและมีความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การประนีประนอม การตรงไปตรงมา และการปรับเปลี่ยนได้ไวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 2. คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน คือ ความกล้า การริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น ความอดทน ไม่ย่อท้อ การส่งเสริมสนับสนุนลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน พุ่มพู่ในการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง การตระหนักรู้ ตนเองว่าตนกำลังทำสิ่งใด และไม่ควรถูกทำสิ่งใด ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความฉลาดรอบคอบ มีความรอบรู้ การเปิดรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องเนื้องานและความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม ความมั่นคงแน่นอน และการยอมรับต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. คุณลักษณะด้านสังคม ผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรักและ ความห่วงใย คอยถามผู้ใต้บังคับบัญชาถึงเรื่องอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสงสารผู้อื่นที่กำลังได้รับความทุกข์ร้อนใจ ผู้นำจะต้องมีความเป็นมิตร สามารถให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ไม่สร้างกำแพงกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเปิดใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะนำมาสู่การเปิดใจพูดคุยเรื่องทั้งเรื่องส่วนตัว รวมไปถึงเรื่องของเนื้องาน การให้ความเคารพ

<sup>64</sup> สรวงอัยย์ อนันทวิจักขณ์, “คุณลักษณะผู้นำองค์กรธุรกิจในยุคไทยแลนด์ 4.0,” วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ปีที่ 29, ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2561): 1-15.

การตัดสินใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และมีทัศนคติที่ดีต่อความหลากหลาย<sup>65</sup>

ธิตติยพัทธ์ อยู่จิตร ได้ทำการศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิง เนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้านโดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษาสูงสุดและวิทยฐานะพบว่าในภาพรวมไม่แตกต่างกันผลการทดสอบรายคุณภาพเมื่อจำแนกตามอายุตามพัฒนาสื่อการเรียนการสอนใหม่มีประสิทธิภาพพออยู่เสมอและจำแนกตามอายุราชการและวิทยฐานะด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>66</sup>

พรทิพย์ เพ็งกลัด ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่องทางข่าวสาร ความ ต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือ เนื้อหาความชัดเจน บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม และศักยภาพในการรับและส่งสาร 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความร่วมมือกับ ผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็น

<sup>65</sup> วันวิสา แก้วไทรศต, “คุณลักษณะ ผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ,” รายงานการประชุม Graduate School Conference ปีที่ 3, ฉบับที่ 1 (15 พฤศจิกายน 2562): 130-140.

<sup>66</sup> ธิตติยพัทธ์ อยู่จิตร, “การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีที่ 7, ฉบับที่ 1 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2559): 156-166.

แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ความร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุก สถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 3) การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้อยตามกัน<sup>67</sup>

ขวัญชัย ปัจจัยตา ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูเมื่อจำแนกตามเพศ วิชยฐานะ และประสบการณ์ การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>68</sup>

นายพัฒนา มะลิวัลย์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่” การวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก<sup>69</sup>

วาทีณี มามูย์ได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ ข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงาน เขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติ

<sup>67</sup> พรทิพย์ เฟ็งกลัด, “การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี,” วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ปี ที่ 10, ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม – ธันวาคม 2562): 737-750.

<sup>68</sup> ขวัญชัย ปัจจัยตา, “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคามเขต 3” (วิทยานิพนธ์ ปริญญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555), ค.

<sup>69</sup> พัฒนา มะลิวัลย์ , “การประชุมวิชาการระดับชาติ” (“วลัยลักษณ์วิจัย” ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561).

ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอในระดับมาก 2) ครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร มีระดับชั้นที่สอนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ไม่แตกต่างกัน 3) ครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาวิชาที่สอน พบว่าโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) สภาพปัญหาและความต้องการของครูในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ข้าราชการครูต้องการให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย และต้องการให้จัดกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงต้องการให้จัดการอบรมการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอต้องการให้มีการสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน จัดการอบรมการผลิตและการใช้สื่อที่ทันสมัย ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูต้องการให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ<sup>70</sup>

อุบล สินธุโร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่าอันดับ 1 คือมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมาคือมาตรฐานที่ 2

<sup>70</sup> วาทีนี มาม้อย, “ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร” (สารนิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2554), บทคัดย่อ.



ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และลำดับสุดท้ายคือมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ<sup>71</sup>

นิสา แหละหิม ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลมีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก.2).ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสตูลที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สตูล โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 และครูที่มีวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน<sup>72</sup>

หทัยทิพย์ ลิขณชกสมิต ได้ศึกษาเรื่อง การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า 1)การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความความสัมพันธ์ระหว่างการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>73</sup>

<sup>71</sup> อุบล สินธุโร, “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี” (วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2554), บทคัดย่อ.

<sup>72</sup> นิสา แหละหิม, “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล” **การประชุมหาตใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9** (20 กรกฎาคม 2561), 1036-1047.

<sup>73</sup> หทัยทิพย์ ลิขณชกสมิต, “การติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร, 2554), 124.

ภานลิน กลิ่นวงศ์ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเครือข่ายกรมหลวงชุมพรสภำงัดสำงำนเขตพื้นที่การศึกษำมัธยมศึกษาระยะองเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้ำนอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจำแนกตามเพศ และประสพการณ์ทำงำนโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำค้ำงทางสถิติ<sup>74</sup>

อรุณโรจน์ ทองงำม ได้ศึกษำวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารการจัด้การเรียนการสอนของผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสภำงัดศูนย์การศึกษำนอกระบบและการศึกษำตามอัยยาศัยอำเภอ พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารการจัด้การเรียนการสอนของผู้อำนวยการศูนย์การศึกษำนอกระบบและการศึกษำตามอัยยาศัยอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้ำนอยู่ในระดับมากเรียงลำดับตามค้ำงมิเลขคณิตจำกมากไปน้อยได้ 2) การปฏิบัติงานของครู สภำงัดศูนย์การศึกษำนอกระบบและการศึกษำตามอัยยาศัยอำเภอ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้ำนอยู่ในระดับมาก 3) พฤติกรรมการบริหารการจัด้การเรียนการสอนของผู้อำนวยการ ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของครู สภำงัดศูนย์การศึกษำนอกระบบและการศึกษำตามอัยยาศัยอำเภอ พบด้งนี้ พิจำรณำเป็นรายด้ำนพบว่า ด้ำนการพัฒนาและสร้ำงมำตรฐำนด้ำนวิชาการ ด้ำนการนิเทศและประเมินผลด้ำนการสอน ด้ำนการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริหารการจัด้การเรียนการสอนของผู้อำนวยการ โดยภาพรวม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสภำงัดศูนย์การศึกษำนอกระบบและการศึกษำตามอัยยาศัยอำเภออย่างมีนัยสำค้ำงทางสถิติที่ระดับ.01<sup>75</sup>

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ ได้ศึกษำวิจัยเรื่อง “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สภำงัดสำงำนเขตพื้นที่การศึกษำประถมศึกษำประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” พบว่า 1) การตัดสินใจของผู้อำนวยการโรงเรียน สภำงัดสำงำนเขตพื้นที่การศึกษำประถมศึกษำประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและตามชั้นตอนอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสภำงัดสำงำนเขตพื้นที่การศึกษำประถมศึกษำ ประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและ

<sup>74</sup> ภานลิน กลิ่นวงศ์, “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเครือข่ายกรมหลวงชุมพรสภำงัดสำงำนเขตพื้นที่การศึกษำมัธยมศึกษาระยะองเขต 2” (งำนนิพนธ์ปริญญาการศึกษำมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษำ คณะศึกษำศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพำ, 2556), ง.

<sup>75</sup> อรุณโรจน์ ทองงำม , “พฤติกรรมการบริหารการจัด้การเรียนการสอนของผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสภำงัดศูนย์การศึกษำนอกระบบและการศึกษำตามอัยยาศัยอำเภอ” (วิทยำนิพนธ์ปริญญาศึกษำศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557), บทคัดย่อ.

รายด้านอยู่ในระดับมาก 3) การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01<sup>76</sup>

### งานวิจัยในต่างประเทศ

แจ็กสัน (Jackson) ชูลเลอร์ (Schuler) และ ลิเวอร์โร (Rivero) ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะองค์การที่เป็นตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบริบทขององค์กรกับการปฏิบัติงานของบุคลากร คุณลักษณะขององค์การต่อไปนี้ถูกตั้งสมมติฐานเพื่อมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร: ในภาคอุตสาหกรรม การแสวงหานวัตกรรมเป็นกลยุทธ์การแข่งขันเทคโนโลยีการผลิตและโครงสร้างองค์กร นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบขนาดขององค์กรและการรวมสหภาพ ผลลัพธ์จากข้อมูลที่ได้จาก 267 องค์กรที่ให้การสนับสนุนสำหรับสมมติฐานทั่วไปที่การปฏิบัติของบุคลากรแตกต่างกันไปตามหน้าที่ของคุณลักษณะองค์กร นอกเหนือจากความแตกต่างระหว่างองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากร การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ามีความแตกต่างระหว่างองค์กรขนาดใหญ่ที่มีอยู่ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ใช้สำหรับพนักงานระดับผู้จัดการและพนักงานรายชั่วโมง<sup>77</sup>

ออซเจนเนล (Ozgenel) และ เมิร์ท (Mert) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามเพศและระดับอาวุโส แต่ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาและระดับโรงเรียน การรับรู้ประสิทธิผลของโรงเรียนของครูระดับปริญญาตรีสูงกว่าครูบัณฑิต ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษารับรู้โรงเรียนของตนอย่างมีประสิทธิผลมากกว่าครูมัธยม ในขณะที่การปฏิบัติงานของครูไม่ได้แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามวุฒิการศึกษาและระดับอาวุโส มันแสดงตามเพศ

<sup>76</sup> เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์, “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), บทคัดย่อ.

