



สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



โดย
นางนภารัตน์ หอเจริญ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND TEACHER'S PERFORMANCE IN THE SCHOOLS
UNDER SAMUTSONGKHRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE



By
Mrs. Naparat Horcharoen

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree
Master of Education Program in Educational Administration
Department of Educational Administration
Graduate School, Silpakorn University
Academic Year 2016

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของ
ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สมุทรสงคราม” เสนอโดย นางนภารัตน์ หอเจริญ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ปานใจ ธารทัศนวงศ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริประภา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ดร.ธดา สิทธิธาดา)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์)

...../...../.....

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร)

...../...../.....

55252323: สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหาร / การปฏิบัติงานของครู

นางนภารัตน์ หอเจริญ : สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม . อาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ : ผศ. ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ และ ผศ. ว่าที่ พ.ต. ดร.นพดล เจนอักษร. 127 หน้า

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ
ของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสงคราม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสงครามจำนวน 63 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วยผู้อำนวยการ
สถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ
วิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสเปนเซอร์และ
สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) และการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่
ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.01

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ปีการศึกษา 2559

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ 1..... 2.....

55252323: MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD: ADMINISTRATOR'S COMPETENCY / TEACHER'S PERFORMANCE

NAPARAT HORCHAROEN : ADMINISTRATOR'S COMPETENCY AND TEACHER'S PERFORMANCE IN THE SCHOOLS UNDER SAMUTSONGKHRAM PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE. THESIS ADVISORS : ASST.PROF. MATTANA WANGTHANOMSAK, Ph.D AND ASST.PROF. MAJ. NOPADOL CHENAKSARA, RTAR., Ph.D. 127 pp.

The purposes of this research were to determine 1) administrator's competency in the schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office, 2) teacher's performance in the schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office, and 3) the relationship between administrator's competency and teacher's performance in the schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The sample of this study were 63 schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office. The two respondents from each school were a school director or a deputy director and a teacher, with the total of 126. The research instrument was a questionnaire concerning administrator's competency based on the theory of Spencer and Spencer and teacher's performance according to Professional Standards for Teachers based on the Regulations of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards B.E. 2556(2013). The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings were as follows :

1. Administrator's competency in the schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office, collectively and individually, was found at a high level.
2. Teacher's performance in the schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office, collectively and individually, was found at a high level.
3. The relationship between administrator's competency and teacher's performance in the schools under Samutsongkhram Primary Educational Service Area Office was found at .01 level of statistical significance.

Department of Educational Administration

Graduate School, Silpakorn University

Student's signature.....

Academic Year 2016

Thesis Advisors' signatures 1..... 2.....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มัทนา วัฒนอมศักดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่พันตรี ดร.นพดล เจนอักษร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นุชนรา รัตนศิริระประภา ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ ดร.ธดา สิทธิธาดา ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนสมบูรณ์ และคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ด้านการบริหาร การศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร ดร.กัญญ์วิญญู ธาริบุญ ดร.ภัทรภร ปุยสุวรรณ นางสาวสุรินทร์ พวงศิริ และนางบุญญาพร ทิณเกิด ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ เครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย รวมทั้งผู้อำนวยการ สถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวก ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหาร การศึกษา รุ่นที่ 32/1 มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกคน ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ มาโดยตลอด และขอขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ข้อมูลหนังสือทุกเล่มในการอ้างอิง จนทำให้การทำวิจัยครั้งนี้สำเร็จด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อบุญนะ คุณแม่วดี แสงงาม ผู้ให้กำเนิดและสั่งสอน อบรม เลี้ยงดู เป็นกำลังใจมาโดยตลอด และประโยชน์ที่เกิดจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดา บุรพคณาจารย์ ครอบครัวแสงงาม ครอบครัวหจเจริญ เพื่อนร่วมเรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้มีพระคุณ ทุกท่านที่เป็นส่วนหนึ่งจนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	3
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	5
ข้อคำถามของการวิจัย.....	6
สมมติฐานการวิจัย.....	6
ขอบข่ายเชิง มโนทัศน์สรูปของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	13
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	14
สมรรถนะของผู้บริหาร.....	14
ความหมายของสมรรถนะ.....	14
ความสำคัญของสมรรถนะ.....	17
ประโยชน์ของสมรรถนะ.....	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร.....	22
หลักการสมรรถนะของผู้บริหาร.....	29
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.....	35
ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ ครู.....	35
หน้าที่และความรับผิดชอบของครู.....	3 8
การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม.....	39
การประกอบวิชาชีพควบคุม.....	40
มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา.....	41
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	42

บทที่	หน้า
ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
สมุทรสงคราม	44
สภาพทั่วไป.....	44
สภาพการจัดการศึกษา.....	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
งานวิจัยในประเทศ	45
งานวิจัยต่างประเทศ	51
สรุป	53
3 การดำเนินการวิจัย	54
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย	54
ระเบียบวิธีการวิจัย	55
แผนแบบการวิจัย.....	55
ประชากร.....	55
กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง.....	56
ผู้ให้ข้อมูล.....	56
ตัวแปรที่ศึกษา.....	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	61
สรุป	62
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.....	65
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.....	69

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรสงคราม	80
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	83
สรุปผลการวิจัย.....	83
อภิปรายผล.....	84
ข้อเสนอแนะ	88
ข้อเสนอแนะทั่วไป	89
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	89
รายการอ้างอิง.....	90
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	96
ภาคผนวก ข ค่าความตรงของเครื่องมือ.....	99
ภาคผนวก ค หนังสือขอตกลงเครื่องมือและรายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองเครื่องมือ.....	104
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	107
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	112
ภาคผนวก ฉ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	127

สารบัญตาราง

ตารางที่ หน้า

1	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล.....	56
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	63
3	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม	65
4	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแรงจูงใจ	66
5	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะ	67
6	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมโนทัศน์ในตน	67
7	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้	68
8	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะ	69
9	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม	70
10	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	71
11	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	71
12	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	72
13	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	73
14	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ครูในสถานศึกษาด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	74
15	ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	74

ตารางที่ หน้า

16 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	75
17 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	76
18 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	77
19 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	78
20 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	79
21 คำขวัญเฉลิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	79
22 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม	81



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ หน้า

1	ขอบข่ายเชิงมโนทัศน์สรุปของการวิจัย.....	10
2	ขอบเขตของการวิจัย.....	12
3	ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) และความสัมพันธ์องค์ประกอบของสมรรถนะ.....	25
4	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของงาน.....	26
5	แผนแบบการวิจัย.....	55



บทที่ 1

บทนำ

สังคมโลกในยุคปัจจุบัน เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านสารสนเทศอย่างรวดเร็ว ประเทศต่างๆ จึงต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอยู่ตลอดเวลา รวมทั้งจะต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่า เครื่องมือที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพได้อย่างดีที่สุด คือ การศึกษา ในอดีตที่ผ่านมาก็ได้มีการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา ยิ่งในปัจจุบันที่เป็นโลกของยุคข้อมูลสารสนเทศด้วยแล้ว คนที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่เปลี่ยนแปลงนี้ได้อย่างมีความสุขจะต้องเป็นคนที่สามารถพึ่งตนเองและพัฒนาตนเองได้ รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา รู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ มีความคิดสร้างสรรค์ และที่สำคัญอย่างยิ่งก็ต้องเป็นคนมีคุณธรรมและจริยธรรม¹ การศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ตลอดจนด้านสังคมและวัฒนธรรม การจะพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า สิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องพัฒนาประการแรกคือ “ทรัพยากรมนุษย์” เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกการพัฒนา อันจะเป็นพลังผลักดันให้ชาติเจริญก้าวหน้าไปในทิศทางอันพึงประสงค์ โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบเสมือนหัวใจของการศึกษา มิใช่ทำหน้าที่เพียงบริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้นๆ ด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ จึงต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และผู้นำควบคู่กันไป ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูง ย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถดำเนินงานทั้งหมดได้ แต่ต้องอาศัยความช่วยเหลือ กำลังสนับสนุนจากผู้ร่วมงานทุกฝ่าย ผู้บริหารที่ดีต้องพยายามเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ และต้องสนใจปรับปรุงพัฒนาทักษะในการจัดการครูและบุคลากรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยการจัดการการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อทำให้ศักยภาพที่มีอยู่ในตัวผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มที่ ทำให้เป็นผู้เรียนที่รู้จักการคิดวิเคราะห์ รู้จักแก้ปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว มีจริยธรรม คุณธรรม

¹สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ , การประกันคุณภาพการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักนิเทศและพัฒนามาตรฐานการศึกษา, ม.ป.ป.), 5.

รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ด้วยเหตุนี้จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาของไทยให้ครบทุกด้าน ทั้งทางกาย ทางจิตหรืออารมณ์ ทางสังคม และทางสติปัญญา ซึ่งรวมไปถึงพัฒนาการทางจิตวิญญาณด้วย เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาให้ครบทุกด้าน ทั้งความดี ความเก่ง สุขภาพร่างกายแข็งแรง และมีความมั่นคงทางอารมณ์ ครูจึงนับว่าเป็นกลไกที่สำคัญในการช่วยขัดเกลาผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์ในทุกด้าน ส่วนผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึกมุ่งมั่น มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้ครูความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน มีเสรีในการคิดปฏิบัติ ซึ่งส่งผลให้การทำงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข² โรงเรียนเป็นองค์การระดับปฏิบัติการที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพบนพื้นฐานความหลากหลายและแตกต่างกันตามความเหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องว่าผู้เรียนทุกคนจะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพจากโรงเรียน เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้การบริหารจัดการสถานศึกษาจึงมีผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยหลายระดับผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยรู้จักใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด อาจกล่าวได้ว่า สถานศึกษาที่มีคุณภาพขึ้นอยู่กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานของผู้บริหารเป็นสำคัญการที่ผู้บริหารจะทำภารกิจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง สถานศึกษาและบุคลากรในโรงเรียนโดยตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงและพยายามใช้ความรู้ความสามารถ ยุทธศาสตร์เทคนิคหรือกระบวนการบริหารจัดการจูงใจโน้มน้าว ให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่วางไว้โดยคำนึงถึงคุณภาพนักเรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพโรงเรียนเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม บรรลุจุดหมายของการจัด

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, กระทรวงศึกษาธิการ, **แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ : ข้อค้นพบจากการวิจัย** (กรุงเทพฯ : หจก.ศรีสมบูรณ์ คอมพิวเตอร์-การพิมพ์, 2554), 53.

การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรมตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ³ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยเฉพาะ การบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตน แต่มิใช่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้เหมือนกันทุกคน การบริหารจัดการสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารจัดการที่หลากหลาย ที่แตกต่างกันไปตามศักยภาพของสถานศึกษาจะมีความคล่องตัว สามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อเหตุการณ์ผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะประสบความสำเร็จหรือการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ การศึกษาในปัจจุบันเป็นการดำเนินการที่ประกอบด้วย การวางแผนการจัดรูปร่างและกำลังคน การจูงใจและการควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญจึงสมควรมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะบริหารจัดการโรงเรียนที่สามารถครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมดในโรงเรียน การที่จะให้บรรลุได้ทั้งเป้าหมายขององค์กร และสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจนั้นเป็นเรื่องยากที่จะประสบผลสำเร็จได้ เนื่องจากโครงสร้างการบริหารนโยบายทางด้านการศึกษาและสภาพแวดล้อมขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดหลักในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศองค์การเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะต้องเป็นผู้นำทั้งทางด้านการบริหาร และในฐานะผู้ปกครองที่สร้างแรงจูงใจสร้างขวัญกำลังใจ ภายใต้การปกครองของตน ทำให้ครูเกิดพลังในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นผู้มีสติปัญญาสูงขึ้น ผู้บริหารที่มีสมรรถนะจะสามารถทำให้การดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ⁴

ปัญหาของการวิจัย

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 48 และ มาตรา 49 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบ

³ธีระ รุญเจริญ, การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา (กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550), 7

⁴สำนักงานเลขาธิการสภา กระทรวงศึกษาธิการ, สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ.2552 (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค, 2553), 33-35.

การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูซึ่งเป็นปัจจัยที่ต้องได้รับการประเมิน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง⁵ และในหลายปีที่ผ่านมารัฐบาลได้สนับสนุนงบประมาณเป็นจำนวนมาก เพื่อยกระดับการศึกษาให้ดีขึ้น จากผลการดำเนินงานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งปรากฏในรายงานผลการทดสอบ ผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (o-net) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2556 จะเห็นว่าระดับคะแนนเฉลี่ยของระดับเขตพื้นที่ที่มีแนวโน้มที่ลดลงเกือบทุกกลุ่มสาระ ยกเว้นกลุ่มสาระคณิตศาสตร์และ สุขศึกษาพลศึกษา เท่านั้นที่เพิ่มขึ้นแต่อัตราการเพิ่มขึ้นของคะแนน ซึ่งจากผลของคะแนนถือว่าน่าเป็นห่วงเนื่องจากเปอร์เซ็นต์การลดลงจะมีมากกว่าเปอร์เซ็นต์ที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ปีการศึกษา 2555 เปรียบเทียบ 2556 สะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาควรที่จะต้องเร่งรัดหาวิธีการในการแก้ไขปัญหา ซึ่งปัญหานั้น น่าจะเป็นผลมาจากการจัดการศึกษาของแต่ละ สถานศึกษานั้นเอง การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ประกอบกับ ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ เมื่อพิจารณาในด้านการปฏิบัติงานของครู ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จากรายงานการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาประจำปีการศึกษา 2556 ของสถานศึกษา พบว่า ครูปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งอยู่ในมาตรฐานที่ 7 มีผลการประเมินอยู่ในระดับปรับปรุงร้อยละ 3.65 และผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ 14.92 และพบว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งอยู่ในมาตรฐานที่ 8 มีผลการประเมินอยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ 3.20 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้เสนอแนวทางการแก้ไข เพื่อให้สถานศึกษานำไปปรับปรุง ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) ด้านผู้บริหารสถานศึกษา ควรวางระบบบริหารอย่างเป็นขั้นตอน โดยการจัดทำเป็นแผนผังโครงสร้างอย่างชัดเจน เลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงานแต่ละฝ่าย เพื่อส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ทุกครั้งผู้บริหารควรที่จะเน้นการมีส่วนร่วมของทุกคนในสถานศึกษาเพื่อสร้างความตระหนัก ความพยายามในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้เรียน ส่งผลให้เกิดความรัก ความสามัคคีของคนใน

⁵ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, **หลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545), 27.