<sup>77</sup> Susan E. Jackson, Randall S. Schuler and J. Carlos Rivero,

**Organizational characteristics as predictors of personnel practices**, accessed

January 12, 2019, available from

<https://www.semanticscholar.org/paper/Organizational-characteristics-as-predictors-of-Jackson-Schuler/1e006f2cd7546d9376acbe8f865b4c451ed3fb55>

และระดับโรงเรียน ประสิทธิภาพของครูหญิงสูงกว่าครูชาย การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถม และมัธยมจะสูงกว่าของครูในโรงเรียนมัธยม ประสิทธิภาพของครูลดลงเมื่อระดับโรงเรียนก้าวหน้าจากระดับประถมมัธยมและมัธยม พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเชิงบวกระหว่างการแสดงของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ( $r = .358$ ;  $p < .01$ ) และการแสดงของครูมีการอธิบาย 12% ของความแปรปรวนโดยรวมในประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวอีกนัยหนึ่งการแสดงของครูส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในการศึกษาสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของครูทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนและอิทธิพลในเชิงบวก เมื่อได้รับการยอมรับว่าการสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็นกระบวนการที่ยากลำบากนั้นคาดว่าครูจะต้องมีส่วนร่วมและดำเนินการในระดับสูงเพื่อที่จะเอาชนะความท้าทายเหล่านี้และบรรลุวัตถุประสงค์พื้นฐานของโรงเรียนในระดับที่ต้องการ ดังนั้นจึงอาจแนะนำให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้นำโรงเรียนที่ครูกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขาได้รับข้อเสนอแนะและสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงเป็นผลมาจากกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน<sup>78</sup>

ริว (Ryu) และ ลี (Lee) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ลักษณะงาน คุณลักษณะองค์การและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ CEO ของพนักงาน บริษัทขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับลักษณะงาน ความสำคัญของงาน ข้อเสนอแนะ ความเป็นอิสระและเอกลักษณ์ของงาน คือตัวแปรการทำนายที่อธิบายทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ประการที่สอง ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณลักษณะองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรเป็นตัวแปรการทำนายที่อธิบายทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ<sup>79</sup>

บาเซอ (Basir) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของการสื่อสารระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่วาโจรีเจนซี (อินโดนีเซีย)

<sup>78</sup> Mustafa Özgenel, and Pinar MERT, “The Role of Teacher Performance in School Effectiveness,” *International Journal of Education Technology & Scientific Researches* 4, 10 (December 2019): 417.

<sup>79</sup> H.J. Ryu and C. Lee, “The Relationship among Positive Psychological Capital, Job Characteristics, Organizational Characteristics and CEO Transformational Leadership of Large Corporation Employees,” *Journal of Agricultural Education and Human Resource Development* 45, 3 (2013): 203–229.

ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู วัฒนธรรมการทำงานมีผลโดยตรงและมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดพร้อมกันนั้นมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งหมายความว่าจำเป็นต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูในด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานในภูมิภาคนี้<sup>80</sup>

### สรุป

การจัดการศึกษาและการบริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนหนึ่ง คือคุณลักษณะองค์การ ซึ่งลิเคิร์ต (Likert) เชื่อว่าคุณลักษณะองค์การที่ดี คือ กระบวนการบริหารที่ได้ทั้งผลงานและได้ใจผู้ร่วมงานได้นั้น ขึ้นอยู่กับการจัดองค์ประกอบที่มีคุณลักษณะองค์การที่สำคัญ 8 กระบวนการ 1) กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process) 2) การจูงใจ (motivation forces) 3) กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process) 4) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction influence process) 5) กระบวนการตัดสินใจ (decision making process) 6) การกำหนดเป้าหมาย (goal setting or ordering) 7) กระบวนการควบคุม (control process) 8) เป้าหมาย การปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training) สำหรับการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง หน้าที่ของครูที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล โดยต้องรับผิดชอบต่อตนเอง นักเรียน และสังคม ซึ่งต้องส่งเสริม กระตุ้นและจัดกิจกรรมการสอนให้มีความเหมาะสม ทันสมัย อีกทั้งยังต้องมีบทบาทในการพัฒนาโรงเรียนและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ผู้วิจัยใช้มาตรฐานวิชาชีพตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 โดยศึกษาเฉพาะมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานย่อย 3 มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติหน้าที่ครู มาตรฐานที่ 2 การจัดการเรียนรู้ มาตรฐานที่ 3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

<sup>80</sup> Sutrisman BASIR, and Muhammad BASIR. "The Influence of Interpersonal Communication and Work Culture on Teacher Performance in Junior High School at Wajo Regency (Indonesia)." *Revista Espacios* 41, 6 (Feb, 2020): 1.

### บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
- 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) กลุ่มตัวอย่างคือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนและครูอย่างละ 1 คน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 56 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยมีแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีระบบและบรรลุจุดประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดรายละเอียดและวิธีการดำเนินการวิจัยไว้เป็น 3 ขั้นตอน คือ

**ขั้นตอนที่ 1** การจัดเตรียมโครงร่างวิจัย โดยการศึกษาเอกสารวิชาการ ตำรา บทความ วิชาการ บทความวิจัย รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลสารสนเทศจากสื่อสิ่งพิมพ์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ พร้อมสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอคำแนะนำและความเห็นชอบในการจัดทำโครงร่างการวิจัย ซึ่งภายหลังจากการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สมบูรณ์แล้ว จึงนำเสนอขออนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์

**ขั้นตอนที่ 2** การดำเนินการวิจัย การดำเนินการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างหรือพัฒนา เครื่องมือ ทดสอบ และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความ สอดคล้องรายข้อ (IOC: Index of Item Objective Congruence) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองเครื่องมือ (Tryout) โดยเก็บข้อมูลกับผู้อำนวยการและครูในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดหนองบัวลำภูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเขต 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย แต่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรีเช่นเดียวกัน ซึ่งมีบริบทต่างๆ ใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ได้นำเครื่องมือไปทดลองกับ ตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คนเช่นเดียวกัน รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 30 คน เพื่อนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) หลังจากนั้นนำเครื่องมือที่ได้มาใช้ ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

**ขั้นตอนที่ 3** การรายงานผลการวิจัย ขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้สรุปข้อค้นพบที่ได้จากการวิจัยอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ โดยจัดทำเป็นรายงานการวิจัยเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง และปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ หลังจากนั้นจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติจบการศึกษา

### ระเบียบวิธีการวิจัย

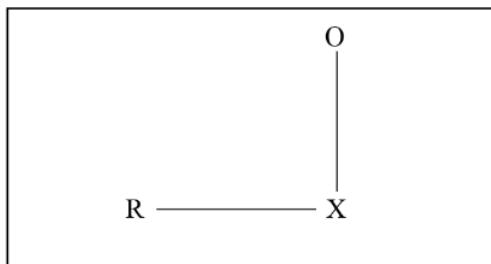
เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

#### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ซึ่งมีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว ศึกษาสถานการณ์ไม่มีการทดลอง (The One - Shot, Non-Experimental Case Study Design)<sup>1</sup> ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (Diagram) ได้ดังนี้

---

<sup>1</sup> Bruce W. Tuckman, **Conducting Educational Research**. 5th ed. (Washington D.C.: Harcourt Brace & Company, 1999.), 172.



เมื่อ	R	หมายถึง	กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
	X	หมายถึง	ตัวแปรที่ศึกษา
	O	หมายถึง	ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

### ประชากร

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวนทั้งสิ้น 32 โรงเรียน ประกอบด้วย 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมือง นนทบุรี 22 โรงเรียน และอำเภอบางกรวย 10 โรงเรียน

### กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยกำหนดขนาดตัวอย่างจากตาราง ประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie And Morgan)<sup>2</sup>

หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการเลือกตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) เพื่อทำการเลือกตัวอย่างจากทุกหน่วยในประชากร โดยโอกาสความน่าจะเป็นของแต่ละหน่วยถูกเลือกขึ้นมาเป็นตัวอย่างมีค่าเท่ากันทุกหน่วย ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified Random Sampling ) จำแนกตามอำเภอ โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูล ของโรงเรียน 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด 56 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

<sup>2</sup> Robert V. Krejcie, and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research Activities” *Journal for Educational and Psychological Measurement* (November, 1970), 608.



ตารางที่ 1 จำนวนประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล

โรงเรียน	ประชากร (โรงเรียน)	กลุ่มตัวอย่าง (โรงเรียน)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		
			ผอ.	ครูผู้สอน	รวม
อำเภอเมืองนนทบุรี	22	19	19	19	38
อำเภอบางกรวย	10	9	9	9	18
<b>รวม</b>	32	28	28	28	56

### ตัวแปรที่ศึกษา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ศึกษาที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตัวแปรพื้นฐาน** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

**ตัวแปรต้น ( $X_{tot}$ )** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การตามแนวความคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. กระบวนการภาวะผู้นำ (leadership process:  $X_1$ ) หมายถึง กระบวนการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจที่ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อกัน ให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ให้ความสนใจหรือคำแนะนำที่ดีเมื่อประสบปัญหา

2. การจูงใจ (motivational forces:  $X_2$ ) หมายถึง กระบวนการตอบสนองของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัย การใช้วิธีการจูงใจที่เหมาะสม และสร้างทัศนคติที่ดีไปยังสมาชิกคนอื่น ๆ ในองค์กร ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชามีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายขององค์กร

3. กระบวนการติดต่อสื่อสาร (communication process:  $X_3$ ) หมายถึง การแบ่งปันข้อมูลต่างๆระหว่างการปฏิบัติงานให้เพียงพอมีการอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสาร ทำให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้ และรับรู้ เข้าใจปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (interaction influence process:  $X_4$ ) หมายถึง ลักษณะของการปฏิสัมพันธ์ มีความร่วมมือกันของกลุ่มในการทำงาน ความมีอิทธิพลของผู้บริหารต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม และโครงสร้างขององค์กรที่มีประสิทธิผล

5. กระบวนการตัดสินใจ (decision making process:  $X_5$ ) หมายถึง การตัดสินใจที่มีแบบแผนในองค์กร มีข้อมูลประกอบการตัดสินใจที่ถูกต้อง ใช้เทคนิควิธีการ ความรู้และความเป็นมืออาชีพในการตัดสินใจ การตัดสินใจบนพื้นฐานกลุ่มคนระดับปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมตัดสินใจเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ

6. การกำหนดเป้าหมาย (goal setting or ordering:  $X_6$ ) หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การใช้ความพยายามในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมถึงพลังในการยอมรับเป้าหมายขององค์กร

7. กระบวนการควบคุมงาน (control process:  $X_7$ ) หมายถึง กระบวนการให้ความสำคัญกับหน้าที่ควบคุมภายในองค์กร มีการวัดผลและใช้ข้อมูลที่ต้องเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การใช้วิธีการควบคุมเป็นเครื่องมือในการควบคุมและการแก้ปัญหา

8. มาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (performance goals and training:  $X_8$ ) หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จขององค์กร การฝึกฝนการปฏิบัติงานตามที่ได้บังคับบัญชาต้องการ โดยการจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกฝนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

**ตัวแปรตาม ( $Y_{tot}$ )** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ( $Y_1$ ) การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจ ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มาตรฐานที่ 2 ( $Y_2$ ) การจัดการเรียนรู้ หมายถึง พัฒนาหลักสูตรโรงเรียน การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผล การเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแลช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วม ในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ

มาตรฐานที่ 3 ( $Y_3$ ) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ

ผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐาน ความแตกต่างทางวัฒนธรรม ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ตามข้อบังคับ ครุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale)<sup>3</sup> มีความหมายและค่าน้ำหนักดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะองค์การ / ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับที่ น้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะองค์การ / ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับที่ น้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะองค์การ / ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับที่ ปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะองค์การ / ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับที่ มาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะองค์การ / ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับที่ มากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

---

<sup>3</sup> Rensis Likert, *New Pattern of Management* (New York : McGraw – Hill Book Company, 1961), 74