สถานศึกษา ผู้บริหารควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ สามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาอย่างรอบด้าน มีการจัดวางระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน 2) ด้านครูผู้สอน ควรพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี โดยการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่กระตุ้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและมีเหตุผล พัฒนาสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้มีความน่าสนใจ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาเป็นการศึกษาวิจัยในรายวิชาที่ตนเองรับผิดชอบ และนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการพัฒนาผู้เรียนเลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน บูรณาการการจัดการเรียนรู้กับกลุ่มสาระอื่นหรือผนวกกับบริบทของภูมิปัญญาในท้องถิ่น⁶

จากข้อเสนอแนะที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัญหาที่สถานศึกษาต้องหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาตามข้อเสนอแนะ ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้เสนอแนะไว้ ซึ่งในการแก้ปัญหาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจทางสังคม และความรู้ ที่รอบด้านเพื่อสามารถแก้ปัญหาได้อย่างไม่ผิดพลาดและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและถูกวิธี

จากสภาพปัญหาและสาเหตุต่าง ๆ ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากปัญหาและความสำคัญของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดจุดประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทราบสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

⁶ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ,รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2556)

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางของการแสวงหาคำตอบและแนวทางในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัยไว้ดังต่อไปนี้คือ

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับใด
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการหาคำตอบสำหรับการวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม อยู่ในระดับปานกลาง
3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กัน

ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

โรงเรียนประถมศึกษาเป็นองค์กรทางราชการ มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับเยาวชนของชาติ โดยมีลักษณะการจัดการเชิงระบบ⁷ ซึ่งแคทซ์และคาห์น (Katz and Kahn) กล่าวถึงองค์การว่าเป็นระบบๆ หนึ่งซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และผลผลิต (output) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 ส่วนนี้ จะมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน จะขาดสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ได้ และจะทำงานร่วมกันเป็นวัฏจักร เมื่อส่วนหนึ่งมีปัญหาส่วนอื่นก็จะหยุดชะงักไปด้วย ในขณะเดียวกันธรรมชาติของระบบจะต้องมีการให้ข้อมูลป้อนกลับ (feedback) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ระบบยืนยาวอยู่ได้ นอกจากนี้ระบบยังมีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context)

⁷ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, “หนังสือเรียนกับหลักสูตรอิงมาตรฐาน,” วารสารวิชาการ 12, 2 (เมษายน – มิถุนายน 2552): 63.

โดยระบบจะได้รับตัวป้อนจากสภาพแวดล้อมและระบบจะสร้างผลผลิตให้กับสภาพแวดล้อม⁸ โดยปัจจัยนำเข้า (input) ในระบบการศึกษา คือ นโยบายทางการศึกษา บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์อื่นๆ ผ่านเข้าสู่กระบวนการ (process) ได้แก่ การบริหาร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศและประเมินผล ผลผลิต (output) ที่ได้คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน⁹

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ในด้านของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษานั้นจะถูกระบุไว้ในส่วนของปัจจัยนำเข้า (input) ซึ่งมีนักทฤษฎีได้กล่าวไว้หลายคนด้วยกัน อาทิเช่นสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดสมรรถนะหลักในการบริหารจำนวน 8 สมรรถนะ หลักคือ 1) ความเข้าใจองค์การและระบบราชการ (organizational awareness-OA) 2) การสะสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (expertise-EXP) 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) 4) ความร่วมมรุ่มร่วมใจ (teamwork-TW) 5) คุณธรรมจริยธรรม (moral and integrity-ING) 6) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation-ACH) 7) มนุษย์สัมพันธ์ (human relations) 8) จิตมุ่งบริการ (service mind-SERV)¹⁰ ส่วนทางด้านเทื่อน ทองแก้ว มีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในด้านสมรรถนะหลัก 5 ด้านคือ 1) ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง (leading change) 2) การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ (results driven) 3) ความเฉียบคมทางการบริหาร (business acumen) และ 4) การสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร (building coalitions and communication)¹¹ และสำหรับสเปนเซอร์และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะของสมรรถนะประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ คือ 1) แรงจูงใจ (motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทางและเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย 2) คุณลักษณะ (traits) หมายถึง ลักษณะทั้งทางกายภาพและ

⁸ Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Psychology of Organizations*, 2nd ed. (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

⁹ จันทรานี สงวนนาม, *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์, 2545), 13.

¹⁰ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, *สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา* (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2544), 26-28.

¹¹ เทื่อน ทองแก้ว, *สมรรถนะ (competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ* (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550), 15-18.

ลักษณะภายใน และ 3) มโนทัศน์ในตน (self-concept) หมายถึง ทักษะคิด ค่านิยม และความ คิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น 4) ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่บุคคลมีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ และ 5) ทักษะ (skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายภาพและทักษะทางความคิด¹²

ในด้าน การปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษานั้นจะถูกระบุไว้ในส่วนของกระบวนการ (process) ซึ่งมีนักทฤษฎีหลายท่านได้เสนอแนวคิดใน การปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษาไว้ดังนี้ วูล์ฟอล์ค (Woolfolk) กล่าวว่า ครูมีภารกิจและบทบาท 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ครูในฐานะ ผู้เชี่ยวชาญในการสอน 2) ผู้กระตุ้นให้เด็กเกิดแรงจูงใจในการเรียน 3) ผู้จัดการ ครูต้องทำหน้าที่รักษา วินัยชั้นเรียน จัดการเกี่ยวกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้เด็กเกิดการเรียนรู้ 4) ผู้นำ ครูต้องเป็นผู้นำในชั้น เรียน ผู้นำของชุมชน หรือสังคมในท้องถิ่น 5) ผู้ให้คำปรึกษา เพื่อช่วยเหลือนักเรียนอีกทั้งเพื่อ ประโยชน์ในการแนะแนวทางการศึกษาและวินิจฉัยปัญหา 6) แม่แบบ (model) ครูต้องเป็นแม่แบบ ที่ดีให้กับเด็กในทุก ๆ ด้าน 7) ผู้ดูแลและพัฒนาวิชาชีพ ครูต้องพัฒนาวิชาชีพครูตลอดเวลาเพื่อ พัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก¹³ ส่วนสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้ กำหนดขอบข่ายไว้ 2 มาตรฐาน ประกอบด้วย 1) ครูมีคุณวุฒิ/ความรู้ความสามารถตรงกับงานที่ รับผิดชอบ และมีครูเพียงพอ 2) ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ¹⁴ ส่วนทางด้านประสาท อิศรปริดา กล่าวว่า ครูมีภารกิจและบทบาท สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นผู้สอนและถ่ายทอดความรู้ ภารกิจนี้รวมการกระตุ้นแรงจูงใจในการ เรียน 2) เป็นผู้จัดการในชั้นเรียนและการวัดผลและประเมินผลการเรียน 3) เป็นแม่แบบและเป็นผู้ สืบทอดด้านวัฒนธรรมและคุณธรรม 4) เป็นผู้เฝ้าหาและพัฒนาความรู้อยู่เสมอ 5) เป็นผู้นำ 6) เป็น ผู้ให้บริการทางวิชาการแก่ศิษย์และชุมชน และในส่วนของกรปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งมีด้วยกัน 12 ข้อ จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.25 56 ซึ่งประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่ง มั่นพัฒนาผู้เรียนให้ เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนา

¹² Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12.

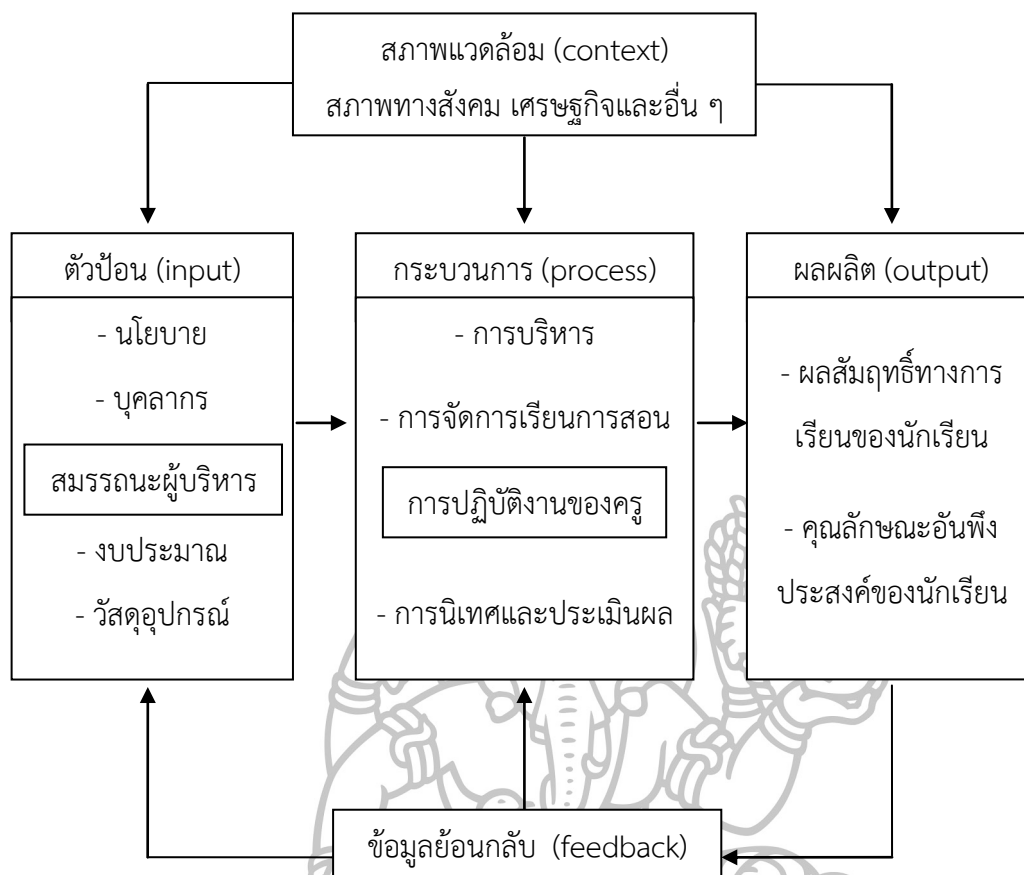
¹³ Anita E. Woolfolk, **Educational Psychology** (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1990), 38.

¹⁴ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, **มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และ เกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549-2553)**, 34.

แผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์¹⁵ องค์ประกอบทั้งหลายเหล่านี้มีผลกระทบต่อกันและยังมีปัจจัยที่เป็นบริบท (context) ซึ่งมีอิทธิพลต่อสถานศึกษาทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม และนำข้อมูลจากผลผลิตที่ได้เป็นข้อมูลป้อนกลับ (feedback) เพื่อนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น ดังปรากฏในแผนภูมิที่ 1



¹⁵ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 69.



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายเชิงมนทัศน์สรุปของการวิจัย

ที่มา : ประยุกต์จาก Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organizations*, (New York : John Wiley & Son, 1978), 20.

: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, *การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงสถานศึกษา*. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541), 2-3.

: Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competency at Work : Models For Superior Performance* (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12.

: ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556, *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 69.

ขอบเขตของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จึงกำหนดขอบเขต การวิจัยเป็นการศึกษาตัวแปร 2 ตัว คือ 1) ตัวแปรต้น คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยใช้แนวคิดของ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ซึ่งได้กำหนด องค์ประกอบของสมรรถนะ 5 องค์ประกอบ คือ (1) แรงจูงใจ (motives) (2) คุณลักษณะ (traits) (3) มโนทัศน์ในตน (self-concept) (4) ความรู้ (knowledge) และ (5) ทักษะ (skills)¹⁶ 2) ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 25 56 คือ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่ง มั่นพัฒนาผู้เรียนให้ เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง ในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดย เน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาส ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์¹⁷ ดังแสดงในแผนภูมิที่ 2



¹⁶ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12.

¹⁷ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 69.

สมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot})	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot})
1. แรงจูงใจ (motives : X_1) 2. คุณลักษณะ (traits : X_2) 3. มโนทัศน์ในตน (self-concept : X_3) 4. ความรู้ (knowledge : X_4) 5. ทักษะ (skills : X_5)	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อ พัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (Y_1) 2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) 3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (Y_3) 4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง ในชั้นเรียน (Y_4) 5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) 6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) 7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) 9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) 10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) 11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) 12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ (Y_{12})

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556” **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 69.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยจึงกำหนดนิยาม ขอบเขตของศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถที่หลากหลายซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุมีผล รวม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) คุณลักษณะ 3) มโนทัศน์ในตน 4) ความรู้ และ 5) ทักษะ ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความพยายามในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ของครูโดยปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จอย่างมีมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่ง มั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมืองสมุทรสงคราม อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที จำนวนทั้งสิ้น 73 แห่ง จำแนกเป็นสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง 31 แห่งสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางคนที 18 แห่ง และสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภออัมพวา 24 แห่ง

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ได้กล่าวถึงสภาพปัจจุบัน ปัญหา วัตถุประสงค์ของการวิจัย และตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาไปแล้วในบทที่ 1 ในบทนี้จะเป็นการกล่าวถึง วรรณกรรม ทฤษฎี และ แนวความคิดของนักศึกษา และนักวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา และการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาสาระสำคัญ สี่ส่วนใหญ่ๆ คือ 1) สมรรถนะผู้บริหาร 2) การปฏิบัติงานของครูสถานศึกษา 3) ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

สมรรถนะของผู้บริหาร

ความหมายของสมรรถนะ

สมรรถนะและการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นภารกิจสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารองค์กร เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุตรงตามความต้องการขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศได้นำเอาสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างกว้างขวาง ทั้งด้านการสรรหา การพัฒนา การประเมิน และการรักษาบุคลากรในองค์กรซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจุบันสมรรถนะกำลังได้รับความสนใจจากองค์กรต่างๆ และในประเทศไทยก็เช่นกัน มีองค์กรที่ต้องการนำสมรรถนะมาใช้ประโยชน์มีจำนวนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จึงมีผู้ให้นิยามหรือคำจำกัดความของสมรรถนะไว้ดังนี้¹⁸

ราชบัณฑิตสถาน ให้ความหมายของ “สมรรถนะ” ดังนี้ คือ สมรรถ, สมรรถ (สะสม, สะมัดละ-, สะหมัดละ-) ว. สามารถ (ส. สมรถ ว่า ผู้สามารถ ; ป. สมตถ) สมรรถภาพ (มรรตภาพ (สะสมัดละ-, สะหมัดละ-) น. ความสามารถ เช่น เขาเป็นคนมีสมรรถภาพในการทำงานสูง

¹⁸ พชรวิทย์ จันทร์ศิริสิริ, การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2554), 7.

สมควรได้เลื่อนตำแหน่ง สมรรถนะ ใช้แก่เครื่องยนต์ เช่น เครื่องยนต์แบบนี้มีสมรรถนะดีเยี่ยม เหมาะสำหรับการเดินทางไกล¹⁹

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ให้คำจำกัดความ สมรรถนะคือ เป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าหากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้ กล่าวโดยสรุปสมรรถนะสามารถใช้เป็นสิ่งที่ทำนายผลการปฏิบัติงานหรือเป็นส่วนหนึ่งของผลการปฏิบัติงานก็ได้ แต่จะใช้ในเรื่องใดผู้ใช้ต้องมีความเข้าใจ เพราะวิธีการประเมินและจุดประสงค์ของการใช้สมรรถนะจะแตกต่างกันไป²⁰

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ ให้ความเห็นว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถหรือศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก ทั้งนี้การกำหนดสมรรถนะจะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไปดังนี้

1. ความรู้ หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกส่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายวิชาชีพ
2. ทักษะ หมายถึง สิ่งที่จะต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกฝนปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะจะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่
 - 2.1 ทักษะการบริหาร / จัดการงาน หมายถึง ทักษะในการบริหารควบคุมงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากทำหรือมีความต้องการอะไรในอนาคต
 - 2.2 ทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน หมายถึง ทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงานหรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป เช่น งานจัดซื้อจะมีหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้นจะต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน

¹⁹ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์, 2542), 113.

²⁰ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย (กรุงเทพฯ : พี.เอ. ลีฟวิง, 2548), 3-4.

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทักษะ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นจะเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยจะเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป²¹

ณรงควิทย์ แสงทอง นิยามว่า สมรรถนะหมายถึง ความสามารถหรือสมรรถนะของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ คำว่า สมรรถนะ นี้ไม่ได้หมายถึง เฉพาะพฤติกรรมแต่่มองลึกไปถึงความเชื่อ ทักษะ อุปนิสัยส่วนตัว²²

แมคเคลแลนด์ (McClelland) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ภายใต้ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ²³

โบายซีส (Boyatzis) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะที่อยู่ในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง แรงจูงใจ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร บทบาทสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง ทักษะ หรือ องค์ความรู้ที่บุคคลต่างๆ ต้องนำมาใช้²⁴

ฮาแกน (Hagan) นิยามว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยมซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งความรู้และทักษะจะเป็นสิ่งสำคัญมากที่สุดและสามารถฝึกอบรมและพัฒนาได้ง่ายกว่าการสร้างค่านิยม อย่างไรก็ตามแม้ว่าค่านิยม

²¹ อารรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, **COMPETENCY DICTIONARY** (กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548), 22.

²² ณรงควิทย์ แสงทอง, **มารู้จัก Competency กันเถอะ** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547), 27.

²³ David C. McClelland, **A guide to job competency assessment**, quoted in David D. Dubois and other, **Competency-Based Human Resource Management** (The United State of America : Davies-Black Publishing, a division of CPP, Inc, 2004), 17, อ้างถึงใน ขวณพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล” (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 21.

²⁴ Richard E. Boyatzis, **The Competent Manager : A Model for Effective Performance**. (New York : John Wiley & Sons, 1982), 21, อ้างถึงใน ขวณพิศ สิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล” (ดุชนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 21.

หรือทัศนคติจะทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้และทักษะแต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะ²⁵

สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้นิยามว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง²⁶

สรุป สมรรถนะหมายถึง ความสามารถที่หลากหลายซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุมีผล รวม 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) คุณลักษณะ 3) มโนทัศน์ในตน 4) ความรู้ และ 5) ทักษะ ผสมผสานกันจนทำให้บุคคลนั้นๆ แสดงออกมาเป็นการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของสมรรถนะ

ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้ รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การพัฒนาฝึกอบรม การเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงาน การโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการบริหารผลตอบแทน เป็นต้น²⁷

อเนกกลาก สุทธินันท์ กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะว่า สมรรถนะมีทั้งส่วนที่เหมือนและส่วนที่แตกต่างจากความสามารถทั่วไป คือในส่วนที่เหมือนประกอบไปด้วยความรู้ ความเข้าใจทัศนคติและทักษะความชำนาญในการทำงานแต่ในส่วนที่แตกต่างกันคือ ศักยภาพส่วนบุคคล อุปกรณ์เครื่องมือที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน อำนาจการตัดสินใจที่เหมาะสมที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ ให้บรรลุผลงานตามเป้าหมาย ดังนั้นเหตุผลสำคัญที่ต้องมีการกำหนดสมรรถนะในการทำงานคือ

²⁵ Kieran O. Hagan, **Competence in social Work Practice : A Practice Guide for Professionals** (Great Britain : Athenaem Press, Gateshead, Tyne and Wear, 1996), 4-5

²⁶ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12.

²⁷ ณรงค์วิทย์ แสงทอง, **มารู้จัก Competency กันเถอะ** (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2547), 64.

1. สมรรถนะคือคุณสมบัติที่สำคัญที่ทำให้บุคคลในแต่ละตำแหน่งงานสามารถทำงานให้บรรลุผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ
2. เป็นแนวทางการ คัดเลือก พัฒนา โยกย้าย บุคลากร
3. เป็นแนวทางการสร้างวัฒนธรรมการทำงาน
4. ประเมินผลงานพนักงานอย่างเป็นธรรม
5. ป้องกันการสูญเสียที่จะเกิดจากการทำงาน

6. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน²⁸
 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ระบุว่า สมรรถนะมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร สมรรถนะมีประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคล โดยรวมถึงนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร
4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดบรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้าง
5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว
6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น²⁹

สรุปได้ว่า สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมในการทำงาน อันประกอบด้วย ความรู้ เจตคติ หรือ คุณลักษณะ เฉพาะตัวของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการผลักดันให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดในตำแหน่งงานนั้นๆ ทั้งนี้ สมรรถนะจะต้องสามารถวัดได้ สังเกตได้ และสามารถพัฒนาได้ด้วย

²⁸ อเนกलग สุธินันท์, แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างได้ผล (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอส เค เซ็นเตอร์, 2550), 17.

²⁹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ อักษรเจริญทัศน์, 2547), 3-4.

ประโยชน์ของสมรรถนะ

ในปัจจุบันนี้ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรต่างๆก็ได้มีการยอมรับกันมากขึ้นในการใช้สมรรถนะ เพื่อเป็นระบบในการบริหารงานบุคคล เพื่อช่วยให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์นั้นสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการสรรหา คัดเลือกบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการประเมิน สมรรถนะเพื่อที่จะนำไปพัฒนาได้อย่างตรงกับความต้องการ หรือการที่จะให้ตั้งมาตรฐานการให้ผลตอบแทนตามความรู้ความสามารถของพนักงาน นอกจากนี้ สมรรถนะเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้การวางแผนการบริหารงาน หรือการวางแผนผู้สืบทอดเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น³⁰

แนวคิดสมรรถนะนี้สามารถนำไปใช้ในการบริหารคนและองค์กรได้ และยังสามารถทำให้องค์กรบรรลุผลในประสิทธิภาพสูงโดยการดึงศักยภาพของพนักงานสร้างแรงจูงใจ และให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีพฤติกรรมที่เอื้อต่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ประโยชน์จากการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการบริหารคนคือ

1. ช่วยปรับปรุงกระบวนการคัดสรรบุคลากร
2. ช่วยปรับปรุงการประเมินศักยภาพของบุคลากร
 3. ช่วยพัฒนากระบวนการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน
 4. ช่วยปรับปรุงกระบวนการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง
 5. ช่วยให้พนักงานมีการประเมินและการพัฒนาตนเอง
 6. เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการอบรมและชี้แนะแก่พนักงาน
 7. ช่วยพัฒนาและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้แข็งแกร่ง
 8. ช่วยสร้างทีมงานที่ประสบความสำเร็จ
 9. ช่วยให้การออกแบบงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น³¹

อนันต์ นามทองตัน กล่าวว่า สมรรถนะ หรือ มีประโยชน์ต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน ต่อตัวองค์กรหรือหน่วยงาน และต่อการบริหารงานบุคคลโดยรวมดังนี้

1. ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง
2. ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

³⁰ ชนิตรประภา สุริยา, “ประโยชน์ของ Competency สำหรับ HR,” ประชาชาติธุรกิจ, 17 กุมภาพันธ์ 2548, 7.

³¹ นิสตาร์ก เวชยานนท์, Competency Based Approach, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ:บริษัท เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553), 32.

3. ใช้ประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรมแก่พนักงานในองค์กร

4. ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะสมรรถนะจะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่าถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลัก แล้วจะต้องใช้สมรรถนะ ตัวไหนบ้าง

5. ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดทั้งๆที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัดสมรรถนะแล้วจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้นประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

6. ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆเช่น เป็นองค์กรแห่งความคิดสร้างสรรค์เพราะทุกคนในองค์กรมีสมรรถนะในเรื่องการคิดสร้างสรรค์³²

อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ กล่าวว่า การนำแนวคิดสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในภาคปฏิบัติกับหน่วยงานนั้นสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลส่วนหนึ่งไม่ได้ใช้ทั้งหมดร้อยเปอร์เซ็นต์ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆคือ

1. ใช้เป็นข้อมูลในการจัดแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร
2. ใช้เป็นข้อมูลประกอบการขึ้นเงินเดือนประจำปีและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง³³

ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล ได้สรุปถึงประโยชน์ของการนำแนวคิดสมรรถนะมาประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆดังนี้

- 1.ด้านการสรรหาและคัดเลือก
 - 1.1 ทำให้มองเห็นภาพรวมของความต้องการในงานแต่ละตำแหน่ง
 - 1.2 คัดสรรคนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง
 - 1.3 ลดเวลาและค่าใช้จ่ายขององค์กรในการหาพนักงาน
 - 1.4 ใช้ในการสัมภาษณ์รับพนักงานใหม่
 - 1.5 ช่วยในการเปรียบเทียบให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างคนที่พัฒนาได้ง่ายและคนที่พัฒนาได้ยาก

³² อนันต์ นามทองตัน, “สมรรถนะ (Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ” (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), 3 (อัดสำเนา)

³³ อารังศักดิ์ คงคาสวัสดิ์, Competency ภาคปฏิบัติเขาทำกันอย่างไร? (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น), 2549), 158-159.

2. การฝึกอบรมและการพัฒนา

2.1 ช่วยทำให้พนักงานต้องหันมาสนใจการพัฒนาเรื่องทักษะ ความรู้และคุณสมบัติต่างๆ ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 ช่วยในการจัดระเบียบพนักงานให้เป็นไปตามภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร

2.3 ก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนาให้คุ้มค่าใช้จ่ายและเวลา

2.4 สร้างกรอบการทำงานสำหรับการสอนงานและการติดตามผล

3. การประเมินผล

3.1 ทำให้เกิดความชัดเจนในการติดตามและการวัดผล

3.2 ช่วยสนับสนุนในการประเมินผลการทำงาน

3.3 ใช้เป็นการสังเกตพฤติกรรมของพนักงาน

4. การจ่ายผลตอบแทน

4.1 ทำให้เกิดการพัฒนาดตนเองเพื่อให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

4.2 ช่วยสนับสนุนผลของการประเมินความสามารถ

4.3 มีความเป็นธรรมต่อพนักงานที่มีความสามารถตามมาตรฐานขององค์กรที่

กำหนด

5. การบริหารจัดการคนเก่ง

5.1 ช่วยทำให้เกิดความชัดเจนในความเข้าใจในเรื่องของทักษะ ความรู้และคุณสมบัติของแต่ละตำแหน่ง

5.2 ใช้ในการพิจารณาคัดสรรและประเมินเส้นทางอาชีพของพนักงาน

5.3 ช่วยในการเติมความสามารถที่ยังไม่มีเพียงพอของพนักงานด้วยการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างเหมาะสม

5.4 ใช้เป็นดัชนีตัวหนึ่งในการบ่งชี้ถึงจำนวนพนักงานที่มีศักยภาพสูงขององค์กร

5.5 ใช้ในการแบ่งประเภทของพนักงานตามศักยภาพการทำงานเพื่อนำไปสู่การวางแผนฝึกอบรมและพัฒนา รวมทั้งการบริหารจัดการบุคลากรขององค์กร³⁴

พิริยะ อนุกุล กล่าวว่า ประโยชน์ของการนำแนวคิดสมรรถนะ เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่น่ามาเป็นพื้นฐานจัดทำระบบหรือ วางแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายในการดำเนินขององค์กร และนำมาใช้กับการบริหาร ทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร กล่าวคือเป็น

³⁴ ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ (กรุงเทพฯ: บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด, 2549), 75.

เครื่องมือช่วยในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ต่างๆ ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของ บุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบ ต่อเนื่อง และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรม องค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กรเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมิน ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็น พื้นฐานสำคัญของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่างๆ ขององค์กร เช่น การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าทาง อาชีพ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งและการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น³⁵

ดังนั้นแนวคิดสมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างกลยุทธ์ขององค์กรมาสู่กระบวนการบริหาร คน ในการช่วยให้การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานมีทิศทางที่ชัดเจนตรงตามความจำเป็นของแต่ละ บุคคลอย่างแท้จริง ช่วยคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะที่ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถตลอดจน พฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง ช่วย ให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและจะต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน บรรลุเป้าหมายเพราะ สมรรถนะ จะเป็นตัวกำหนดได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดหลักของผลงาน แล้ว จะต้องใช้สมรรถนะตัวไหนบ้างช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้นเพราะถ้าทุก คนปรับสมรรถนะของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้วในระยะยาวก็จะ ส่งผลให้เกิดเป็นสมรรถนะเฉพาะขององค์กรนั้นๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหาร

แนวคิดของเทย์เลอร์ (Taylor)

ใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ เน้นการร่วมมือ ประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารและ พนักงานโดยเน้นที่ผลผลิตสูงสุด การพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพที่แต่ละคนมีอยู่ นอกจากนี้ยังให้ ความสำคัญกับมาตรฐานของงานที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน โดยการจำแนกงานออกเป็น ส่วนๆและกำหนดเวลาของงานในแต่ละส่วนซึ่งเป็นแนวความคิดที่รู้จักกันดีว่า “ time and motion study” ซึ่งจะทำได้ผลงานที่ดีที่สุดโดย เทย์เลอร์ สงสัยความแตกต่างระหว่างคนงานที่มี ความสามารถมากและคนงานที่มีความสามารถน้อยกว่า ทำอย่างไรจึงจะจำแนกคนงานที่เก่งออก จากคนอื่นได้ เทย์เลอร์ ถูกโจมตีเรื่องการมองคนเป็นเครื่องจักร แต่จริงๆ แล้ว เทย์เลอร์ ไม่ได้

³⁵ พิริยะ อนุกุล, สมรรถนะ : Competency [ออนไลน์], เข้าถึงเมื่อ 21 มิถุนายน 2558. เข้าถึงได้จาก <http://gotoknow.org/blog/jed/59979>