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้น ตามนิยามตัวแปรที่ศึกษาของการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำผลการศึกษามาสร้างและพัฒนาเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์
2. ผู้วิจัยนำเครื่องมือเฉพาะตอนที่ 2 ที่สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับนิยามตัวแปรของการวิจัยด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป และปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามบางข้อตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ซึ่งค่าคะแนนของแบบสอบถามชุดนี้มีค่าระหว่าง 0.80 - 1.00 ส่วนแบบสอบถามตอนที่ 3 พัฒนาตามตัวบ่งชี้ตามเครื่องมือของคุรุสภา ผู้วิจัยจึงนำตัวบ่งชี้มาเป็นแบบสอบถาม โดยไม่นำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
3. นำแบบสอบถามเฉพาะตอนที่ 2 ที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 15 โรงเรียน โดยผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 คน รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 30 ฉบับ
4. นำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามกลับมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)<sup>4</sup> โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.860
5. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนที่วางไว้ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกถึง ภาควิชาการบริหารการศึกษา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

---

<sup>4</sup> Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing*, (New York : Harper and Row Publisher, 1974), 161

2. ผู้วิจัยทำการจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์โดยวิธีการลงทะเบียนพร้อมแนบซองเปล่าติดแสตมป์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์หรือไปรับกลับคืนด้วยตนเองตามแต่ข้อตกลงกับทางโรงเรียน

3. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม กรณีที่ได้รับแบบสอบถามไม่ครบหรือแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ติดต่อเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งนี้ให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่สมบูรณ์อย่างแท้จริง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนกลับมา ผู้วิจัยได้ดำเนินการต่างๆ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วนทุกฉบับ
2. จัดระเบียบข้อมูล รวบรวมคะแนน
3. ลงรหัสข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูป นำไปคำนวณค่าทางสถิติ เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล
4. เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency: F) และค่าร้อยละ (Percentage: %)

2. วิเคราะห์คุณลักษณะองค์การและผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean:  $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วพิจารณาค่ามัชฌิมเลขคณิตของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล และเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) มีรายละเอียดดังนี้

1.00 – 1.49 แสดงว่า คุณลักษณะองค์การ หรือผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.50 – 2.49 แสดงว่า คุณลักษณะองค์การ หรือผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู อยู่ในระดับน้อย

2.50 – 3.49 แสดงว่า คุณลักษณะองค์การ หรือผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครู อยู่ในระดับปานกลาง

3.50 – 4.49 แสดงว่า คุณลักษณะองค์การ หรือผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครู อยู่ในระดับมาก

4.50 – 5.00 แสดงว่า คุณลักษณะองค์การ หรือผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครู อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ใช้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation Coefficient) แล้วพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ ตามรายละเอียด ดังนี้

0.00 – 0.30 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

0.31 – 0.70 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ตั้งแต่ 0.71 ขึ้นไป แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับสูง

### สรุป

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ คุณลักษณะองค์การตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) และผลการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประชากร คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน ประกอบด้วย 2 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองนนทบุรี 22 โรงเรียน และอำเภอบางกรวย 10 โรงเรียน

<sup>5</sup> ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2537), 85 – 87.

กลุ่มตัวอย่าง คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 จำนวน 28 โรงเรียน โดยมีผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 1 คน รวมแต่ละ 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 56 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ

- 1) คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1
- 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1
- 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

โดยมีผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียนละ 2 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลจากผู้อำนวยการ และครูในโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 56 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 28 คน และครู 28 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 56 คน คิดเป็นร้อยละ 100 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง และประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง ดังรายละเอียดใน ตารางที่ 2



ตารางที่ 2 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม		ผู้อำนวยการโรงเรียน		ครู		ภาพรวม	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	12	42.86	2	7.14	14	25
	หญิง	16	57.14	26	92.86	42	75
	รวม	28	100	28	100	56	100
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	-	-	10	35.71	10	17.86
	30-40 ปี	-	-	13	46.43	13	23.21
	41-50 ปี	21	75	4	14.29	25	44.64
	มากกว่า 50 ปี	7	25	1	3.57	8	14.29
	รวม	28	100	28	100	56	100
3. ระดับ การศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-	-	21	75	21	37.50
	ปริญญาโท	24	85.71	7	25	31	55.36
	ปริญญาเอก	4	14.29	-	-	4	7.14
	รวม	28	100	28	100	56	100
4. ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน ในตำแหน่ง	น้อยกว่า 1 ปี	-	-	1	3.57	1	1.79
	1-3 ปี	-	-	17	60.71	17	30.36
	4-6 ปี	9	32.14	6	21.43	15	26.79
	มากกว่า 6 ปี	19	67.86	4	14.29	23	41.07
	รวม	28	100	28	100	56	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 75 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 25 เป็นผู้มีอายุ 41-50 ปี มากที่สุดจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 44.64 รองลงมาคือ 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.21 และ น้อยที่สุดคือผู้มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ในด้านระดับการศึกษา สูงสุด พบว่ามีระดับการศึกษาปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 55.36 และ น้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ในด้านประสบการณ์ การปฏิบัติงานในตำแหน่งพบว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งมากกว่า 6 ปี มากที่สุด จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 41.07 รองลงมาคือผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 1-3 ปี

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.36 และน้อยที่สุดคือผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.79

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

การวิเคราะห์คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิตไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดเบสท์ (Best) ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

(n=56)

ที่	คุณลักษณะองค์การ ( $X_{tot}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	กระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ )	3.98	0.83	มาก
2	การจูงใจ ( $X_2$ )	4.05	0.79	มาก
3	กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ )	4.08	0.84	มาก
4	กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ )	4.16	0.75	มาก
5	กระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ )	4.07	0.79	มาก
6	การกำหนดเป้าหมาย ( $X_6$ )	4.32	0.66	มาก
7	กระบวนการควบคุมงาน ( $X_7$ )	4.12	0.72	มาก
8	เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ( $X_8$ )	4.14	0.71	มาก
	รวม ( $X_{tot}$ )	4.11	0.76	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณลักษณะองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.66) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.75) เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.71) กระบวนการควบคุมงาน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.72) กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.84) กระบวนการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.79) การจูงใจ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.79) และน้อยที่สุดคือ กระบวนการภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.83)

เมื่อวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การ สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 ด้านกระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ )

(n=56)

ที่	กระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครู	3.89	0.76	มาก
2	ครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บริหาร	4.04	0.87	มาก
3	ผู้บริหารให้อิสระกับครูในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน	4.00	0.85	มาก
4	ผู้บริหารให้ความสนใจหรือคำแนะนำที่ดีกับครูเกี่ยวกับงาน	4.00	0.85	มาก
รวม ( $X_1$ )		3.98	0.83	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่าคุณลักษณะองค์การ ด้านกระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.83) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าคุณลักษณะองค์การใน โรงเรียนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิต จากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ มากที่สุดได้แก่ ครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บริหาร ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.87) ผู้บริหารให้อิสระ กับครูในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.85) ผู้บริหารให้ความสนใจ หรือคำแนะนำที่ดีกับครูเกี่ยวกับงาน ( $\bar{X} = 4.00$ , S.D. = 0.85) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารมีความ เชื่อมั่นและไว้วางใจครู ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.76)

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 1 ด้านการจูงใจ ( $X_2$ )

(n=56)

ที่	การจูงใจ ( $X_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารตอบสนองด้านความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัย ของครู	3.95	0.75	มาก
2	ผู้บริหารมีวิธีจูงใจที่เหมาะสม	4.02	0.89	มาก
3	ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครู	3.98	0.78	มาก
4	ครูมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน	4.27	0.75	มาก
รวม ( $X_2$ )		4.05	0.79	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านการจูงใจ ( $X_2$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.75) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่เหมาะสม ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.89) ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครู ( $\bar{X} = 3.98$ , S.D. = 0.78) และน้อยที่สุดคือผู้บริหารตอบสนองด้านความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัยของครู ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.75) ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ )

(n=56)

ที่	กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารแบ่งปันข้อมูลที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.95	0.75	มาก
2	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน	4.18	0.79	มาก
3	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่แม่นยำและเชื่อถือได้	4.11	0.85	มาก
4	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาของครูเป็นอย่างดี	4.07	0.97	มาก
รวม ( $X_3$ )		4.08	0.84	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านกระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.79) ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่แม่นยำและเชื่อถือได้ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.85) ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาของครูเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.97) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารแบ่งปันข้อมูลที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ด้านกระบวนการการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ )

(n=56)

ที่	กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม	4.21	0.73	มาก
2	ครูมีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม และโครงสร้างของโรงเรียน	4.13	0.69	มาก
3	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน	4.14	0.82	มาก
รวม ( $X_4$ )		4.16	0.75	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านกระบวนการการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.73) ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.82) และน้อยที่สุดคือ ครูมีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม และโครงสร้างของโรงเรียน ( $\bar{X} = 3.95$ , S.D. = 0.75)

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ด้านกระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ )

(n=56)

ที่	กระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอและถูกต้อง	4.05	0.81	มาก
2	ผู้บริหารและครูใช้รูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสม เช่น การตัดสินใจแบบกลุ่ม	4.09	0.75	มาก
3	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่	4.05	0.82	มาก
รวม ( $X_5$ )		4.07	0.79	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านกระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.07$ , S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารและครูใช้รูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสม เช่น การตัดสินใจแบบกลุ่ม ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.75) ผู้บริหารมีข้อมูล

ประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอและถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.81) และน้อยที่สุดคือ ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.82)

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ด้านกระบวนการกำหนดเป้าหมาย ( $X_6$ )

(n=56)

ที่	การกำหนดเป้าหมาย ( $X_6$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน	4.27	0.65	มาก
2	ครูยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น	4.25	0.69	มาก
3	ผู้บริหารและครูพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.43	0.63	มาก
รวม ( $X_6$ )		4.32	0.66	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_6$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.32$ , S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารและครูพยายามที่จะปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.43$ , S.D. = 0.63) ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.65) และน้อยที่สุดคือ ครูยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น ( $\bar{X} = 4.25$ , S.D. = 0.69)

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ด้านกระบวนการควบคุม ( $X_7$ )

(n=56)

ที่	กระบวนการควบคุม ( $X_7$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในโรงเรียน	4.05	0.70	มาก
2	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน	4.18	0.77	มาก
3	ผู้บริหารและครูมีการใช้ข้อมูลในการควบคุมและแก้ปัญหาในการทำงาน	4.13	0.69	มาก
รวม ( $X_7$ )		4.12	0.72	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านกระบวนการควบคุม ( $X_7$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.72) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.77) ผู้บริหารและครูมีการใช้ข้อมูลในการควบคุมและแก้ปัญหาในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.69) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.05$ , S.D. = 0.70)

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณลักษณะองค์การสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ( $X_8$ )

(n=56)