ละเลยเรื่องคนเพราะทำให้ทุกคนตระหนักรู้ว่า ถ้าต้องการความมีประสิทธิภาพอย่างถาวรต้องทำความเข้าใจกับขีดความสามารถในตัวพนักงาน³⁶

แนวคิดของโทยาซีต (Boyatzis)

เป็นผู้ผลักดันให้แนวคิดเรื่องสมรรถนะเข้ามาอยู่ในสาขาวิชาการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เขาให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ค่อนข้างกว้าง ว่าหมายถึง “คุณลักษณะที่อยู่ภายในของแต่ละบุคคล คุณลักษณะนี้อาจหมายถึง 1) แรงขับ บุคลิกที่ค่อนข้างถาวร 2) ทักษะ บทบาททางสังคมหรือการรับรู้เกี่ยวกับตนเอง 3) องค์ความรู้ ที่คนต่างๆต้องนำมาใช้” งานวิจัยของเขาได้แสดงให้เห็นว่า การใช้เครื่องมือในการคัดเลือกที่ไม่เหมาะสม จะทำให้ได้คนที่มีคุณสมบัติไม่ตรงกับที่ต้องการมาทำงาน และจะทำให้คุณลักษณะอื่นที่ทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง ซึ่งโมเดลของผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ

1. หน้าที่หรือภารกิจของผู้บริหาร
2. สภาพแวดล้อมขององค์กร
3. ความสามารถของบุคคล

ซึ่งจะวัดจากผลลัพธ์ของงานเป็นหลัก โดยเขาได้แยกระดับของขีดความสามารถว่า ถ้าเป็นความสามารถที่จะทำงานในตำแหน่งนั้นได้ ซึ่งจะเป็นความรู้ทั่วไปคุณลักษณะทั่วไป แต่ขีดความสามารถหรือคุณลักษณะที่จะทำให้บุคคลมีผลงานสูงกว่าหรือดีกว่าคนอื่นเรียกว่า สมรรถนะ³⁷

แนวคิดของโบม และ สปาร์โรว์ (Boam and Sparrow)

โบม และ สปาร์โรว์ ได้นำเสนอโครงสร้างรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารงานแนวใหม่ว่า ควรจะมีบทบาทในการบริหารงานที่ครอบคลุมสมรรถนะที่จำเป็น 3 สมรรถนะ และในสมรรถนะทั้ง 3 กลุ่มนี้ยังแบ่งออกเป็นสมรรถนะที่เป็นตัวชี้วัดดังต่อไปนี้ 1) ผลลัพธ์แห่งความสำเร็จ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ 1.1 การวางแผนและการจัดการองค์กร ตัวชี้วัดที่ 1.2 การมุ่งสู่ผลลัพธ์ ตัวชี้วัดที่ 1.3 การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และตัวชี้วัดที่ 1.4 การควบคุมผลการประเมิน 2) การวิเคราะห์และการตัดสินใจ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่ 2.1 การคิดในมุมกว้าง ตัวชี้วัดที่ 2.2 การคิดเชิงวิเคราะห์ ตัวชี้วัดที่ 2.3 ความเข้าใจในภาระงาน และตัวชี้วัดที่ 2.4 การตัดสินใจอย่างมีเป้าหมาย 3) การทำงานร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วย ตัวชี้วัดที่ 3.1 ความเชื่อด้วยเหตุและผล ตัวชี้วัดที่ 3.2 การ

³⁶ Frederick W. Taylor, *The Principial of Scientific Management* (New York: The Norton Library, 1911), 34.

³⁷ Richard E. Boyatzis, *The Competent Manager : A Model for Effective Performance* (New York : John Wiley & Sons, 1982), 21.

ทำงานเป็นทีม ตัวชี้วัดที่ 3.3 ประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และตัวชี้วัดที่ 3.4 การจัดการ
แบบยืดหยุ่น³⁸

แนวคิดของแมคเคลล์แลนด์ (McClelland)

แมคเคลล์แลนด์ ผู้เสนอแนวคิดเรื่องสมรรถนะเป็นคนแรก ได้อธิบายเรื่องสมรรถนะโดย
ใช้โมเดลภูเขาน้ำแข็ง อธิบายได้ว่า ความแตกต่างระหว่างบุคคลเปรียบเทียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง 2
ส่วนคือ ส่วนที่เห็นได้ง่ายและพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ ได้แก่ ความรู้และทักษะ
ต่างๆที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งสามารถพัฒนาให้มากขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้า อบรม และการ
ฝึกฝนปฏิบัติ ส่วนที่มองเห็นได้ยากคือส่วนใหญ่สุดที่อยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย
ภาพลักษณ์ของตนเอง และบทบาทที่แสดงออกในสังคม เป็นส่วนที่พัฒนาได้ยากเพราะเป็นสิ่งซ่อน
อยู่ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมาก³⁹

แนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer)

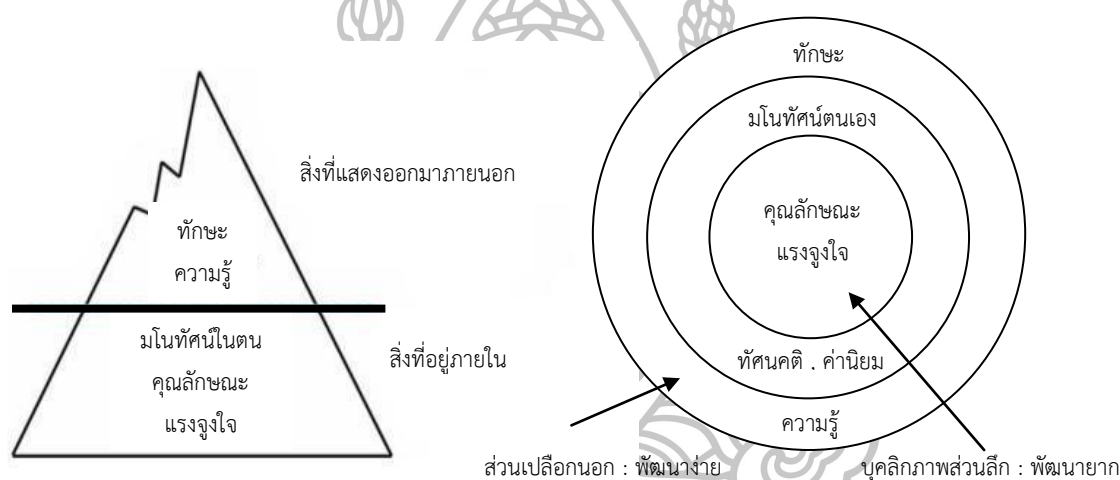
สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ ได้เก็บรวบรวมผลงานวิจัยของ แมคเคลล์แลนด์ ซึ่งเป็นบริษัท
ที่ปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องการประเมินขีดความสามารถที่ศึกษาจากองค์การทั้งในภาครัฐและเอกชน
รวมทั้งองค์กรทางศาสนา รวบรวมข้อมูลวิธีการทำการประเมินขีดความสามารถที่เรียกว่า JCA (Job
Competence Assessment) พยายามที่จะประยุกต์แนวคิดกับระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก การเลื่อนขั้น การพัฒนา รวมถึงการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และเสนอ
ทิศทาง การประยุกต์ใช้แนวคิดในอนาคต เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ
ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การที่เปลี่ยนแปลงและเต็มไปด้วยความหลากหลาย

จากบทความของ แมคเคลล์แลนด์ ก็จะเป็นแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ ซึ่งทั้ง
สองคนได้นิยามความหมายของขีดความสามารถเอาไว้ว่า “คุณลักษณะที่อยู่ภายในของบุคคลที่มี
ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุมีผลกับเกณฑ์ที่อ้างอิงได้ และทำให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานสูง” ซึ่ง
คุณลักษณะนี้เป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะที่ประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

³⁸Rosemary Boam and Paul Sparrow, **Designing and achieving competency : A competency-based approach to developing people and organizations** (England : McGraw-Hill International (UK) Limited, 1992), 131.

³⁹David C. McClelland, “Testing for Competence rather than Intelligence.” **American Psychologist**.11’ (December,1973) 57-83.

1. แรงจูงใจ (motives) หมายถึง สิ่งที่กระตุ้นให้คนคิดหรือแสดงพฤติกรรมออกมา สิ่งที่จะผลักดัน ชี้ทางและเลือกที่จะให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
2. คุณลักษณะ (traits) หมายถึง คุณลักษณะทั้งทางกายภาพและคุณลักษณะภายใน
3. มโนทัศน์ในตน (self-concept) หมายถึง ทักษะ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น
4. ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข่าวสารหรือข้อมูลที่มีอยู่ในเรื่องเฉพาะนั้นๆ
5. ทักษะ (skills) หมายถึง ความสามารถในการทำงาน ทั้งงานที่ต้องใช้ทักษะทางกายภาพและทักษะทางความคิด ดังแสดงในแผนภูมิที่ 3



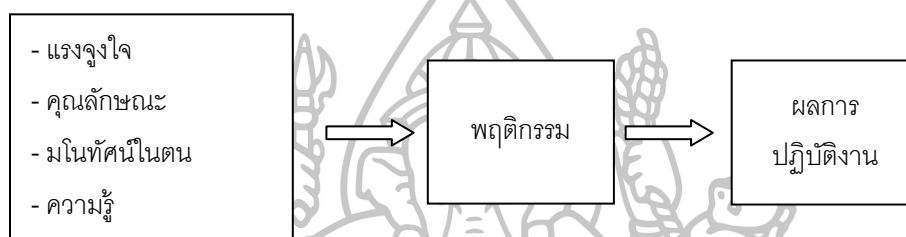
แผนภูมิที่ 3 ตัวแบบภูเขาน้ำแข็ง (iceberg model) และความสัมพันธ์องค์ประกอบของสมรรถนะที่มาจาก : Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12, อ้างถึงใน ชวนพิศ ลิทธิธาดา, “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล” (ดุชนิพนธ์ ปริญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), 4.

ในแผนภูมิที่ 3 นี้รูปภาพภูเขาน้ำแข็งด้านซ้ายมือแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่า องค์ประกอบที่ผลักดันให้คนแสดงพฤติกรรมนั้นจะอยู่ลึกเข้ามาภายในและไม่สามารถมองเห็นได้ ซึ่ง องค์ประกอบเหล่านั้น คือ มโนทัศน์ในตน คุณลักษณะ และแรงจูงใจ และถือว่าเป็นบุคลิกภาพที่ค่อนข้างถาวรของแต่ละบุคคลที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก

ส่วนรูปที่เป็นวงกลมด้านขวามือ จะเห็นว่าวงกลมตรงกลางเป็นการรับรู้ตนเอง ทักษะ ค่านิยม องค์ประกอบเหล่านี้อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยการพัฒนา การอบรม การกล่อมเกลา และการปรับเปลี่ยนประสบการณ์

ขณะที่บริษัทหรือองค์กรต่าง ๆ เมื่อคิดจะจ้างคนก็จะดูงานวงกลมภายนอก คือ ความรู้ และทักษะของบุคคลเท่านั้น แต่ในความเป็นจริง องค์กรควรพิจารณาจากคุณลักษณะภายใน หากปรากฏว่า คนที่มาสัมภาษณ์มีไอคิวเท่ากัน สิ่งที่จะแยกระหว่างคนที่มีผลงานสูงออกจากคนที่มีผลงานต่ำนั้น คือ องค์ประกอบภายในตามที่ได้กล่าวมาแล้ว

ความสัมพันธ์อย่างมีเหตุผลเป็นอีกตัวหนึ่งที่ต้องทำความเข้าใจ ในขณะที่แรงจูงใจก็ดี คุณลักษณะก็ดี หรือโน้ตศน์ในตนก็ดี ล้วนเป็นตัวผลักดันให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคาดการณ์⁴⁰



แผนภูมิที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของงาน

ที่มา : Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 27.

ในแผนภูมิที่ 4 นี้บุคคลใดมีแรงจูงใจสูง บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การกำหนดเป้าหมาย การแสดงความรับผิดชอบ การรับฟังคำติชม ซึ่งจะทำให้ผลงานของบุคคลนั้นได้รับการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และนำไปสู่การคิดค้นสิ่งใหม่

แมคเคลล์แลนด์ ได้อธิบายคุณลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็ง (iceberg) กล่าวคือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคุณ แต่แต่ละคนเปรียบได้กับภูเขาน้ำแข็ง ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ และส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ

1. ส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่มองเห็น และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) ที่แต่ละบุคคลมี

1.1 ความรู้ (knowledge) เป็นกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ เนื้อหาของข้อเท็จจริง หลักการ และแนวคิดเฉพาะด้าน เพื่อนำไปสู่ฐานความรู้ที่บุคคลมีในสาขาต่าง ๆ

1.2 ทักษะ (skills) เป็นความเชี่ยวชาญ ชำนาญพิเศษ ในด้านต่าง ๆ ที่บุคคลรู้ และสามารถทำได้เป็นอย่างดี

⁴⁰ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, **Competency at Work : Models For Superior Performance** (New York: John Wiley & Sons, 1993), 9-12.

2. ส่วนที่อยู่ใต้ผิวน้ำ เป็นส่วนที่ใหญ่กว่าและมองเห็นได้ยาก ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคนเป็นอย่างมาก อีกทั้งยังเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ได้แก่ แรงจูงใจ (motives) คุณลักษณะ (traits) มโนทัศน์ในตน (self-concept) และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role)

2.1 แรงจูงใจ (motives) คือ พลังขับเคลื่อนที่เกิดจากภายในจิตใจของบุคคล ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

2.2 คุณลักษณะ (traits) คือ ลักษณะนิสัยใจคอของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมถาวรเป็นความเคยชินหรือพฤติกรรมซ้ำ ๆ ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งที่กำหนดวิธีการปฏิบัติ หรือการตอบสนองอย่างคงที่

2.3 มโนทัศน์ในตน (self-concept) คือ ความรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับเอกลักษณ์คุณค่าที่ทำให้คิดและสนใจในสิ่งที่ทำอยู่ ซึ่งเป็นภาพลักษณ์ที่บุคคลมองตนเองว่าเป็นอย่างไร

2.4 บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลแสดงออกต่อบุคคลอื่น และต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตนเองเป็นอย่างไร⁴¹

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา อธิบายว่า สมรรถนะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1.ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่บุคคลทำได้ดี และสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ถึงความชำนาญ เช่น ความสามารถในการนำเสนอ (presentation) ความสามารถในการเจรจาต่อรอง (negotiation) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (communication) เป็นต้น

2.ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูลที่บุคคลได้สะสมไว้จนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ความรู้ด้านการวางแผน ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล ความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ฯ

3.อัตมโนทัศน์ (self-concept) ได้แก่ การมีเจตคติ ค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ เกี่ยวกับตนเองหรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น การมองตนเองว่าเป็นคนซื่อสัตย์ กล้าหาญ รับผิดชอบ ฯลฯ

4.ลักษณะนิสัย (trait) หมายถึง คุณลักษณะเฉพาะประจำตัวบุคคลที่แสดง ออกมา ให้ผู้อื่นเห็นได้ เช่น ความน่าเชื่อถือไว้วางใจ ความยืดหยุ่น ความเมตตากรุณา ฯลฯ

⁴¹ ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552) 29-30.

5.แรงจูงใจ (motive) หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นซึ่งเป็นแรงผลักดันให้เกิด พฤติกรรม เช่น คนที่คาดหวังในความสำเร็จสูงจะเกิดแรงขับเพื่่อมุ่งสู่ความสำเร็จ หรือ คนที่ไม่มี เพื่อนและ ต้องการเพื่อนอย่างมาก ก็เกิดแรงขับเพื่อสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นต้น⁴²

พิสมัย พวงคำ อธิบายว่า สมรรถนะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

- 1.ทักษะ (skill) หมายถึง สิ่งที่คุณสามารถทำได้ดีและฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ
- 2.ความรู้ (knowledge) หมายถึง ความรู้เฉพาะด้านของคุณ
- 3.อัตมโนทัศน์ (self-concept) หมายถึง ทศนคติค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนหรือสิ่งที่คุณเชื่อว่าคุณเป็น
- 4.ลักษณะนิสัย (trait) หมายถึง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้น เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคล
- 5.แรงจูงใจ (motive) หมายถึง แรงจูงใจหรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมาย⁴³

กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข อธิบายว่า สมรรถนะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1. แรงจูงใจ (motive) เป็นสิ่งที่คุณคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้คุณกระทำพฤติกรรมหรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อคุณตั้งเป้าหมายที่ท้าทายจะทำให้เรามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จและจะใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
2. อุปนิสัย (trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของคุณ ซึ่งจะแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือ สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษาการอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์และการเรียนรู้ของคุณ สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน ความคิดริเริ่ม เป็นต้น

⁴² สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, *มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา* (กรุงเทพฯ : คุรุสภา, 2549), 59.

⁴³ พิสมัย พวงคำ, “สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551), 28.

3.อัตมโนทัศน์ (self-concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (attitude) ค่านิยม (value) จินตนาการส่วนบุคคล (self-image) เป็นต้น

4.ความรู้ (knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการ แนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ

5.ทักษะ (skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน⁴⁴

หลักการสมรรถนะของผู้บริหาร

สเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ได้เสนอแนวคิดสมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการในอนาคต ประกอบด้วย

สมรรถนะสำหรับผู้บริหาร

1. การคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) ต้องสามารถเข้าใจและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของสภาพทั่วไป เข้าใจโอกาสการทำตลาด อุปสรรคในการแข่งขัน การวิเคราะห์ รู้จุดแข็งจุดอ่อนขององค์กรตนเอง เพื่อสนองตอบต่อเป้าหมายที่ตั้งไว้คือความสำเร็จ

2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leading) ต้องสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ขององค์กรที่ปฏิบัติได้จริงและบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการให้บุคคลในองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฏิบัติ เพื่อกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้เขาเหล่านั้นอยากทำงานและทำสัญญาประชาคมร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่สิ่งที่ดีขึ้น

3. การจัดการด้านความสัมพันธ์ (relationship management) ต้องมีความสามารถในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเครือข่ายอื่นในหลาย ๆ องค์กร โดยการประสานความร่วมมือกับผู้บริหารและหัวหน้าหน่วยงาน

สมรรถนะสำหรับผู้จัดการ

1. ความยืดหยุ่น (flexibility) ผู้จัดการต้องมีความยืดหยุ่นและความพร้อมที่จะมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและกระบวนการ เมื่อต้องนำวิธีการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ในองค์กรไปปฏิบัติ

2. วิธีการปฏิบัติในการเปลี่ยนแปลง (change implementation) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถทำการสื่อสารให้ผู้ร่วมงานทราบถึงความต้องการสำหรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงในเรื่องทักษะต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การฝึกอบรม การส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการกลุ่ม และการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการทำงานเป็นกลุ่ม

⁴⁴ กรมการแพทย์กระทรวงสาธารณสุข , Competency แตกต่างจากทักษะ ความรู้ ทัศนคติ และแรงจูงใจอย่างไร (กรุงเทพฯ : ชงเจียร์ มาร์เก็ตติ้ง จำกัด, 2548), 52.

3. นวัตกรรมของการเป็นเจ้าของกิจการ (entrepreneurial innovation) การสร้างแรงจูงใจให้ตระหนักถึงความเป็นเลิศในด้านการผลิตสิ่งใหม่ การบริหารที่หลากหลายและกระบวนการในการผลิต เป็นต้น

4. ความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล (interpersonal understanding) ผู้จัดการต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น และตระหนักถึงคุณค่าความคิดเห็นของบุคคลอื่นที่แตกต่างกัน

5. การมอบอำนาจ (empowering) พฤติกรรมในการบริหารจัดการต้องแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร สามารถจูงใจพนักงานให้ทำงานร่วมกัน แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การสนับสนุนการพัฒนาของพนักงาน ความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การอยู่ภายใต้เงื่อนไขของข้อมูลย้อนกลับ การคาดหวังทางบวกต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การให้รางวัลในการปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน

6. การสนับสนุนการทำงานเป็นทีม (team facilitation) ทักษะกระบวนการกลุ่ม ต้องการกลุ่มคนที่หลากหลายมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย คือ การกำหนดเป้าหมายและบทบาทที่ชัดเจน การควบคุมสิ่งที่ยอยู่นอกเหนือจากสิ่งที่กำหนดไว้ และการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง

7. ความพร้อมในการทำงาน (portability) ผู้จัดการต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว และพร้อมเสมอในการทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้จัดการต้องอดทนต่อความเครียดต่าง ๆ และต้องเข้าไปในสิ่งแวดล้อมและสิ่งต่าง ๆ เพื่อสามารถสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้⁴⁵

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีภารกิจสำคัญจะต้องปฏิบัติ และจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งกิจการภายในและภายนอกโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมต่างๆ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะดำเนินการกิจได้ตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของภารกิจเป็นอย่างดี สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ กล่าวว่า ผู้บริหารการศึกษามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาและผู้บริหารที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยหลักความสำเร็จ ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งมีสมรรถนะสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) ความสามารถในการคิดเชิงยุทธศาสตร์ 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง

⁴⁵ Lyle M. Spencer and Signe M. Spencer, *Competency at Work : Models For Superior Performance* (New York: John Wiley& Sons, 1993), 343-347.

3) การสร้างภาวะผู้นำ 4) การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา 5) ความสามารถในการสื่อสาร 6) การพัฒนากำลังคน 7) การใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารจัดการ⁴⁶

เ ทื่อน ทองแก้ว มีข้อเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงในด้านสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ 1) ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง 2) ศักยภาพในการเป็นผู้นำ 3) การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ 4) ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร และ 5) การสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสาร

1. ศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาวิสัยทัศน์ที่เกิดจากการผสมผสานเป้าหมายสำคัญของชาติ โครงการ และกิจกรรมที่มีการจัดลำดับก่อนหลังตามค่านิยมและปัจจัยอื่น ๆ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จ มีความสมดุลในการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงการให้บริการต่อลูกค้าตามลักษณะของงานในจุดเน้นที่ต้องการที่มีลักษณะกระชับ มั่นคง แม้ว่าจะต้องอยู่ในภาวะการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเปลี่ยนแปลง มีดังนี้

1.1 การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความรู้ใหม่ที่สำคัญ ความรู้ทางเทคโนโลยีและความรู้ทั่วไปหรือความรอบรู้ใหม่ ๆ สามารถพัฒนาตนเอง โดยตระหนักถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนโดยใช้ข้อมูลสะท้อนกลับและโอกาสจากคนอื่น ๆ เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ใหม่

1.2 มีความคิดสร้างสรรค์และใช้นวัตกรรม พัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร และประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อการแก้ไขปัญหาและการปรับปรุงองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม โดยการออกแบบและการปรับเปลี่ยนโปรแกรม/กระบวนการใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในองค์กร

1.3 ตระหนักถึงผลกระทบจากภายนอก ผลกระทบจากภายนอก ได้แก่ การเมือง เศรษฐกิจ และแนวโน้มทางสังคม ทั้งในระดับนานาชาติ และภายในชาติที่มีต่อองค์กร มีความเข้าใจในการวางแผนระยะใกล้และระยะไกล และสามารถกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ จนสามารถแข่งขันได้ในโลกธุรกิจปัจจุบัน

1.4 ความยืดหยุ่น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและข้อมูลใหม่ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิธีการทำงานข้อมูลใหม่ ซึ่งเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์หรืออุปสรรคที่ได้คาดหวัง และเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว ให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนความตั้งใจได้

1.5 ปรับเปลี่ยนได้ อดทนต่อความกดดัน มีความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ รวมทั้งมองคนในแง่ดี แม้ว่าจะอยู่ภายใต้ภาวะความยากลำบาก และสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิมได้รวดเร็ว โดยรู้จักปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตส่วนตนและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

⁴⁶ สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, “สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา,” วารสารการศึกษาไทย 17 (กุมภาพันธ์ 2549): 10-21.

1.6 จูงใจใฝ่บริการ สร้างและดำรงวัฒนธรรมขององค์กร สนับสนุนบุคคลอื่นได้ ให้บริการที่จำเป็นอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้อื่นสามารถ ปฏิบัติตามได้ตามที่ต้องการที่แสดงถึงจิตวิญญาณในการให้บริการสาธารณะ สามารถโน้มน้าวให้ ผู้อื่นมีน้ำใจบริการและช่วยเหลือจนบรรลุภารกิจ

1.7 การคิดเชิงกลยุทธ์ กำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ มั่นคงด้วยกลยุทธ์ของ ธุรกิจและการแข่งขันขององค์กรในยุคเศรษฐกิจของโลก รู้จักตรวจสอบนโยบายและการรายงานแผน เชิงกลยุทธ์ด้วยการมองในระยะยาวที่ชัดเจน กำหนดวัตถุประสงค์ได้ตามลำดับก่อนหลัง สามารถ คาดการณ์ล่วงหน้าได้ถึงภัยคุกคามหรือโอกาสที่มี

1.8 วิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ในระยะยาวและนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างรวดเร็ว สามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับผู้อื่น และโน้มน้าวให้ผู้อื่นเปลี่ยนวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ จาก ความหมายและปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้น มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1.8.1 ความสามารถในการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ และการจูงใจให้มี วิสัยทัศน์องค์กร การวางแผนกลยุทธ์ และปัจจัยต่าง ๆ ในการจัดการที่มีคุณภาพ นำไปสู่กิจกรรม องค์กรที่สมบูรณ์แบบ สนับสนุนให้คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมใหม่ ๆ ชักจูงให้คนอื่นมีน้ำใจบริการ กำหนดให้มีและใช้โปรแกรม/กระบวนการใหม่ ๆ หรือปรับปรุงขึ้นใหม่

1.8.2 การกำหนดและการผสมผสานลักษณะสำคัญที่มีผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงองค์ประกอบทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการจัดการ

1.8.3 มีความเข้าใจในบทบาท และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ ของการกำหนดนโยบายของชาติและกระบวนการนำไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงผู้บริหารระดับสูง ตั้งแต่ นายกรัฐมนตรี วุฒิสภา ผู้พิพากษา องค์กรของรัฐในส่วนกลางและส่วนท้องถิ่น และความสนใจของ กลุ่ม มากำหนดยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความสมดุลในสิ่งดังกล่าวข้างต้นกับการบริหาร องค์กร

1.8.4 เปิดกว้างในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ สามารถ ปรับพฤติกรรมและวิธีการทำงานตามข้อมูลใหม่ หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง หรืออุปสรรคที่ไม่ได้ คาดหวัง และปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อสถานการณ์ใหม่ที่เกิดขึ้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

1.8.5 แสดงถึงการมีความคิดริเริ่มสูง มีความพยายามและมีข้อผูกพันในการ ให้บริการสาธารณะอยู่ในแนวทางและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จ ตรวจสอบผลสะท้อนกลับจากคนอื่น และแสวงหาโอกาสเพื่อให้ได้รับความรู้ใหม่ ๆ

2. ศักยภาพในการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดและมียุทธศาสตร์เพื่อ ใช้ศักยภาพของพนักงานและส่งเสริมมาตรฐานทางจริยธรรมให้ตรงกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจ และเป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดศักยภาพในการเป็นผู้นำ มีดังนี้ คือ

2.1 การบริหารความขัดแย้ง กำหนดและป้องกันสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ให้เกิดการเผชิญหน้า จัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและไม่เห็นพ้องด้วย ในลักษณะการสร้างสรรค์ และการลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบ

2.2 ตระหนักในคุณค่าทางวัฒนธรรม ริเริ่มและบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กรให้มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร เห็นคุณค่าในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและความแตกต่างระหว่างบุคคลในสถานที่ทำงาน ตระหนักว่าองค์กรเกิดขึ้นบนความแตกต่าง และพนักงานได้รับการปฏิบัติที่ถูกต้องและยุติธรรม

2.3 ความจงรักภักดี/ซื่อสัตย์ สร้างนิสัยให้มีความมั่นใจและไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมมาตรฐานทางศีลธรรมในระดับสูง ปฏิบัติตนในลักษณะที่ดีงามและมีมารยาทที่ดีต่อบุคคลอื่น แสดงถึงลักษณะในความรับผิดชอบในหมู่คณะ และมีจิตใจที่เป็นสาธารณะ

2.4 สร้างทีมงาน มีความมุ่งมั่น จูงใจ และแนะนำบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมาย เสริมสร้างความร่วมมือในการทำงานและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในองค์กรและกับกลุ่มลูกค้าให้มีความผูกพันที่สร้างน้ำใจของการทำงานเป็นทีม มีความภูมิใจไว้วางใจกัน พัฒนาคือเป็นผู้นำในลักษณะต่าง ๆ จากการรับการชี้แนะ การให้คำปรึกษา การให้รางวัล และการแนะนำให้ปฏิบัติ

3. การมุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความสามารถที่มุ่งมั่นในความรับผิดชอบและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้มีการตัดสินใจได้ตามเวลาและมีประสิทธิภาพให้ได้ผล ผ่านทางการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการนำไปใช้ รวมทั้งการประเมินผลโครงการและนโยบาย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มุ่งไปสู่ผลสัมฤทธิ์ มีดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบ มั่นใจว่ามีการควบคุมอย่างมีประสิทธิภาพและดำรงอยู่ด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร ยึดมั่นในกฎเกณฑ์และความรับผิดชอบ สามารถสร้างความมั่นใจว่าโครงการภายใต้ความรับผิดชอบจะสำเร็จตามเวลาและงบประมาณที่กำหนด มีการกำกับติดตามและประเมินผลแผนงาน โดยเน้นที่ผลลัพธ์และวัดผลที่ผลสัมฤทธิ์