ที่	เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ( $X_8$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.14	0.67	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกฝนและพัฒนาตนเองตามความต้องการ	4.18	0.77	มาก
3	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกฝนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.09	0.69	มาก
รวม ( $X_8$ )		4.14	0.71	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณลักษณะองค์การ ด้านเป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ( $X_8$ ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.71) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกฝนและพัฒนาตนเองตามความต้องการ ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.77) โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.67) และน้อยที่สุดคือ โรงเรียนจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกฝนอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.09$ , S.D. = 0.69)

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1

การวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่ามัธยเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่ามัธยเลขคณิตไปเทียบเกณฑ์ตามแนวคิดเบสท์ (Best) ปรากฏผลในภาพรวมดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1

ที่	ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ( $Y_{tot}$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.30	0.50	มาก
2	การจัดการเรียนรู้	4.13	0.66	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.10	0.64	มาก
รวม ( $X_g$ )		4.18	0.60	มาก

(n=56)

จากตารางที่ 12 พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.18$ , S.D. = 0.60) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.50) การจัดการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.54) และน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.54)

เมื่อวิเคราะห์ระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 โดยจำแนกเป็นรายด้านและรายข้อดังตารางที่ 13



ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ )

(n=56)

ที่	การปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.27	0.59	มาก
2	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.36	0.72	มาก
3	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความเอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล	4.23	0.66	มาก
4	ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม	4.34	0.64	มาก
5	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ	4.29	0.62	มาก
รวม ( $Y_1$ )		4.30	0.65	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ครู ( $Y_1$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.30$ , S.D. = 0.65) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ( $\bar{X} = 4.36$ , S.D. = 0.72) รองลงมาคือ ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม ( $\bar{X} = 4.34$ , S.D. = 0.64) และน้อยที่สุดคือ ครูส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยความเอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.66)

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ )

(n=56)

ที่	การจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ครูพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน จัดการเรียนรู้ จัดทำสื่อ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.04	0.66	มาก
2	ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร	4.09	0.67	มาก
3	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.14	0.70	มาก
4	ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.20	0.67	มาก
5	ครูจัดทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.13	0.57	มาก
6	ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.16	0.68	มาก
รวม ( $Y_2$ )		4.13	0.66	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.13$ , S.D. = 0.66) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.20$ , S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.16$ , S.D. = 0.68) และน้อยที่สุดคือ ครูพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน จัดการเรียนรู้ จัดทำสื่อ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.04$ , S.D. = 0.66)

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ )

(n=56)

ที่	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ )	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.02	0.65	มาก
2	ครูสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.12	0.72	มาก
3	ครูศึกษา เข้าใจบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.12	0.60	มาก
4	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.14	0.59	มาก
รวม ( $Y_3$ )		4.10	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ , S.D. = 0.64) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ( $\bar{X} = 4.14$ , S.D. = 0.59) ครูศึกษา เข้าใจบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.60) และ ครูสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.72) น้อยที่สุดคือ ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.65)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ปรากฏผลดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นบุรี เขต 1

(n=56)

ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ( $Y_{tot}$ )	การปฏิบัติหน้าที่ของครู ( $Y_1$ )	การจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ )	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ )	รวม ( $Y_{tot}$ )
คุณลักษณะองค์การ ( $X_{tot}$ )				
กระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ )	0.331*	0.262	0.284*	0.326*
การจูงใจ ( $X_2$ )	0.259	0.245	0.224	0.271*
กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ )	0.205	0.143	0.181	0.196
กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ )	0.516**	0.347**	0.191	0.388**
กระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ )	0.313*	0.259	0.315*	0.330*
การกำหนดเป้าหมาย ( $X_6$ )	0.416**	0.375**	0.408**	0.447**
กระบวนการควบคุมงาน ( $X_7$ )	0.539**	0.476**	0.462**	0.549**
เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม ( $X_8$ )	0.568**	0.459**	0.439**	0.544**
รวม ( $X_{tot}$ )	0.465**	0.378**	0.372**	0.451**

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 16 พบว่าคุณลักษณะองค์การในภาพรวม ( $X_{tot}$ ) มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.451$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การในภาพรวม ( $X_{tot}$ ) กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายด้าน ( $Y_{1-3}$ ) พบว่าคุณลักษณะองค์การในภาพรวม ( $X_{tot}$ ) กับ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ( $r_{xy} = 0.465$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ คุณลักษณะองค์การในภาพรวม ( $X_{tot}$ ) กับ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ( $r_{xy} = 0.372$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) กับ คุณลักษณะองค์การเป็นรายด้าน ( $X_{1-8}$ ) พบว่าผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) กับ กระบวนการควบคุมงาน ( $X_7$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ( $r = 0.549$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) กับ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ( $r_{xy} = 0.271$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การเป็นรายด้าน ( $X_{1-8}$ ) กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายด้าน ( $Y_{1-3}$ ) พบว่า กระบวนการควบคุมงาน ( $X_7$ ) กับ การปฏิบัติหน้าที่ของครู ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ( $r_{xy} = 0.539$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ กระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) กับ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ( $r_{xy} = 0.284$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ กระบวนการภาวะผู้นำ ( $X_1$ ) กับการจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.262$ ) การจูงใจ ( $X_2$ ) กับ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ( $Y_{1-3}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.259$ ) ( $r_{xy} = 0.245$ ) ( $r_{xy} = 0.224$ ) ตามลำดับ กระบวนการติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ ) กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้งรายด้าน ( $Y_{1-3}$ ) และภาพรวม ( $Y_{tot}$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.205$ ) ( $r_{xy} = 0.143$ ) ( $r_{xy} = 0.181$ ) ( $r_{xy} = 0.196$ ) กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน ( $X_4$ ) กับ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ( $Y_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.191$ ) และ กระบวนการตัดสินใจ ( $X_5$ ) กับ การจัดการเรียนรู้ ( $Y_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy} = 0.259$ )

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะองค์การที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 พบว่าคุณลักษณะองค์การสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้เรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยใช้ผู้ตอบแบบสอบถามของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ทั้งหมด 56 คน เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 28 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 ฉบับ โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน และผู้อำนวยการโรงเรียน รวมทั้งสิ้น 56 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 56 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) มัชฌิมเลขคณิต ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 สรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การกำหนดเป้าหมาย กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม กระบวนการควบคุม กระบวนการติดต่อสื่อสาร กระบวนการตัดสินใจ การจูงใจ และน้อยที่สุดคือ กระบวนการภาวะผู้นำ
2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่

ในระดับมากทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และน้อยที่สุดคือ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. คุณลักษณะองค์การสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้อยตามกัน

### การอภิปรายผล

จากการผลการวิจัยคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 ข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 ส่วนใหญ่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายในการทำงาน การกำหนดเป้าหมายมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นการแสดงให้เห็นว่าองค์กรนั้นมีแนวทางในการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ เพราะในการปฏิบัติงานของครูตามปกติต้องได้รับคำสั่งการปฏิบัติงานจากผู้บริหารโดยตรง การมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายจะทำให้บุคลากรได้ร่วมแสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมกันกำหนดแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เฉพาะเจาะจง ว่าต้องการอะไร เมื่อไหร่ ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรับทราบทิศทางการทำงานขององค์กร เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ลดช่องว่างการเกิดอุปสรรคขณะปฏิบัติงาน ประกอบกับผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1 มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี เน้นการปฏิบัติที่ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและไว้วางใจ ร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีมกับครูพร้อมทั้งยังจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเพียงพอ เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาตนเองอยู่เสมอจึงทำให้ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายณัฐพน รุจยากรกุล ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะองค์การที่มีประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะองค์การที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

แม้ว่า คุณลักษณะองค์การของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรีเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จะเห็นได้ว่า มีค่ามากกว่า 0.7 ซึ่งหมายความว่ามีการกระจายข้อมูลของความคิดเห็นอยู่มาก ทั้งนี้อาจจะ

เป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการและครูเป็นผู้ให้ข้อมูล แต่อยู่ในคนละตำแหน่ง อาจจะมีมุมมองที่ไม่เหมือนกัน แต่อย่างไรก็ตาม มันสะท้อนให้เห็นถึงว่าผู้อำนวยการอาจจะบริหารไม่ดีซึ่งก่อให้เกิดคุณลักษณะองค์การที่ไม่ดีตามไปด้วย ผู้อำนวยการควรปรับเปลี่ยนงานบริหารแบบเดิมไปโดยสิ้นเชิง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สรวงอภัย อนันตวิจักขณ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ปรากฏการณ์การบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ลักษณะของผู้บริหาร (Manager) ที่ใช้อำนาจ ในการบริหารงานแบบเดิมได้เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานด้วยการควบคุม ใช้คำสั่ง การสร้างความกดดัน การควบคุมและจ้องจับผิดในการทำงาน บทบาทผู้นำองค์กรธุรกิจยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นควร สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจ ใช้คำถามให้เกิด เป็นความคิด เพื่อการสร้างเชื่อมั่นให้กับพนักงาน ผู้นำต้องเข้าใจและยอมรับกับความเห็นที่แตกต่าง สร้าง ศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ในทีมงาน ด้วยการรับฟังด้วยหัวใจ ให้โอกาสกับทีมงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม กับงาน รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และ รู้จักวิธีบริหารคนที่ถูกวิธีพร้อมทั้งสามารถผนวกเอา นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีสร้างสรรค์สิ่งที่ดีทันสมัยเข้ามา ใช้ร่วมกับการทำงาน ให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ มากขึ้น รวมทั้งเป็นผู้ที่สนุกกับการเปลี่ยนแปลง ใส่ใจในการ เรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ มีการสื่อสารดีและสามารถทำงานต่างวัฒนธรรม ได้ดีมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองให้กว้างกว่าปัญหาและ มีวิธีการแก้ไขและพร้อมปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถสร้างความแข็งแกร่งที่จะนำพาให้ทีมงานและ องค์กรเดินหน้าไปสู่ความสำเร็จได้และพร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงได้ดีผู้นำองค์กรธุรกิจยุคไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ทัศนคติคุณธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน และพัฒนาให้เป็นผู้ที่ทรงความรู้และทักษะด้วยการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การกำหนดเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 ส่วนใหญ่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดวัตถุประสงค์ การทำงานในหน้าที่ของครู และงานพิเศษอื่น ๆ ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ทั้งครูและผู้บริหารพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ร่วมกัน การมีส่วนร่วมกำหนดเป้าหมายขององค์การมีส่วนช่วยให้ทุกฝ่าย ๆ ขององค์การร่วมรับรู้ แสดงความคิดเห็น ตลอดจนร่วมกันกำหนดวิธีการ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยาวิทย์ เกตุวงศา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ผลกระทบของคุณลักษณะองค์การที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารความเสี่ยงของสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีคุณลักษณะองค์การโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านค่านิยมร่วมขององค์กร



ด้านโครงสร้างขององค์กร ผู้บริหารฝ่ายตรวจสอบภายในของสถาบันอุดมศึกษามีความคิดเห็นด้วย เกี่ยวกับการมีประสิทธิผล ด้านการสร้างความมั่นคงและลดความผันผวนของรายได้และด้านการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน และรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์

2. ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าครูมีการปฏิบัติงานที่ดี รวมถึงการจัดการเรียนรู้ และการเข้าถึงชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล สินธุโร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐานพบว่าอันดับ 1 คือมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน รองลงมาคือมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และลำดับสุดท้ายคือมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า ค่าอยู่ที่ 0.4-0.7 มีการกระจายข้อมูล พอประมาณ อาจจะเป็นเพราะปัจจัยในเรื่องของวุฒิภาวะ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน และการย้ายของครูและผู้อำนวยการโรงเรียน ทำให้เกิดการกระจายของข้อมูลได้ ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นิสา แหละหิม ได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระดับประถมศึกษาสตูลมีความคิดเห็นต่อการ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโดยภาพรวม และรายมาตรฐานอยู่ในระดับมาก 2) ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาสตูลที่มีเพศ และประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สตูล โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด แม้ว่าบริบทของแต่ละ โรงเรียนจะแตกต่างกัน แม้แต่ตัวบุคลากรเองที่อาจจะมีความรู้ไม่เท่ากัน หรือวุฒิการศึกษาแตกต่าง กัน แต่ครูก็ยังสามารถปฏิบัติตามหน้าที่ได้เหมือน ๆ กัน เพราะเนื่องจาก ครูนั้มีตัวชี้วัดในการทำงาน ทำให้ครูมีความคิดเห็นในเรื่องผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสา แหละหิมได้ศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสตูล ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาและขนาดของสถานศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณลิน

กลิ่นวงศ์ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในเครือข่ายกรมหลวงชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาของเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจำแนกตามเพศ และประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเชื่อว่าครูทุกคนมีความเป็นครูอยู่ในตัวเมื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นครูหรือแม่พิมพ์ของชาติไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาทีณี มาม้อยได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอในระดับมาก

3. ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะองค์การสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าองค์การนั้นดี ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานก็มีความสุขที่จะอยู่กับองค์การนั้น ๆ แต่องค์การจะดีได้ก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่บริหารเพื่อก่อให้เกิดคุณลักษณะองค์การที่ดี และผลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะกับตัวองค์การเอง หรือครูเองก็ตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสา แก้วไทรคต ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพลักษณะทั่วไป โดยผู้นำควรจะต้องมีความอบอุ่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกที่ถูกเวลา มีความมั่นใจ ไม่ถือตัวหรือการอ่อนน้อมถ่อมตน มีทัศนคติทางเชิงบวกหรือจะต้องมองโลกในแง่ดี มีความสุภาพอ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสุขุมเยือกเย็นและมีความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การประนีประนอม การตรงไปตรงมา และการปรับเปลี่ยนได้ไวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 2. คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน คือ ความกล้า การริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น ความอดทน ไม่ย่อท้อ การส่งเสริมสนับสนุนลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน พุ่มเทในการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง การตระหนักรู้ ตนเองว่าตนกำลังทำอะไร และไม่ควรทำอะไร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความฉลาดรอบคอบ มีความรอบรู้ การเปิดรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องเนื้อหาและความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม ความมั่นคงแน่นอน และการยอมรับต่อการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. คุณลักษณะด้านสังคม ผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรักและ ความห่วงใย คอยถาม

ผู้ใต้บังคับบัญชาถึงเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสงสารผู้อื่นที่กำลังได้รับความทุกข์ร้อนใจ ผู้นำจะต้องมีความเป็นมิตร สามารถให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ไม่สร้างกำแพงกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเปิดใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะนำมาสู่การเปิดใจพูดคุยเรื่องทั้งเรื่องส่วนตัว รวมไปถึงเรื่องของเนื้องาน การให้ความเคารพการตัดสินใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนให้ เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และมีทัศนคติที่ดีต่อความหลากหลาย

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การในภาพรวม กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่าคุณลักษณะองค์การในภาพรวม กับ การปฏิบัติหน้าที่ของครูมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในการทำงานถ้าองค์การใดมีผู้บริหารสร้างคุณลักษณะที่ดีที่ควรเป็นกับองค์กรนั้น ผลที่เกิดโดยตรงกับครูก็คือ การปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นตัวกำหนดให้ครูกระทำตามอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพน รุจยากรกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1)คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต18 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3)คุณลักษณะองค์กรที่มีประสิทธิผลกับการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ คุณลักษณะองค์การในภาพรวม กับ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจจะเป็นเพราะว่า คุณลักษณะองค์กรที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการกระทำภายในองค์กร และกว่าจะสามารถสร้างชื่อเสียง ความน่าเชื่อถือ หรือศรัทธาให้กับผู้ปกครองนั้นต้องใช้เวลาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส บัวบาน ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล ตำบลเวียงสะอาด อำเภอพยัคฆภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า 1) เกษตรกรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 53.20 อายุเฉลี่ย 42.82 ปี ติดต่อกับศูนย์บริการฯเป็นเวลา 5 ปี 2) คุณลักษณะความเป็นองค์กรที่ดีของศูนย์บริการฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านบุคคล ด้านระบบงาน และด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ทั้งในมุมมองจากสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน ระดับความสำคัญ และความมั่นใจในการพัฒนาตามลำดับ 3) ประสพการณ์ของเกษตรกรในการติดต่อกับ ศูนย์บริการฯ มีความสัมพันธ์กับด้านบุคคลและระบบงานของศูนย์บริการ แต่ว่าไม่มีความสัมพันธ์ในด้านโครงสร้างของศูนย์บริการฯ ในขณะที่อายุของเกษตรกรไม่มี ความสัมพันธ์กับด้านบุคคล ด้านระบบงานและ

ด้านโครงสร้างของ ศูนย์บริการฯ ทั้งในเรื่องสภาพการณ์ตามความเป็นจริงในปัจจุบัน และความมั่นใจ ในการพัฒนาหมายความว่า การพัฒนาในด้านบุคคลระบบงานรวมถึงโครงสร้างขององค์กรโดย เปิดโอกาสให้กับ ทุกช่วงอายุไม่แตกต่างกัน

ส่วนผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม กับ คุณลักษณะองค์การเป็นราย ด้านพบว่าผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนในภาพรวม กับ กระบวนการควบคุมงาน มีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อผู้อำนวยการสร้างคุณลักษณะที่ดี ให้แก่องค์กรแล้ว ระบบต่าง ๆ ภายในโรงเรียนก็จะดีตามไปด้วยรวมถึงการควบคุมงานต่าง ๆ ที่ครู จำเป็นต้องปฏิบัติตามมาตรฐานต่าง ๆ ที่เป็นตัวชี้วัด ก็จะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานของครูที่ดีตามไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณโรจน์ ทองงาม ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารจัดการ การเรียนการสอนของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดศูนย์การศึกษาอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ พบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้บริหารศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปน้อยได้ 2) การปฏิบัติงานของครู สังกัด ศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก 3) พฤติกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอนของผู้บริหาร ส่งผลต่อ การปฏิบัติงานของ ครูสังกัดศูนย์การศึกษาอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ พบดังนี้ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และพฤติกรรมการบริหารจัดการเรียนการสอนของ ผู้บริหาร โดยภาพรวม ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดศูนย์การศึกษาอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 และผลการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนในภาพรวม กับ กระบวนการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าในปัจจุบันมีการติดต่อผ่านได้หลายช่องทาง และการรับ ข่าวสารก็มีหลายช่องทางผ่านทางสื่อมากเกินไป จนอาจทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนเล็ก ๆ น้อย ๆ ได้ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น ผู้บริหารก็ควรหาความจริงเพื่อมาบอกเป็นข้อมูลข่าวสารให้กับครูได้มากที่สุดเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เฟ็งกลัด ได้ทำการศึกษาเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากและ รายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัธยิมเลขคณิตจากมากไปหา น้อยดังนี้ ช่องทางข่าวสาร ความ ต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือ เนื้อหาความชัดเจน บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม และศักยภาพใน การรับและส่งสาร 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากและรายด้านอยู่ในระดับ มากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความร่วมมือกับ ผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน ปฏิบัติ ตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ความร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุก สถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง การ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ และการปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 3) การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

เมื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะองค์การเป็นรายด้าน กับ ผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า กระบวนการควบคุมงาน กับ การปฏิบัติหน้าที่ ของครูมีความสัมพันธ์กันมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า กระบวนการควบคุมงานทำให้ครูมีการวางแผนในการทำงาน ส่งงาน รับงาน ถ้ากระบวนการควบคุม งานดี ผลที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ก็ดีขึ้นไปด้วย ไม่ว่าจะเป็นเพศใด วิทยฐานะใด มีประสบการณ์ มากเพียงใดก็ตามซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญชัย บัจจยิตา ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคามเขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูใน วิทยาลัยการศึกษามหาสารคามเขต 3 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูเมื่อจำแนกตามเพศ วิทยฐานะ และประสบการณ์การปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ กระบวนการ ภาวะผู้นำ กับ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนมีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 เมื่อเข้าสู่ยุค 4.0 การบริหารงานแบบเดิมนั้นอาจจะไม่เกิดผลดีไม่ว่าจะเป็นครู ผู้ปกครอง หรือชุมชน เมื่อได้ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นการบริหารสมัยใหม่ ภาวะผู้นำที่ผู้ปกครอง หรือชุมชนมองก็จะเกิดผลดีต่อองค์กร บางครั้งการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเดิมนั้นอาจจะใช้เวลานาน และกว่าจะรู้ถึงผลที่ตามมา คือความเชื่อ ความศรัทธาในตัวผู้บริหารหรือองค์กรนั้น ๆ ก็ใช้เวลานาน ด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวงค์ อ่อนนทวิจักษ์ณ์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผลการวิจัยพบว่า ปรากฏการณ์การบริหารจัดการในยุคปัจจุบัน ลักษณะของผู้บริหาร (Manager) ที่ใช้อำนาจ ในการบริหารงานแบบเดิมได้เปลี่ยนไปโดยสิ้นเชิง ไม่ว่าจะ