3.2 การให้บริการลูกค้า สนองความต้องการของลูกค้าที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งจะปรับปรุง การจัดลำดับก่อนหลัง เพื่อสนองตอบต่อแรงกดดันและการเปลี่ยนแปลงความต้องการของลูกค้า สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและสนองความต้องการของลูกค้า ช่วยให้เกิดผลสำเร็จ ให้ได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพและถือว่าเป็นสิ่งที่ผูกพันที่จะต้องปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

3.3 การตัดสินใจ มีการตัดสินใจที่ดี รับรู้ผลกระทบและการนำเอาผลของการตัดสินใจไปใช้ มีการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและทันเวลา แม้ว่าข้อมูลจะมีจำกัดหรือผลที่ได้รับอาจไม่ถึงพอใจเกิดขึ้นก็ตาม เป็นการวางแผนการดำเนินการและสร้างผลสำเร็จให้เกิดขึ้นไว้วางหน้า

3.4 ความเป็นผู้ประกอบการ รู้จักใช้โอกาสในการพัฒนาการตลาดจากผลผลิตใหม่ และการให้บริการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ตัดสินใจที่จะเสี่ยงและริเริ่มการทำงานที่เสี่ยงเพื่อผลสำเร็จ ซึ่งมีคุณประโยชน์หรือเกิดความก้าวหน้า

3.5 การแก้ไขปัญหา กำหนดและวิเคราะห์ปัญหา แยกความแตกต่างระหว่างข้อมูล ที่สอดคล้องกันและแตกต่างกันเพื่อการตัดสินใจที่เป็นเหตุเป็นผล ให้วิธีการแก้ไขปัญหาแก่บุคคลและองค์กร

3.6 มีเทคนิคที่เชื่อถือได้ มีความเข้าใจและรู้จักประยุกต์ใช้วิธีการที่เหมาะสม กำหนดกฎเกณฑ์และนโยบายที่สัมพันธ์กับที่ผู้เชี่ยวชาญกำหนด มีความสามารถในการตัดสินใจที่สำคัญให้การฝึกอบรม การพัฒนาตามความต้องการ มีความเข้าใจในการเชื่อมโยงระหว่างสมรรถภาพทางการบริหารและภารกิจที่ต้องการ

4. ความเชี่ยวชาญทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการรับและการบริหารงาน การเงิน วัสดุอุปกรณ์และทรัพยากรข้อมูล ในลักษณะที่ได้รับการยอมรับจากสาธารณะและเกิดความสำเร็จตามภารกิจขององค์กร โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ สำหรับการตัดสินใจ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดความเชี่ยวชาญในการบริหาร ดังนี้

4.1 การบริหารการเงินการคลัง แสดงให้เห็นว่ามีความเข้าใจในหลักการของการจัดการทางธุรกิจและความเชี่ยวชาญทางการตลาด จัดหาเงินทุนในระดับที่เหมาะสม ตระเตรียมการบริหารงบประมาณ ให้ความเป็นธรรมในโครงการต่าง ๆ ใช้แนวคิดทางการบัญชีต้นทุนในการกำหนดตามลำดับก่อนหลังของโครงการ ติดตามการใช้จ่ายเงินหรือการดำเนินงานตามโครงการและนโยบาย มีวิธีการกำหนดราคาที่มีประสิทธิภาพ การจัดหาและทำตามที่ได้ลงนามไว้ในสัญญา

4.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประเมินสถานการณ์ความต้องการของทีมงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามเป้าหมายขององค์กรและงบประมาณที่เป็นจริง ใช้หลักคุณธรรมที่มั่นใจว่าทีมงานได้รับการคัดเลือกที่เหมาะสม มีการพัฒนาที่ดี มีประโยชน์ มีคุณค่าและผลที่เกิดขึ้นสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่ถูกต้อง

4.3 การบริหารเทคโนโลยี ใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในการผสมผสานเทคโนโลยีไปสู่การปฏิบัติและการปรับปรุงโครงการให้มีประสิทธิภาพ พัฒนายุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อการประกอบการตัดสินใจ มีความเข้าใจในผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีต่อองค์กร

5. การสร้างความเข้าใจ/การติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการอธิบายการให้แนวทางและการให้ข้อเท็จจริง และแนวคิดต่าง ๆ ในลักษณะที่เชื่อถือได้ มีความสามารถในการเจรจากับบุคคลและกลุ่มทั้งภายในและภายนอกองค์กร และส่วนที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการพัฒนา

เครือข่ายทางวิชาชีพให้กว้างไปสู่องค์กรอื่น ๆ และการรู้ถึงการเมืองทั้งภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่อองค์กร ปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่การสร้างความเข้าใจ/การติดต่อสื่อสาร มีดังนี้

5.1 การใช้อิทธิพล/การเจรจา รู้จักการชักชวนผู้อื่นให้คล้อยตามในการสร้างความเห็นพ้อง ให้ได้รับความร่วมมือจากคนอื่น สร้างบรรยากาศเพื่อให้เกิดสถานการณ์แบบชนะ-ชนะ

5.2 ทักษะการสื่อสารระหว่างบุคคล มีความสามารถในการสื่อสารอย่างเหมาะสมในการสนองตอบต่อความต้องการ ความรู้สึก และความสามารถตามความแตกต่างของแต่ละบุคคลในสถานการณ์ที่ต่างกัน รู้จักใช้กลวิธีด้วยความเห็นอกเห็นใจที่ไวต่อความรู้สึก และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ

5.3 ความสามารถในการสื่อสารด้วยวาจา สามารถพูดจาหรือการนำเสนอข้อมูลที่ชัดเจนและเชื่อถือได้ ทั้งต่อบุคคลและกลุ่ม รู้จักฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ทำความชัดเจนในข้อมูลที่ได้ตามต้องการ เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดและส่งเสริมบรรยากาศของการสื่อสารระบบเปิด

5.4 ความเป็นหุ้นส่วนกัน พัฒนาเครือข่ายและสร้างพันธมิตร จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำกิจกรรมกันในระหว่างกลุ่มต่างวัฒนธรรม การร่วมมือกันในระหว่างต่างหน่วยงาน การค้นหาหลักการพื้นฐานร่วมกันจากผู้เกี่ยวข้องในวงกว้าง และการประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากภายในองค์กรให้มั่นคง

5.5 เข้าใจการเมือง รู้จักแยกแยะการเมืองภายในและภายนอกที่มีผลกระทบต่องานขององค์กร มีวิธีการจัดการปัญหาในแต่ละสถานการณ์ด้วยความเข้าใจอย่างแท้จริงในสถานการณ์ขององค์กร และการเมือง และตระหนักในผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติที่หลากหลาย

5.6 การสื่อสารด้วยการเขียน การเขียนที่แสดงถึงข้อเท็จจริงและความคิดที่ชัดเจน เชื่อถือได้ และมีระบบการเขียนที่ดี⁴⁷

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพไว้ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน
เป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป

พ.ศ.2542 อธิบายว่า มาตรฐานเป็นสิ่งที่ถือเอา

⁴⁷ เทื่อน ทองแก้ว, สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550) 36-37.

พระราชบัญญัติการมาตรฐานแห่งชาติ พ.ศ.2551 ได้ให้ความหมายของมาตรฐาน หมายถึง ข้อกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างซึ่งเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) ผลิตภัณฑ์ วิธีการ กระบวนการผลิต ส่วนประกอบ โครงสร้าง มิติ ขนาด แบบ รูปร่าง น้ำหนัก ประสิทธิภาพ สมรรถนะ ความทนทาน หรือความบริสุทธิ์ของผลิตภัณฑ์ 2) หีบห่อ การบรรจุหีบห่อ การทำเครื่องหมาย หรือฉลาก 3) วิธีการ กระบวนการ คุณลักษณะ ประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะ ที่เกี่ยวข้องกับการบริการ 4) ระบบการบริหารหรือการจัดการเกี่ยวกับคุณภาพ สุขอนามัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย หรือระบบอื่นใด 5) นิยาม แนวทาง ข้อเสนอแนะ หน่วยวัด การทดสอบ การสอบเทียบ การทดลอง การวิเคราะห์ การวิจัย การตรวจ การรับรอง และการตรวจประเมิน⁴⁸

จากความหมายของคำว่ามาตรฐานที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มาตรฐาน คือ ข้อกำหนดอย่างใดอย่างหนึ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของวิชาชีพเป็น อาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ⁴⁹

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้ให้ความหมายของ วิชาชีพ หมายถึง วิชาชีพทางการศึกษาที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริม การเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษา ปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษา นอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษาให้บริการหรือ ปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดกระบวนการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาใน หน่วยงานการศึกษาต่างๆ⁵⁰

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ หมายถึง อาชีพที่ให้บริการแก่ สาธารณชนที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับวิชาชีพอื่น และมีมาตรฐาน ในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ

⁴⁸ กระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม, **พระราชบัญญัติ การ มาตรฐานแห่งชาติ พ.ศ.2551** เล่ม 125 ตอนที่ 42 ก (กรุงเทพฯ: 2551), 44.

⁴⁹ ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542** (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2546), 766.

⁵⁰ กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, **พระราชบัญญัติ สภาครูและ บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546**, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 2.

ก่อนที่จะประกอบวิชาชีพ ต่างกับอาชีพซึ่งเป็นกิจกรรมที่ต้องทำให้สำเร็จ โดยมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการค้าวิชาชีพเท่านั้น⁵¹

จากความหมายของคำว่าวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วิชาชีพ คือ การประกอบอาชีพเฉพาะด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งผู้ประกอบอาชีพต้องมีทักษะทางเทคนิคสูงและได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการมีหลักฐานแสดงคุณวุฒิของการประกอบอาชีพนั้นๆ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง เกณฑ์ใดๆที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อถือ และเพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาในวิชาชีพนั้นๆ แก่สังคมหรือผู้ใช้บริการ⁵²

คณะกรรมการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน⁵³

จากความหมายของคำว่ามาตรฐานวิชาชีพที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพ คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ ได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า ครู นั้นมาจากรากศัพท์ในภาษาบาลีว่า ครู - ครู หรือจากภาษาสันสกฤตว่า ครู ซึ่งแปลว่า ผู้สั่งสอนศิษย์หรือผู้ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์⁵⁴

⁵¹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 9.

⁵² สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), 22.

⁵³ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548, ” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (2548): 40.

⁵⁴ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์, 2546), 225.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของ ครูว่า หมายถึง บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน⁵⁵

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ได้บัญญัติว่า ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ในสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน⁵⁶

จากความหมายของคำว่าครูที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ครู คือบุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนถ่ายทอดความรู้ให้แก่ศิษย์เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้

จากความหมายที่กล่าวมาในข้างต้น มาตรฐานวิชาชีพทาง ครู หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ครู ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ มาตรฐานการปฏิบัติตน

หน้าที่และความรับผิดชอบของครู

ครูเป็นผู้มีความสำคัญต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ปัจจุบันครูต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้จากการสั่งการ ถ่ายทอด เป็นผู้ให้คำปรึกษาและอำนวยความสะดวก จำเป็นต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางและชี้แนะแนวทางแก่นักเรียนได้ รวมทั้งพัฒนาวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการเรียนการสอน มียุทธศาสตร์ในการสอน ปรับปรุงการสอน การวัดผล ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยหว่านเมล็ดพืชแห่งความรักให้ทั่วถึง เพราะพลังแห่งความรักจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นคุ้นเคย ให้ความอบอุ่น ใกล้ชิดสามารถป้องกันความหวาดระแวง และขจัดความกลัวของนักเรียน อีกทั้งคอยให้กำลังใจและแนะนำให้นักเรียนใช้ความคิด ในการสร้างสรรค์จินตนาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะนักเรียนที่เรียนรู้ช้าและมีปัญหาในการเรียนรู้ครู ต้องดูแลเป็นพิเศษ เพื่อพัฒนานักเรียนไปสู่เป้าหมายของหลักสูตร ขณะเดียวกันต้องหมั่นฝึกฝนวิद्या ยุทธยกระดบการสอนของตนให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ต้องศึกษาหาความรู้ตลอดชีวิตและต่อเนื่อง สอดส่องนักเรียนทุกคนอย่างเสมอภาคไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ลักษณะของครูจึงเป็น “ครูคุณภาพ” ซึ่ง

⁵⁵ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 66.

⁵⁶ กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์, 2545), 3.

เป็นครูที่มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู คำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งครูคุณภาพจะมีลักษณะดังนี้ “มุ่งมั่นพัฒนา จรรยาล้ำเลิศ คำจูนลูกศิษย์ พิษิตการสอน อาหารเพื่อนฝูง มีแรงจูงใจ ใช้เทคโนโลยี ใจดีต่อเด็ก”⁵⁷

จากแนวคิดเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบของครูดังกล่าวข้างต้น ทำให้ครูไทยในยุคโลกาภิวัตน์ต้องปรับตนเองให้ทันกับแนวคิดทางการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตามกระแสโลก ใช้เทคนิคในการจัดกระบวนการเรียนการสอนอย่างหลากหลายเพื่อให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพ สร้างสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีคุณลักษณะของคนไทยที่พึงประสงค์ ทั้งในฐานะพลเมืองและพลโลก ให้เด็กไทยเติบโตอย่างมีคุณภาพ เรียนรู้เพื่อที่จะเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข ได้มาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ อาจกล่าวได้ว่าประเทศจะพัฒนาได้ดีและรวดเร็วเพียงใด ขึ้นอยู่กับมือครูไทยในวันนี้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม

วิชาชีพทางการศึกษา นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่ง เช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งต้องประกอบวิชาชีพเพื่อ บริการแก่สาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้นๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษาระดับพื้นฐาน ที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศต้องการ
2. พัฒนาศักยภาพคนเพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน

จากบทบาทและความสำคัญดังกล่าว พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน กำกับดูแลรักษาและพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา โดยกำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้มีวิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพ

⁵⁷ สมชาย เทพแสง, “โรงเรียนแห่งการเรียนรู้ (Learning School) : กุญแจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน,” วารสารวิชาการ 7, 2 (เมษายน – มิถุนายน 2547) : 12.

ควบคุม ประกอบด้วย 1) วิชาชีพ 2) วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา 3) วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และ 4) วิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมจะเป็นหลักประกันและคุ้มครอง ให้ผู้รับบริการทางการศึกษา ได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งจะเป็นการพัฒนาและยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น⁵⁸

การประกอบวิชาชีพควบคุม

ในฐานะที่วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม จึงต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ โดยขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตหรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาต เข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะรับได้โทษตามกฎหมาย
2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ
3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิ์กล่าวหาหรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิ์กล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้
4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อหา กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาต ไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม

⁵⁸ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา , คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548), 10.