จะเป็นการบริหารงานด้วยการควบคุม ใช้คำสั่ง การสร้างความกดดัน การควบคุมและจ้องจับผิดในการทำงาน บทบาทที่ผู้นำองค์กรธุรกิจยุคไทยแลนด์ 4.0 นั้นควร สร้างการมีส่วนร่วม สร้างแรงบันดาลใจ ใช้คำถามให้เกิด เป็นความคิด เพื่อการสร้าง ความมั่นใจให้กับพนักงาน ผู้นำต้องเข้าใจและยอมรับกับความเห็นที่แตกต่าง สร้าง ศรัทธาให้เกิดขึ้นได้ในทีมงาน ด้วยการรับฟังด้วยหัวใจ ให้โอกาสกับทีมงาน ได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม กับงาน รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน และ รู้จักวิธีบริหารคนที่ถูกวิธีพร้อมทั้งสามารถผนวกเอา นวัตกรรมใหม่ๆ เทคโนโลยีสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ทันสมัยเข้ามา ใช้ร่วมกับการทำงาน ให้สินค้าและบริการมีคุณภาพ มากขึ้น รวมทั้งเป็นผู้ที่สนุกกับการเปลี่ยนแปลง ใส่ใจในการ เรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดเชิงวิจักษ์ญาณ มีความคิด สร้างสรรค์ มีการสื่อสารดีและสามารถทำงานต่างวัฒนธรรม ได้ดีมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มองให้กว้างกว่าปัญหาและ มีวิธีการแก้ไขและพร้อมปรับตัวกับสิ่งใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น สามารถสร้างความแข็งแกร่งที่จะนำพาให้ทีมงานและ องค์กร เดินหน้าไปสู่ความสำเร็จได้และพร้อมรับมือกับ การเปลี่ยนแปลงได้ดีผู้นำองค์กรธุรกิจไทยแลนด์ 4.0 จึงจำเป็นต้องพัฒนาองค์ความรู้ที่สอดคล้องคุณธรรม ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงาน และพัฒนา ให้เป็น ผู้ที่ทรงความรู้และทักษะด้วยการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีพัฒนาไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และ ยั่งยืน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

นอกจากนี้พบว่ามีความสัมพันธ์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ กระบวนการภาวะผู้นำ กับ การจัดการเรียนรู้ อาจจะเป็นเพราะว่าครูนั้นไม่ได้รับการสนับสนุนในด้านการจัดการเรียนรู้ และครูเป็นผู้นำด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยตัวเดียวมาโดย และส่วนใหญ่ผู้อำนวยการไม่ค่อยนำด้านวิชาการ สังเกตได้จากคะแนนการประเมินและการทดสอบต่าง ๆ ของนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาทีนิ มามุ่ยได้ศึกษาเรื่อง ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่าสภาพปัญหาและความต้องการของครูในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ข้าราชการครูต้องการให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับวิธีการพัฒนาผู้เรียนที่หลากหลาย และต้องการให้จัดกลุ่มผู้เรียนตามศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงต้องการให้จัดการอบรมการเขียนแผนการสอนและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายและทันสมัย ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอต้องการให้มีการสนับสนุนงบประมาณในการผลิตสื่อการเรียนการสอน จัดการอบรมการผลิตและการใช้สื่อที่ทันสมัย ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ข้าราชการครูต้องการให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลิกภาพ การจูงใจ กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนรายด้าน เนื่องจากการให้รางวัล หรือแม้แค่คำพูดที่ ผู้อำนวยการจะสามารถจูงใจครูได้ครบนั้นเป็นไปได้ยากสำหรับโรงเรียนขนาดที่ต่างกัน ผู้อำนวยการ

มักจะให้ครูปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ถ้าทำผิดก็ลงโทษตามระเบียบๆ การจูงใจจึงเกิดขึ้นได้ยาก จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อครูนั้นมีผลงานดีเด่นที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับโรงเรียนได้เท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา แก้วไพฑูริศ ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่สามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ลักษณะทั่วไป โดยผู้นำจะต้องมีความอบอุ่น การแสดงออกอย่างเหมาะสม ถูกที่ถูกเวลา มีความมั่นใจ ไม่ถือตัวหรือการอ่อนน้อมถ่อมตน มีทัศนคติทางเชิงบวกหรือจะต้องมองโลกในแง่ดี มีความสุภาพ อ่อนโยน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความสุขุมเยือกเย็นและมีความน่าเชื่อถือ ความกระตือรือร้น การประนีประนอม การตรงไปตรงมา และการปรับเปลี่ยนได้ไวตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น 2. คุณลักษณะด้านความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน คือ ความกล้า การริเริ่มสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่น ความอดทน ไม่ย่อท้อ การส่งเสริมสนับสนุนลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงาน ทุ่มเทในการทำงานด้วยความขยันขันแข็ง การตระหนักรู้ ตนเองว่าตนกำลังทำอะไร และไม่ควรทำอะไร ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ความฉลาดรอบคอบ มีความรอบรู้ การเปิดรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้น ทั้งเรื่องเนื้องานและความคิดเห็นของผู้อื่น มีความยุติธรรม ความมั่นคงแน่นอน และการยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น 3. คุณลักษณะด้านสังคม ผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความรักและ ความห่วงใย คอยถามผู้ใต้บังคับบัญชาถึงเรื่องอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสงสารผู้อื่นที่กำลังได้รับความทุกข์ร้อนใจ ผู้นำจะต้องมีความเป็นมิตร สามารถให้ทุกคนเข้าถึงได้ง่าย ไม่สร้างกำแพงกับผู้อื่น เพื่อให้เกิดการเปิดใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา จึงจะนำมาสู่การเปิดใจพูดคุยเรื่องทั้งเรื่องส่วนตัว รวมไปถึงเรื่องของเนื้องาน การให้ความเคารพการตัดสินใจและเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น การสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จำเป็นจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนให้ เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา และ มีทัศนคติที่ดีต่อความหลากหลาย กระบวนการติดต่อสื่อสาร กับ ผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนทั้งรายด้าน และภาพรวม อาจเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมการทำงานในแต่ละองค์กรนั้นแตกต่างกัน ทำให้กระบวนการสื่อสารนั้นอาจจะยุ่งยากในบางที่ เพราะระบบราชการเป็นแบบลำดับชั้น ทำให้เกิดความล่าช้า ทั้งตัวผู้อำนวยการเอง และครู ดังนั้นผลการปฏิบัติงานของครูที่ได้มานั้นมาจากการสั่งการตามลำดับชั้น ครูจึงไม่เห็นความสำคัญในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบาเซอ (Basir) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของการสื่อสารระหว่างบุคคลและวัฒนธรรมการทำงานต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นที่วาโจรีเจนซี (อินโดนีเซีย) ผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารระหว่างบุคคลมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู วัฒนธรรมการทำงานมีผลโดยตรงและมีส่วนช่วยอย่างมากต่อการปฏิบัติงานของครู สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทั้งหมดพร้อมกันนั้นมีผลในเชิงบวกและมีนัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู ซึ่งหมายความว่าจำเป็นต้องปรับปรุงการปฏิบัติงานของครู

ในด้านทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคลและการปรับปรุงวัฒนธรรมการทำงานในภูมิปัญญาท้องถิ่น กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน กับ ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เนื่องจาก ผู้อำนวยการอยู่ในฐานะคนสั่งการเพื่อให้ครูรายงานการปฏิบัติงานหน้าตัวอย่างเดียว จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ครูในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เกิดจากการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลทางบวก ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ไม่ใช่ผู้อำนวยการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของออสจีเนล (Ozgenel) และ เมิร์ต (Mert) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของการปฏิบัติงานของครูที่มีต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้ของครูเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนไม่แสดงความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญตามเพศและระดับอาวุโส แต่ขึ้นอยู่กับวุฒิการศึกษาและระดับโรงเรียน การรับรู้ ประสิทธิภาพของโรงเรียนของครูระดับปริญญาตรีสูงกว่าครูบัณฑิต ครูประถมศึกษาและมัธยมศึกษา รับรู้โรงเรียนของตนอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าครูมัธยม ในขณะที่การปฏิบัติงานของครูไม่ได้ แสดงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญตามวุฒิการศึกษาและระดับอาวุโส มันแสดงตามเพศและระดับ โรงเรียน ประสิทธิภาพของครูหญิงสูงกว่าครูชาย การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมและมัธยม จะสูงกว่าของครูในโรงเรียนมัธยม ประสิทธิภาพของครูลดลงเมื่อระดับโรงเรียนก้าวหน้า จากระดับประถมมัธยมและมัธยม พบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเชิงบวกระหว่างการ แสดงของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน ( $r = .358$ ;  $p < .01$ ) และการแสดงของครูมีการอธิบาย 12% ของความแปรปรวนโดยรวมในประสิทธิผลของโรงเรียน กล่าวอีกนัยหนึ่งการแสดงของครูส่งผล ทางบวกต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในการศึกษาสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของครูทำนายประสิทธิผล ของโรงเรียนและอิทธิพลในเชิงบวก เมื่อได้รับการยอมรับว่าการสร้างโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพเป็น กระบวนการที่ยากลำบากนั้นคาดว่าครูจะต้องมีส่วนร่วมและดำเนินการในระดับสูงเพื่อที่จะเอาชนะ ความท้าทายเหล่านี้และบรรลุวัตถุประสงค์พื้นฐานของโรงเรียนในระดับที่ต้องการ ดังนั้นจึงอาจ แนะนำให้ผู้กำหนดนโยบายและผู้นำโรงเรียนที่ครูกำหนดประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขา รับ ข้อเสนอแนะและสร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีการปรับปรุงเป็นผลมาจากกระบวนการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และ กระบวนการตัดสินใจกับ การจัดการเรียนรู้ ในด้านการจัดการเรียนรู้ ครูเองนั้นเป็นผู้ดำเนินการ ผู้อำนวยการมีหน้าที่เห็นชอบในการทำงานด้านนี้ของครู และมีหน้าที่นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนรู้ ซึ่งผู้อำนวยการไม่ได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับการจัดการเรียนรู้ ของครูได้ทั้งหมด

### ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรีเขต 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อ เป็นแนวทางการศึกษาคุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูใน



โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะของการวิจัย

1. ผลการศึกษาเรื่องนี้ พบว่า คุณลักษณะองค์การในด้านกระบวนการภาวะผู้นำ มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารและครูควรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจซึ่งกันและกัน โดยที่ผู้บริหารให้อิสระกับครูในการแสดงความคิดเห็น และให้ความสนใจหรือให้คำแนะนำที่ดีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้มากขึ้น กระบวนการภาวะผู้นำก็จะเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน

2. ผลการศึกษาเรื่องนี้ พบว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรหาแนวทางในการเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชนให้มากยิ่งขึ้น โดยอาจจะทำความร่วมมือระหว่างครูและผู้ปกครอง อีกทั้งสร้างเครือข่ายผู้ปกครองกับชุมชนขึ้นให้เป็นรูปธรรม นอกจากนี้ครูควรจะศึกษาและเข้าใจบริบทของชุมชน เพื่อสามารถอยู่ร่วมกันได้

3. ผลการศึกษาเรื่องนี้ พบว่าคุณ ลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก นั่นหมายความว่าคุณลักษณะองค์การที่ดี ที่มีผู้บริหารปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถก็จะทำให้ผลการปฏิบัติงานของครูเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นด้วยเช่นกัน ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียนควรสร้างคุณลักษณะองค์การที่ดีเพื่อให้ครูมีการปฏิบัติงานที่ดีตามไปด้วย ซึ่งจะช่วยให้องค์การประสบผลสำเร็จ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากข้อค้นพบข้างต้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้ที่สนใจทั่วไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณลักษณะองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนแต่ละบริบท

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เขต 1. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 สำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นนทบุรี เขต 1.** เข้าถึงเมื่อวันที่ 5 ธันวาคม 2560. เข้าถึงได้จาก [plan.non1.org/UserFiles/files/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ%20%20พ\\_ศ\\_%202560.pdf](http://plan.non1.org/UserFiles/files/แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ%20%20พ_ศ_%202560.pdf)

กวี วงศ์พุ่ม. **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์ จำกัด, 2550

เกียรติบัณฑิต สารพัฒน์, “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนวัดสะแกงาม สำนักงานเขตบางขุนเทียน สังกัดกรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.**

จรรุวรรณ วิจิตรวงศ์วาน. “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.**

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์. “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2”. **ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555.**

ดร. ศศิรดา แพงไทย. **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21.** วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย,(2559)

นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. “พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี”. **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.**

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา. **รายงานการวิจัยค่านิยมและความคาดหวังของเยาวชนไทย.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2545.

ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. **คุณลักษณะที่เกี่ยวกับ EQ รวมบทความทางวิชาการเรื่องอีคิว.** กรุงเทพฯ: เดสท็อป. 2546.

พะยอม วงศ์สารศรี. **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา, 2551.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช. **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช, 2553

**ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130ง (6 ตุลาคม 2556): 66

วัลลภ สำพาย. **สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์** พิมพ์ครั้งที่ 2, 2550

วิรัช สงวนวงศ์วาน. **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป,2548.  
 สมคิด บางโม. **องค์กรและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, 2552.  
 สมศักดิ์ คงเที่ยง. “สถาบันการศึกษาประชาธิปไตย.” **วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครูวิทยากร**  
 (2557): 25.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1. **รายงานผลการดำเนินงานประจำปี พ.ศ.  
 2557-2558 ของหน่วยงานทางการศึกษาจังหวัดนนทบุรี**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 10  
 กุมภาพันธ์ 2561, เข้าถึงได้จาก [http://nonedu1.org/index.php?option](http://nonedu1.org/index.php?option=com_attachments&task=download&id=2243)  
 =com\_attachments& task=download&id=2243

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม  
 แห่งชาติ ฉบับที่ 12 ( พ.ศ.2560-2564 )**. เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก  
[http://www.nesdb.go.th/ewt\\_news.php?nid=64200.pdf](http://www.nesdb.go.th/ewt_news.php?nid=64200.pdf)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ของ  
 กระทรวงศึกษาธิการ**. เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2560. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.moe.go.th/moe/th/new/detail.php?NewsID=50453>

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **คู่มือ การประเมินคุณภาพ  
 ภายนอก รอบสาม**. กรุงเทพฯ : แม็ทซ์พอยท์. 2553

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ:  
 พี.เอ.ลิฟวิ่ง.2558

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **บทวิเคราะห์สถานภาพการพัฒนาคู่มือทั้งระบบและข้อเสนอแนะ  
 แนวทางการพัฒนาคู่มือเพื่อคุณภาพผู้เรียน**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 10 กุมภาพันธ์ 2561. เข้าถึงได้  
 จาก <http://www.onec.go.th/index.php/book/BookGroup/8/2>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. เข้าถึงเมื่อวันที่ 10  
 กุมภาพันธ์ 2561. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.onec.go.th/index.php/book/BookView/1540>

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการ พัฒนาคู่มือใน  
 สังคมที่เปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพมหานคร : พรึกหวานกราฟฟิค. 2551

สุชีรา เลิศมณีรัตน์. “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการ  
 จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2”. **ปริญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
 เทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี**

ราชมนงคลัญญบุรี, 2557.

อรุณโรจน์ ทองงาม. “พฤติกรรมกรรมการบริหารการจัดการเรียนการสอนของผู้อำนวยการที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูสังกัดศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ”.  
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร,  
2557.

### ภาษาอังกฤษ

Rosemarie Gomez Maciel. **Do principals make a difference? An analysis of leadership behaviors of elementary principals in effective schools**. 2005  
available:<http://proquest.umi.com/pqdweb?>

Egley J. Robert and Jones D. Brett. **Principals Inviting Leadership Behaviors in a Time of Test – Based Accountability**. accessed 14 August 2010. Available from :  
<http://www.eric.ed.gov/pdfs/EJ796133.pdf>.

Rensis Likert. **New Patterns of Management**, New York: McGraw-Hill Book Company Inc.,1961.

Fred C. Lunenburg and Allan V. Ornstein. **Educational Administration: Concepts and Practices**, 6th ed. Belmont, CA: Wadsworth, 2012.

Thomas J. Sergiovanni. **The Principalsip : A Reflective Pracice Perspective**, Boston: Allyn and Bacon, 1987.

Stanley E. Seashore, S.E. Bower, and other. **Assessing Organization Chance: A Guide to Method, Measures and Practice**. New York : Wiley & Sons, 1983.

Herze, Frederick and Synderman, Barban. **The Motivation to work**. 2ed. New York: John Wiley & Sons, 1982.

Grogia Jo. Christensen. **The Role of the Principal in Transformating Accelerated Schools : A Study Using the Critical Incident Technique to Identify Behaviors of Principals**. Ph.D.Dissertation, Stanford University, 1995.

Sergiovanni R. **Managing organizational behavior**. New York: John Wiley & Sons, 1982.

Andrew W. Halpin. **The Leadership Behavior of School Superintendents**. Chicago: Midwest Administration Center, The University of Chicaago, 1959.

Robert R. Blake and Jane S. Mouton. **The Managerial Grid**. Houston, Texas: Gulf Publishing, 1964.

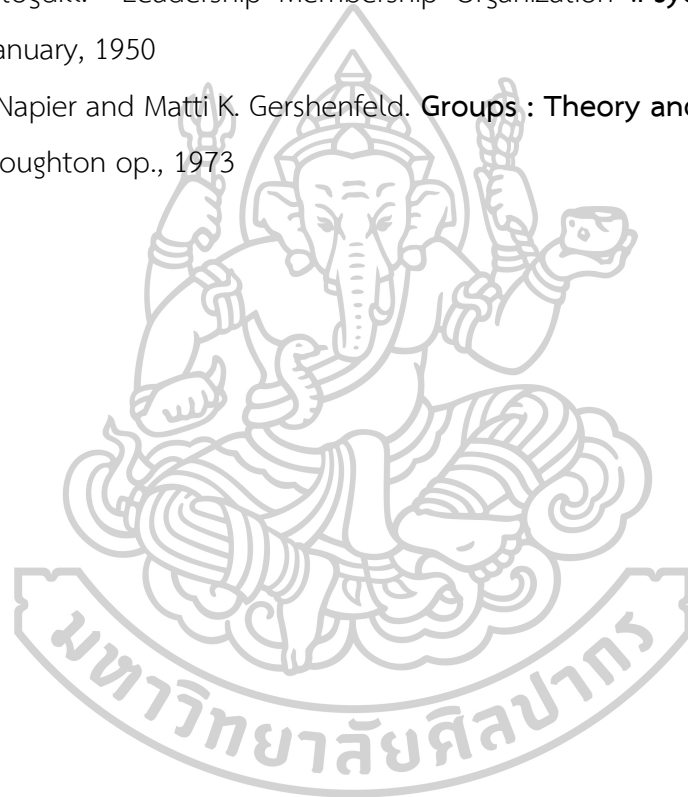
Jacob W. Getzel and Egon G. Guba. "Social behavior and the Administrative process"  
**School Review** Vol.65, 1973.

John M. Pfiffner and Robert V. Presthus. **Public Administration**,. New York : The  
Ronald Press Company, 1960.

Chester I. Barnard, quoted in Luvern L. Gunning Ham and William J. Gephert.  
**Leadership : The Science and the art today**. Illinois : F.E. Peacock  
Publishers, 1973

Ralph M. Stogdill. "Leadership Membership Organization".**Psychological Bulletin** 1.  
January, 1950

Rodney W. Napier and Matti K. Gershenfeld. **Groups : Theory and experience**. Boston :  
Houghton op., 1973







ที่ อว 8612.2/๙๙๖



ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

1 พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวขวัญชนก เจตชาลา รหัสนักศึกษา 58252304 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ  
วิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์จาก  
ท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ  
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

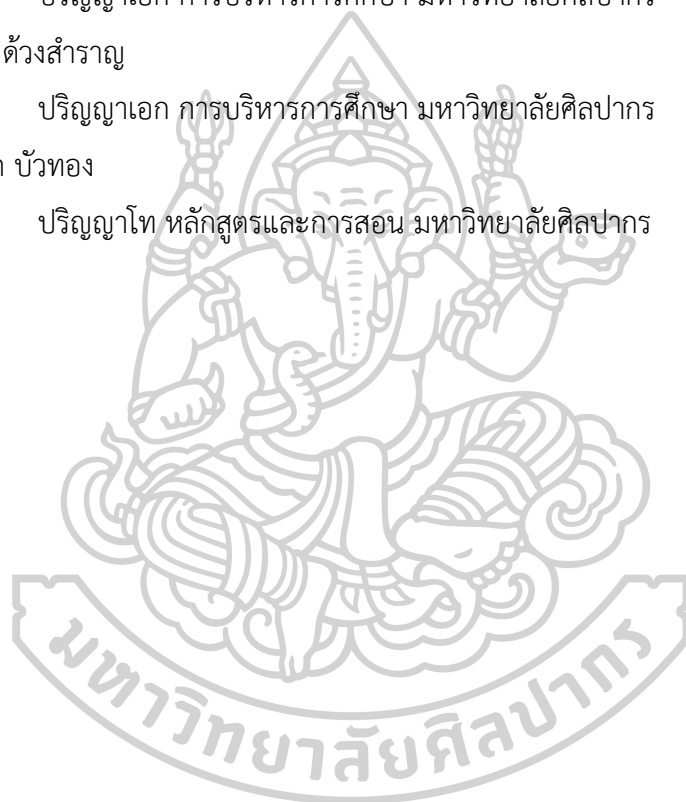
ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455



### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ – สกุล    ดร.นพดล ฤทธิโสสม  
วุฒิการศึกษา    ปริญญาเอก การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
2. ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร  
วุฒิการศึกษา    ปริญญาเอก การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
3. ร้อยเอก ดร.เทพฤทธิ วงศ์ภูมิ  
วุฒิการศึกษา    ปริญญาเอก การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
4. ดร.ชัตติยา ต้วงสำราญ  
วุฒิการศึกษา    ปริญญาเอก การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
5. นายแสนรัก บัวทอง  
วุฒิการศึกษา    ปริญญาโท หลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร



## ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องด้วยเทคนิค IOC

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อ 1	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 4	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 5	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 10	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 11	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 12	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 13	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 14	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 15	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 16	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 17	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 18	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 19	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 20	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 21	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5		
ข้อ 22	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 23	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 24	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 25	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 26	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 27	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 28	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 30	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 31	1	1	1	1	0	0.80	ใช้ได้
ข้อ 32	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	1	1	1	0	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 34	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 35	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 36	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 37	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 38	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 39	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 40	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 41	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 42	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้



ภาคผนวก ข  
หนังสือขอตกลงเครื่องมือวิจัย  
รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดลองเครื่องมือวิจัย  
และค่าความเชื่อมั่น