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติ ตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการ จากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพ ทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

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

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่ จะเข้ามา ประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะ สามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้ เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความ ชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามลำดับคุณภาพของ มาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือ การกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุกๆ 5 ปี
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบ วิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรง ไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพที่คุรุสภาจะกำหนดเป็นข้อบังคับต่อไป หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณ ของวิชาชีพ ทำให้เกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่นจนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้ว ผู้นั้นอาจถูก คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ 1) ยกข้อกล่าวหา 2) ตักเตือน 3) ภาคทัณฑ์ 4) พักใช้ใบอนุญาตที่กำหนดเวลาตามที่เห็นสมควร แต่ไม่เกิน 5 ปี และ 5) เพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา 54)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องสำรวจความคิดเห็น จัดประชุมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการ ประชุมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทั้งด้านการผลิต การพัฒนา และการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อนำมา กำหนดเป็นสาระสำคัญของมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการคุรุสภาในการ

ประชุมครั้งที่ 5/2556 วันที่ 16 พฤษภาคม 2556 และครั้งที่ 11/2556 วันที่ 2 กันยายน 2556 ได้อนุมัติให้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพเป็นที่เรียบร้อยแล้ว มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม⁵⁹

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

คุรุสภาซึ่งเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะองค์กรส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2533 ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา และได้เผยแพร่เกณฑ์ดังกล่าวไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าว มีลักษณะเป็นนามธรรมยากแก่การปฏิบัติและการประเมินจึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควร ในปี พ.ศ.2537 คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูจากเดิม 4 ด้าน เป็น 11 ด้าน เกณฑ์มาตรฐานนี้มีเนื้อหาครอบคลุมหลักเกณฑ์เดิม สามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ครูผลักดันจากคุณภาพในตัวครู ได้เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ด้านนี้ กำหนดบนพื้นฐานความเชื่อว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ครูจึงต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับพัฒนาการของผู้เรียน และสภาพแวดล้อมอื่นๆ เมื่อสอนไปแล้วครู สามารถตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงและชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียน เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ข้อ เป็นเกณฑ์การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครู⁶⁰

ต่อมาเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 คุรุสภาจึงได้ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้อนุมัติเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอีก 1 เกณฑ์ เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ 12⁶¹

⁵⁹ “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556,” *ราชกิจจานุเบกษา* เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556): 65.

⁶⁰ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 12.

⁶¹ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, *เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2544), 21.

ดังนั้นมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูมีทั้งหมด

12 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ อ
การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วม
กิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การ
สัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรม
การเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มาก
ที่สุด ตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของ
ผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตาม
ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนใน
ลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการ
เรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
การประดิษฐ์ คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิค
วิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

**มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์
โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน**

การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตาม
สภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิด
ค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม
สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้
1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน 2)
เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และ
ขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตาม

วิธีการที่กำหนด ที่เกิดกับผู้เรียน 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้
ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา
ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความ
ร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ
สถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของ
บุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามี
การยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน
โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูล
ประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่
เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่
การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ
มาเป็นโอกาส ในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปใน
ทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกใน
สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหา
ต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่
นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

ข้อมูลพื้นฐานสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เป็นหน่วยงานทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ

ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 และประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษาเป็นเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลงวันที่ 17 สิงหาคม 2553 มีภารกิจในการกำกับ ดูแล ประสาน สนับสนุนการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ให้ประชาชนวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เสมอภาคมีคุณภาพ มีความรู้คู่คุณธรรมและจริยธรรม นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง โดยมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีพื้นที่รับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอเมืองสมุทรสงคราม อำเภออัมพวา และอำเภอบางคนที มีสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 73 แห่ง แบ่งเป็น

อำเภอเมืองสมุทรสงคราม	31	แห่ง
อำเภออัมพวา	18	แห่ง
อำเภอบางคนที	24	แห่ง
จำนวนข้าราชการทั้งหมด	764	คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สิรินันท์ เมรสนัด ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการเสริมสร้างหรือพัฒนาสมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนควรเป็นผู้มีความสามารถในการจัดกิจกรรมที่หลากหลายโดยคำนึงถึงความต้องการและความ

แตกต่างกันระหว่างบุคคล จัดงานบริการผู้เรียนโดยยึดหลักให้ผู้เรียนดำเนินชีวิตอยู่ในโรงเรียนอย่างมีความสุข สะดวกสบาย ปลอดภัย ส่งเสริมให้ผู้เรียนที่มีศักยภาพหรือมีความสามารถพิเศษได้รับการพัฒนาที่หลากหลายอย่างเต็มศักยภาพ โดยบูรณาการเข้าไปในการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ⁶²

พชมน เทียนศรี ได้วิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับที่มีสมรรถนะการบริหารจัดการมาก โดยมีสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง พบว่าไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางในการเสริมสร้างสมรรถนะการบริหารจัดการสถานศึกษาที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาให้ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมีคุณธรรมหรือมีธรรมาภิบาล การเสริมสร้างทักษะในการนิเทศติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำทางวิชาการตามลำดับ⁶³

ชัยพงษ์ กองสมบัติ ศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดหนองคาย มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อย คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และสมรรถนะด้านความรู้ตามลำดับ และพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดหนองคายมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารใน 3 อันดับแรก คือ หลักการบริหาร คุณธรรมของผู้บริหาร และการเป็นผู้นำหรือมีความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร สำหรับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิธีการ รูปแบบที่จะทำให้ผู้บริหารมีอาชีพนั้น ผู้บริหารมีความต้องการวิธีการและรูปแบบในการพัฒนา 3 อันดับแรก คือ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงาน⁶⁴

⁶² สิรินันท์ เมรสนัด, “สมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), บทคัดย่อ.

⁶³ พชมน เทียนศรี, “สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะนิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547), บทคัดย่อ.

⁶⁴ ชัยพงษ์ กองสมบัติ, “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดหนองคาย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548), บทคัดย่อ.

ธงชัย วณิชรัตน์ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 จากการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มาตรฐานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน เมื่อจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และสถานที่ตั้ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน⁶⁵

ธัญญรัตน์ พงศ์ศิลปชัยพร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปฏิบัติมากในด้านมาตรฐานที่ 8 เป็นอันดับที่ 1 รองลงมาปฏิบัติมากในด้านมาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ 9 มาตรฐานที่ 4 มาตรฐานที่ 11 มาตรฐานที่ 12 มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 6 และมาตรฐานที่ 1 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2544 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติในระดับ .05 ส่วนครูที่มีเพศต่างกัน ประสบการณ์ การทำงานต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2544 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน⁶⁶

จันทิมา อมันตกุล ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดหนองคาย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่เป็นจริงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

⁶⁵ ธงชัย วณิชรัตน์, “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2548), บทคัดย่อ.

⁶⁶ ธัญญรัตน์ พงศ์ศิลปชัยพร, “การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548), บทคัดย่อ.

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านจิตพิสัย ด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้ และด้านทักษะ ส่วนสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่คาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านจิตพิสัย ด้านคุณลักษณะ ด้านความรู้และด้านทักษะ ดังนั้นเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาบรรลุเป้าหมาย จึงควรนำตัวชี้วัดสมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นนี้ไปใช้สำหรับข้อเสนอแนะได้แก่ ควรจัดการอบรมครูต่างชาติให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมไทยดีพอ จนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการออกแบบการสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียนเป็นรายบุคคลได้⁶⁷

ไพวรรณ คำดี ทำการวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก⁶⁸

สฤณี เรื่องแก้ว ศึกษาเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7 พบว่า สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา มีโดยภาพรวมและรายด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับการปฏิบัติจากมากไปหาน้อย สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะหลักด้านการบริหารที่ดี สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และสมรรถนะหลักด้านพัฒนาตนเอง ตามลำดับ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสถานภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม สมรรถนะด้านการบริหารที่ดี สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 19.1 อย่างมีนัยสำคัญ .01⁶⁹

⁶⁷ จันทิมา อมันตกุล, “สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานจังหวัดหนองคาย” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม , 2549), บทคัดย่อ.

⁶⁸ ไพวรรณ คำดี, “การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550), บทคัดย่อ.

⁶⁹ สฤณี เรื่องแก้ว, “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7” (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2551), บทคัดย่อ.

มิ่งขวัญ คอยชื่น ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย พบว่า สมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย มีสมรรถนะที่สำคัญสามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม 2) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี 4) ชื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน และลำดับสุดท้าย คือ ความสามารถด้านภาษาในระดับสากล การเปรียบเทียบสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย ระหว่างผู้บริหารกรรมการสภาวิทยาลัยกับกลุ่มครูบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชน พบว่า กลุ่มผู้บริหารกรรมการสภาวิทยาลัยให้ความสำคัญสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ส่วนกลุ่มครูและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในวิทยาลัยชุมชนให้ความสำคัญกับสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชน ได้แก่ 1) ความเสียสละและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน 2) ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี⁷⁰

ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูที่ครูสภากำหนดอยู่ในระดับมาก โดยมีผลการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยมีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด⁷¹

อุบล สินธุโร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .50 เมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่า อันดับ 1 คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด รองลงมา มีการปฏิบัติในระดับมาก คือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

⁷⁰ มิ่งขวัญ คอยชื่น. “ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย” (วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและพัฒนาการมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552), บทคัดย่อ.

⁷¹ ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552), บทคัดย่อ

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับอื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และมาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ครูมีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการสอน ระดับการสอน และขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน⁷²

พิชชาพร อุ่นศิริ ได้ศึกษาภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷³

ราชกุมารี ดุเบย์ ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁴

⁷² อุบล สินธุโร, “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี” (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2554), บทคัดย่อ.

⁷³ พิชชาพร อุ่นศิริ, “ภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

⁷⁴ ราชกุมารี ดุเบย์, “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554), บทคัดย่อ.

เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ ได้ศึกษาการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและตามขั้นตอน อยู่ในระดับมาก ส่วนการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และการตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁵

ธวรรณ สุทธาธาร ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01⁷⁶

งานวิจัยต่างประเทศ

เคนนี่ดี และ เดรสเซอร์ (Kennedy and Dresser) ได้ทำการวิจัยการสร้างสมรรถนะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน “Creating a Competency-based Workplace” สรุปว่า ความฉลาดและความสามารถของมนุษย์จะทำได้ องค์การไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ความสามารถที่ถูกจ้างนำมาใช้ในการจัดงานทำให้งานเกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การขับเคลื่อนการทำงานขององค์การต้องอาศัยความสามารถของคณะทำงาน การจัดการโดยใช้ความสามารถและยุทธศาสตร์ทางธุรกิจ การกำจัดจุดอ่อนและกำจัดคู่แข่งเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ต้องอาศัยกระบวนการและความสามารถ กุญแจ

⁷⁵ เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์, “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2555), บทคัดย่อ.

⁷⁶ ธวรรณ สุทธาธาร, “สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครปฐม เขต 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556), บทคัดย่อ.

สำคัญสำหรับองค์การที่จะประสบผลสำเร็จ จะต้องมีการวางแผน จัดบุคลากรให้ตรงกับความสามารถ ซึ่งต้องคำนึงถึง มีวิธีการจัดการกับความสามารถอย่างไร จะจัดรูปแบบความสามารถเฉพาะได้อย่างไร ให้เหมาะสมกับงานและจะจัดการกับผลกระทบต่อความสามารถด้วยโปรแกรมอะไร⁷⁷

คาสติลโล (Castillo) ได้ศึกษาคำจำกัดความของสมรรถนะในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ บริษัทต่าง ๆ มีภาวะการแข่งขันประจำวันตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นองค์การระดับท้องถิ่นหรือระดับนานาชาติก็ตาม สมรรถนะนับเป็นเฉพาะที่ต้องให้ความสนใจและเป็นตัวอธิบายความสามารถในการแข่งขันการผลิต ผลกำไร บทบาท หรือกระบวนการทำงานขององค์การสมรรถนะขยายออกมาได้อย่างมากมาย เพียงแต่เชื่อมโยงกับโครงสร้างแต่ละงานขององค์การและพนักงานตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของเขา และที่สำคัญองค์การต้องสามารถกำหนดจุดยืนของแต่ละตำแหน่งและผลตอบแทนได้อย่างชัดเจน⁷⁸

โอซีไลท์ และ เฟอร์แมน (Ozcelik and Ferman) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ สมรรถนะที่เป็นส่วนหนึ่งในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล : ผลลัพธ์และความสำคัญในการทำงานในประเทศตุรกี บทความนี้เป็นการศึกษาตรวจสอบจุดหมายของสมรรถนะที่มีส่วนในการจัดการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management : HRM) ในองค์การ รวมทั้ง การทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตามมุมมองต่าง ๆ ในเรื่องของสมรรถนะ จากการศึกษาทฤษฎีก่อนหน้านี้และหลักฐานที่สังเกตได้บางอย่าง กรอบของสมรรถนะใหม่ได้มีการพัฒนาดีขึ้น จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการวิจัยเน้นการยืนยันการนำสมรรถนะได้ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทักษะ และอุปนิสัยในองค์การต่าง ๆ สิ่งที่ค้นพบในการศึกษาครั้งนี้ มีสิ่งที่ท้าทายเป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะที่แตกต่างของบุคคล และความแตกต่างทางวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละท้องถิ่นและประเทศอย่างไรก็ตาม หากมีการจัดการที่เหมาะสม สมรรถนะก็สามารถสร้างเสริมงาน และมีการพัฒนาจนสามารถบรรลุได้ทั้งความต้องการขององค์การและบุคคล⁷⁹

โนเบิล นาโน (Noble-Nano) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของโครงการการศึกษาข้อมูล ด้านเทคโนโลยีของเขตพื้นที่ 1 การดำเนินการเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพ การศึกษาพบว่า ผู้บริหารใน

⁷⁷ Peter, W. Kennedy, and Sandy Grogan Dresser. "Creating a Competency-Based Workplace," (Benefits Compensation Digest. 2005, February). 42(2) : 20-23.

⁷⁸ Edgar, del Castillo. "Defining Competencies," (Business Mexico. 2005, March). 15(3) : 48.

⁷⁹ Gaye Ozcelik, G. and Murat Ferman. "Competency Approach to Human Resource Management Outcome and Contributions in a Turkish Cultural Context," (Human Resource Development Review. 2006, March). 5(1) : 72-91.