ที่ อว 8612.2/ 940

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

๒๒ พฤศจิกายน 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคลองขวาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวขวัญชนก เจตชาลา รหัสนักศึกษา 58252304 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับ อนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัว เขต 1” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอ ความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุง แก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)  
หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
โทร. 09 3979 3455

### รายชื่อโรงเรียนทดลองเครื่องมือวิจัย

1. โรงเรียนวัดคลองขวาง (จรัญชนม์ราษฎร์บำรุง)
2. โรงเรียนชุมชนวัดไทรน้อย
3. โรงเรียนแก้วอินทร์สุธาอุทิศ
4. โรงเรียนคล้ายสอนศึกษา
5. โรงเรียนชุมชนไมตรีอุทิศ
6. โรงเรียนชลประทานสงเคราะห์
7. โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่
8. โรงเรียนประชารัฐบำรุง
9. โรงเรียนวัดตำหนักเหนือ (ชินวิทยานุสรณ์)
10. โรงเรียนวัดลาดปลาตุ๊ก
11. โรงเรียนวัดไทรใหญ่
12. โรงเรียนรุ่งเรืองวิทยา
13. โรงเรียนบ้านคลองโต๊ะนุ้ย
14. โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 95 (วัดโพธิ์ทองบน)
15. โรงเรียนคลองเกลือ



## ค่าความเชื่อมั่น

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	30	100.0

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

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.860	.859	27

## Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N		Mean	Std. Deviation	N
leader1	4.80	.407	30	influece2	4.67	.606	30
leader2	4.80	.407	30	influece3	4.57	.626	30
leader3	4.77	.568	30	decision1	4.63	.490	30
leader4	4.80	.484	30	decision2	4.57	.626	30
Motivation1	4.77	.504	30	decision3	4.67	.547	30
Motivation2	4.77	.568	30	Goal1	4.67	.547	30
Motivation3	4.70	.651	30	Goal2	4.50	.630	30
Motivation4	4.73	.583	30	Goal3	4.47	.681	30
communication1	4.77	.504	30	Control1	4.60	.621	30
communication2	4.70	.596	30	Control2	4.67	.606	30
communication3	4.73	.450	30	Control3	4.73	.450	30
communication4	4.73	.521	30	Performance1	4.67	.479	30
influece1	4.77	.430	30	Performance2	4.73	.450	30
				Performance3	4.63	.556	30

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
leader1	121.80	44.028	.483	.854
leader2	121.80	44.648	.365	.856
leader3	121.83	43.109	.451	.854
leader4	121.80	44.579	.307	.858
Motivation1	121.83	43.730	.422	.855
Motivation2	121.83	43.385	.413	.855
Motivation3	121.90	44.783	.183	.863
Motivation4	121.87	43.844	.339	.857
communication1	121.83	43.454	.465	.854
communication2	121.90	43.334	.396	.855
communication3	121.87	45.499	.181	.861
communication4	121.87	43.154	.493	.853
influece1	121.83	45.247	.236	.859
influece2	121.93	41.857	.583	.849
influece3	122.03	42.516	.477	.853
decision1	121.97	44.792	.269	.859
decision2	122.03	43.482	.354	.857
decision3	121.93	42.754	.524	.852
Goal1	121.93	43.375	.434	.854
Goal2	122.10	42.024	.536	.851
Goal3	122.13	41.223	.584	.849
Control1	122.00	40.828	.703	.845
Control2	121.93	44.892	.190	.862
Control3	121.87	45.223	.227	.860
Performance1	121.93	44.133	.383	.856
Performance2	121.87	44.740	.309	.858
Performance3	121.97	43.413	.420	.855

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.660	46.800	6.841	27







ที่ อว 8612.2/๒๐

ภาควิชาการบริหารการศึกษา  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

13 มกราคม 2563

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวขวัญชนก เจตชาลา นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชา การบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากท่าน และครูปฏิบัติงานสอน เพื่อประกอบการทำวิจัย ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดกรุณาแจ้งผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ นักศึกษาดังกล่าวด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วังถนอมศักดิ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. 09 3979 3455

รายชื่อโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 1  
ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

- 1 วัดลานนาบุญ (น้อม หงสะเดชอุปลัมภ์)
- 2 วัดบัวขวัญ (มีทับราชภูร์บำรุง)
- 3 ท่าทรายประชาอุปลัมภ์
- 4 วัดตำหนักใต้ (วิลาศโอสถานนทน์ุเคราะห์)
- 5 ทานสัมฤทธิ์วิทยา
- 6 ประชาอุปลัมภ์
- 7 ชุมชนวัดไทรมา
- 8 วัดแจ้งศิริสัมพันธ์ (สโสมสรสากลอุทิศ)
- 9 ชุมชนวัดสมรโกฏิ (อยู่พูนราชภูร์บำรุง)
- 10 อนุราชประสิทธิ์
- 11 วัดบางระโห่ง (ภิรมย์ศิริ)
- 12 วัดปราสาท (ปราสาทพิทยา)
- 13 ไทยรัฐวิทยา ๕๕ (วัดโปลัดดอนพรหม)
- 14 วัดฝาง
- 15 วัดทางหลวงโพธิ์ทอง
- 16 วัดโชติการาม
- 17 ป่าไม้อุทิศ 9
- 18 วัดพุทธปรางค์ปราโมทย์
- 19 วัดเฉลิมพระเกียรติ (พิบูลบำรุง)
- 20 อนุบาลหนองบัวรี
- 21 กลาโหมอุทิศ
- 22 วัดปากน้ำ (พิบูลสงคราม)
- 23 วัดจันทร์ (ผาดไสวประชาอุทิศ)
- 24 วัดเชิงกระบือ
- 25 วัดสำโรง(หิรัญราชภูร์ภักดีวิทยา)
- 26 วัดบางไกรนอก (แยมพร้อมอุปลัมภ์)
- 27 ชุมชนวัดบางไกรใน (ศีลพิบูลย์วิทยา)
- 28 วัดของพลู (วิจิตรราชประชานุสรณ์)

### แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะองค์การกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1” ซึ่งข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการวิจัยและเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและคุณภาพการศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1 ข้อความที่ท่านระบุไว้ในแบบสอบถามนี้ จะเป็นความลับและขอรับรองว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียนของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความกรุณาได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน ประกอบด้วย  
ตอนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ  
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การ จำนวน 27 ข้อ  
ตอนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของครู  
จำนวน 16 ข้อ
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู  
ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอความกรุณาส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังผู้วิจัย ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถามและช่วยให้การดำเนินงานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

นางสาวขวัญชนก เจตชาลา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริการการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1.	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2.	อายุ (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 – 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป
3.	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4.	ตำแหน่งในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการโรงเรียน <input type="checkbox"/> ครู
5.	ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่ง (เกิน 6 เดือน นับเป็น 1 ปี) <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1 – 3 ปี <input type="checkbox"/> 4 – 6 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 6 ปี

## ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะองค์การ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความอย่างละเอียด และเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ

คุณลักษณะองค์การ ตามสภาพความเป็นจริงเพียงช่องเดียว

### คำอธิบาย

5 หมายถึง คุณลักษณะองค์การอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง คุณลักษณะองค์การอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง คุณลักษณะองค์การอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง คุณลักษณะองค์การอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง คุณลักษณะองค์การอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	คุณลักษณะองค์การ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การใช้กระบวนการภาวะผู้นำ (Leadership process used)</b>						
1.	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจครู					
2.	ครูมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้บริหาร					
3.	ผู้บริหารให้อิสระกับครูในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
4.	ผู้บริหารให้ความสนใจหรือคำแนะนำที่ดีกับครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
<b>การจูงใจ (Motivational forces)</b>						
5.	ผู้บริหารตอบสนองด้านความต้องการพื้นฐานและความปลอดภัยของครู					
6.	ผู้บริหารมีวิธีจูงใจที่เหมาะสม					
7.	ผู้บริหารสร้างทัศนคติที่ดีให้กับครู					
8.	ครูมีความรับผิดชอบต่อเป้าหมายของโรงเรียน					
<b>กระบวนการติดต่อสื่อสาร (Communication process)</b>						
9.	ผู้บริหารแบ่งปันข้อมูลที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน					
10.	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในการติดต่อสื่อสารในโรงเรียน					
11.	ผู้บริหารให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง แม่นยำ และเชื่อถือได้					
12.	ผู้บริหารรับรู้และเข้าใจปัญหาของครูเป็นอย่างดี					

ที่	คุณลักษณะองค์การ	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>กระบวนการปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน (Interaction influence process)</b>						
13.	ครูให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม					
14.	ครูมีอิทธิพลต่อการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ กิจกรรม และโครงสร้างของโรงเรียน					
15.	ผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในโรงเรียน					
<b>กระบวนการตัดสินใจ (Decision making process)</b>						
16.	ผู้บริหารมีข้อมูลประกอบการตัดสินใจอย่างเพียงพอและถูกต้อง					
17.	ผู้บริหารและครูใช้รูปแบบการตัดสินใจที่เหมาะสม เช่น การตัดสินใจแบบกลุ่ม					
18.	ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มที่					
<b>การกำหนดเป้าหมาย (Goal setting or ordering)</b>						
19.	ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของโรงเรียน					
20.	ครูยอมรับเป้าหมายของโรงเรียนที่กำหนดขึ้น					
21.	ผู้บริหารและครูพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน					
<b>กระบวนการควบคุมงาน (Control process)</b>						
22.	ผู้บริหารและครูให้ความสำคัญกับการควบคุมภายในโรงเรียน					
23.	โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน					
24.	ผู้บริหารและครูมีการใช้ข้อมูลในการควบคุมและแก้ปัญหาในการทำงาน					
<b>เป้าหมายการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม (Performance goals and training)</b>						
25.	โรงเรียนกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย					
26.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้รับการฝึกฝนและพัฒนาตนเองตามความต้องการ					
27.	โรงเรียนจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการฝึกอบรมอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ที่	ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>การปฏิบัติหน้าที่ครู</b>						
1.	ครูมีความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู					
2.	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองเข้มแข็ง					
3.	ครูส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล					
4.	ครูสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และสร้างนวัตกรรม					
5.	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
<b>การจัดการเรียนรู้</b>						
6.	ครูพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน จัดการเรียนรู้ จัดทำสื่อ มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้					
7.	ครูบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผน และจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร					
8.	ครูดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ					
9.	ครูจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					



ที่	ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู	ความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
10.	ครูจัดทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
11.	ครูปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ					
<b>ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน</b>						
12.	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
13.	ครูสร้างเครือข่ายกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
14.	ครูศึกษา เข้าใจบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
15.	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ขวัญชนก เจตชาลา
วัน เดือน ปี เกิด	24 กันยายน 2533
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลชลประทาน
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ (ศษ.บ.) วิชาเอกการศึกษาปฐมวัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	168/106 หมู่บ้านมณฑนา ซอย 7 หมู่ที่ 5 ถนน ยิ่งเป่าได้ ตำบลสนามจันทร์ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม 73000