เขตพื้นที่ที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะด้านองค์ความรู้และเข้าใจคุณลักษณะและบทบาทในการเรียนรู้ในระดับน้อย คณาจารย์ในคณะมีระดับสมรรถนะในการทำงานที่แตกต่างกัน ในส่วนของสมรรถนะของผู้บริหารคณะพบว่า การพัฒนาการเรียนรู้ทักษะด้านคอมพิวเตอร์ กลยุทธ์ในการใช้อำนาจ และความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์⁸⁰

สรุป

การที่สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาได้นั้น ต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะที่รอบด้าน โดยถือว่าสมรรถนะของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จการบริหารงาน ผู้บริหารที่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง จะช่วยให้การบริหารงาน การจัดการศึกษาสำเร็จไปด้วยดี ผู้บริหารเปรียบเสมือนเสาหลักที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา คุณภาพและบทบาทของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคุณภาพสถานศึกษา รวมทั้งมีผลกระทบต่อผลงานและวิธีปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นอันมาก ซึ่งสมรรถนะของผู้บริหารตามแนวคิด ของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ ประกอบด้วย คือ 1) แรงจูงใจ 2) คุณลักษณะ 3) มโนทัศน์ในตน 4) ความรู้ และ 5) ทักษะ ส่วนการปฏิบัติงานของครู ซึ่งครูนั้นเป็นผู้ที่คอยอบรมสั่งสอนศิษย์ ครูเองจะเป็นต้นแบบที่ดีโดยครูจะต้องมีอุดมการณ์ของความเป็นครู และยึดปฏิบัติตามหลักมาตรฐานการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน จากเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้กำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เพื่อพัฒนาวิชาชีพครู ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริง ในชั้นเรียน 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ เพื่อให้เกิดผลดีทั้งการพัฒนาตนเอง ผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

⁸⁰ Ana Belen O. Noble-Nano, “Competencies of Information Technology Education Program in Region 1 : Implementation to Quality Education” (Dissertation, Saint Louis University Bonifacio St., Baguio City, 2008), Abstract.

บทที่ 3 การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ประชากร ได้แก่ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามจำนวน 73 แห่ง และกำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษา ละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ ครูผู้สอน 1 คน ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดเตรียมโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ โดยศึกษาเรื่องสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานของครูภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จากเอกสาร ตำรา บทความต่างๆ รายงานการวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงการวิจัย โดยขอคำแนะนำความเห็นในการจัดทำโครงร่างการวิจัยจากอาจารย์ที่ปรึกษาและนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อเสนอขออนุมัติหัวข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นขั้นตอนการศึกษาวิเคราะห์กำหนดกรอบแนวคิด เพื่อสร้างและพัฒนาเครื่องมือ นำไปทดสอบใช้ปรับปรุงคุณภาพ นำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาเก็บ ข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์ ข้อมูลและแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างเป็นรูปแบบและตรวจสอบความเหมาะสม

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดทำรายงานการวิจัย เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ปรับปรุงแก้ไขตามที่

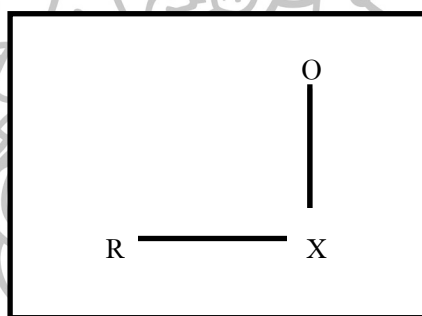
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์เสนอแนะ จัดพิมพ์ และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอ
ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อขออนุมัติการจบการศึกษา

ระเบียบวิธีการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย
จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูล
ตัวแปรที่ศึกษา การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยโดยมี
รายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการ วิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนการวิจัยใน
ลักษณะเป็นแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-
experimental case study design) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (design) ได้ดังนี้



แผนภูมิที่ 5 แผนแบบการวิจัย

เมื่อ R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม

X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา

O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศตวรรษสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 73 แห่ง จำแนกเป็น สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอเมือง 31 แห่ง
สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภอบางคนที 18 แห่ง และสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในอำเภออัมพวา 24 แห่ง⁸¹

⁸¹ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ,รายงานผลการประเมิน
คุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556 (กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัด
การศึกษา,2556)

กลุ่มตัวอย่างและการเลือกตัวอย่าง

ผู้วิจัยเปิดตารางประมาณขนาด กลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)⁸² ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) แบ่งเป็น 3 อำเภอ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดผู้ให้ข้อมูล สถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย 1) ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และ 2) ครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น 126 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

อำเภอ	ประชากร (แห่ง)	กลุ่ม ตัวอย่าง (แห่ง)	ผู้ให้ข้อมูล (คน)		รวม
			ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา	ครู	
เมืองสมุทรสงคราม	31	27	27	27	54
บางคนที	18	15	15	15	30
อัมพวา	24	21	21	21	42
รวม	73	63	63	63	126

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ตัวแปรที่ศึกษา

⁸² Robert V. Krejcie and Daryle W. Morgan, "Determining Sample Size for Research activities," *Educational and Psychological Measurement* 30 (1970): 607-610.

1. **ตัวแปรต้น** เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) ตามกรอบแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ดังนี้

1.1 **แรงจูงใจ (motives) (X_1)** หมายถึง กระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้น ขวัญ กำลังใจ เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและให้คำปรึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 **คุณลักษณะ (traits) (X_2)** หมายถึง ลักษณะสภาพร่างกายที่แข็งแรง ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรับมือกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงมีความกระตือรือร้น และการตัดสินใจ การมอบหมายภาระงานได้อย่างเหมาะสม

1.3 **มโนทัศน์ในตน (self-concept) (X_3)** หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่เหมาะสมในการสร้างค่านิยม เจตคติ ทักษะที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา และเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน

1.4 **ความรู้ (knowledge) (X_4)** หมายถึง การนำข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็น ทฤษฎี หลักการต่าง ๆ ความรู้ ประสบการณ์ นวัตกรรม รวมถึงปรัชญาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา

1.5 **ทักษะ (skills) (X_5)** หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา เชี่ยวชาญด้านการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภายในสถานศึกษา และการสื่อสาร รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา

2 **ตัวแปรตาม** คือ ตัวแปรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา (Y_{tot}) ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จากข้อบังคับคุรุสภาที่ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 **ปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้า อยู่เสมอ (Y_1)** หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานปรากฏชัดเจน

2.2 **ตัดสินใจปฏิบัติการต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2)** หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน โดยการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ นั้นต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

2.3 **มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (Y_3)** หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความ

สนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการ ด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน อย่างเป็นระบบ

2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้ ด้จริงในชั้นเรียน (Y₄) หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y₅) หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y₆) หมายถึง การจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคล ด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติ จนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y₇) หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุม สาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียด ดังนี้ 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน 2) เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y₈) หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง

2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y₉) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y₁₀) หมายถึง การตระหนักในความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือ

ปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) หมายถึง การค้นหา สืบเสาะ จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศ เกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการนำเอาปัญหา หรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียน และการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหา แล้วผันมุมมองของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มอง มุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหาได้ตอบสนองปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ตำแหน่งปัจจุบัน และ 5) ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามกรอบแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จากข้อบังคับคุรุสภาที่ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Rating Scale)⁸³ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายดังนี้

⁸³ Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์* (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), 107-108.

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การ ปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนัก 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อยู่ใน ระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนัก 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนัก 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร/การ ปฏิบัติงานของครูใน สถานศึกษา อยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาและสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามขึ้นตามแนวคิดและ วัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ จากหนังสือ เอกสาร ตำรา บทความ รายงาน การวิจัย และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ โดยขอคำแนะนำของอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน พิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยใช้เทคนิค IOC (index of item-objective congruence) แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับสถานศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 15 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 70 2) โรงเรียนวัดบางประจันต์ 3) โรงเรียนวัดสวนแก้ว 4) โรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม 5) โรงเรียนอนุบาลวัดเกาะใหญ่ 6) โรงเรียน วัดตรีจันทาวัดนาราม 7) โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม 8) โรงเรียนบ้านดอนจั่น 9) โรงเรียนวัดสี่แยก ราษฎร์บำรุง 10) โรงเรียนวัดช่องลมวรณาราม 11) โรงเรียนวัดบางกระเจ้า 12) โรงเรียนอนุบาล ปากท่อ 13) โรงเรียนวัดท่าบ 14) โรงเรียนวัดหนองกลางดง และ 15) โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม แห่งละ 2 ฉบับ รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 30 ฉบับ

ขั้นที่ 4 หาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยการหา ค่าสัมประสิทธิ์ี แอลฟาตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยแบบสอบถามมีค่า α - coefficient = .975

ขั้นที่ 5 จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
2. เก็บรวบรวมแบบสอบถามจากผู้วิจัยคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามทั้งหมดคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้คือ ความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. ในการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม สถิติที่ใช้คือ มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยนำค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁸⁴ มีรายละเอียดดังนี้

ค่ามัชฌิมเลขคณิต	4.50 ถึง 5.00	แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่ามัชฌิมเลขคณิต	3.50 ถึง 4.49	แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่ามัชฌิมเลขคณิต	2.50 ถึง 3.49	แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่ามัชฌิมเลขคณิต	1.50 ถึง 2.49	แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของ

⁸⁴ John W. Best, *Research in Education* (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc., 1970),

ครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ค่ามัชฌิมเลขคณิต 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่าสมรรถนะของผู้บริหาร/การปฏิบัติงานของ

ครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุป

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ประชากร คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวนทั้งสิ้น 73 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการ สถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น 126 คน สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของสเปนเซอร์และสเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) และตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู จากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) มัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และตอบข้อคำถามของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามที่ส่งถึงสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 แห่ง มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 126 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมา 126 ฉบับ จากสถานศึกษา 63 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยายจำแนกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ ปรากฏผลดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	45	35.71
หญิง	81	64.29
รวม	126	100

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ไม่เกิน 30 ปี	17	13.49
31 - 40 ปี	24	19.05
41 - 50 ปี	18	14.29
มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	67	53.17
รวม	126	100
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	75	59.52
ปริญญาโท	49	38.89
ปริญญาเอก	2	1.59
รวม	126	100
4. ตำแหน่งปัจจุบัน		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	63	50.00
ครูผู้สอน	63	50.00
รวม	126	100
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่		
ไม่เกิน 5 ปี	29	23.02
6 - 10 ปี	28	22.22
11 - 15 ปี	3	2.38
16 - 20 ปี	11	8.73
มากกว่า 20 ปี	55	43.65
รวม	126	100

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 ส่วนอายุ พบว่า มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 53.17 รองลงมาอายุ 31-40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ส่วนระดับการศึกษา พบว่า จบระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 59.52 รองลงมาจบการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 38.89 ส่วนตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือ รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และ ครูผู้สอน มีจำนวนเท่ากันคือ 63 คน คิดเป็น

ร้อยละ 50.00 ในขณะที่ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 43.65 รองลงมามีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 23.02

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ในการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่ามัธยฐานเลขคณิต (\bar{X}) ไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3 - 8 ดังนี้

ตารางที่ 3 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม ($n=63$)

ที่	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	แรงจูงใจ (X_1)	4.27	0.61	มาก
2	คุณลักษณะ (X_2)	4.35	0.52	มาก
3	มโนทัศน์ในตน (X_3)	4.42	0.57	มาก
4	ความรู้ (X_4)	4.30	0.56	มาก
5	ทักษะ (X_5)	4.21	0.62	มาก
	รวม (X_{tot})	4.31	0.53	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่าโดยภาพรวม สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา (X_{tot}) มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมโนทัศน์ในตนมีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.57$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะ ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.52$) ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.56$) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.61$) และ ด้านทักษะมีค่ามัธยฐานเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.52 – 0.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 4 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านแรงจูงใจ (n=63)

ที่	ด้านแรงจูงใจ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.25	0.66	มาก
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.26	0.64	มาก
3	ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา	4.29	0.72	มาก
4	ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษา	4.22	0.68	มาก
5	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.23	0.68	มาก
6	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.69	มาก
	รวม	4.27	0.61	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแรงจูงใจ (X_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.69$) รองลงมา คือ ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.72$) ตามลำดับ ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.72 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 5 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณลักษณะ (n=63)

ที่	ด้านคุณลักษณะ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง	4.36	0.72	มาก
2	ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เหมาะสม	4.37	0.66	มาก
3	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์	4.29	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสามารถรับมือกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้	4.35	0.66	มาก
5	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษา	4.48	0.63	มาก
6	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและมอบหมายภาระงานได้อย่างเหมาะสม	4.28	0.68	มาก
รวม		4.35	0.52	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะ (X_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.66$) ตามลำดับ ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและมอบหมายภาระงานได้อย่างเหมาะสม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.72 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 6 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมโนทัศน์ในตน (n=63)

ที่	ด้านมโนทัศน์ในตน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารมีค่านิยมที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.65	มาก
2	ผู้บริหารมีเจตคติที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.43	0.61	มาก
3	ผู้บริหารมีทัศนคติที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา	4.43	0.63	มาก
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.49	0.63	มาก
5	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน	4.40	0.69	มาก
รวม		4.42	0.57	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านโน้ตทัศน์ในตน (X_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.49$, $SD = 0.63$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.69$) ตามลำดับ ผู้บริหารมีค่านิยมที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.69 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 7 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ (n=63)

ที่	ด้านความรู้	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลข่าวสาร มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.34	0.67	มาก
2	ผู้บริหารสามารถนำข้อคิดเห็น มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎี หลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.28	0.66	มาก
4	ผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.40	0.65	มาก
5	ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.19	0.70	มาก
6	ผู้บริหารสามารถนำปรัชญาต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา	4.18	0.67	มาก
	รวม	4.30	0.56	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ (X_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.56$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำข้อคิดเห็น มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ผู้บริหารสามารถนำปรัชญาต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบน

มาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.6 2 – 0.7 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 8 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะ (n=63)

ที่	ด้านทักษะ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา	4.25	0.70	มาก
2	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา	4.13	0.76	มาก
3	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านการปรับปรุงพัฒนาภายในสถานศึกษา	4.15	0.76	มาก
4	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.71	มาก
5	ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นภายในสถานศึกษา	4.29	0.66	มาก
6	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา	4.27	0.71	มาก
	รวม	4.21	0.62	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะ (X_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.62$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นภายในสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.66$) รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.71$) ตามลำดับ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.76$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.76 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสงคราม

ในการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ไปเทียบกับ

เกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ดังรายละเอียดในตารางที่ 9 - 21 ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม (n=63)

ที่	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (Y ₁)	3.93	0.63	มาก
2	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y ₂)	4.35	0.53	มาก
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (Y ₃)	4.23	0.51	มาก
4	พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน (Y ₄)	4.05	0.63	มาก
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y ₅)	3.93	0.62	มาก
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ที่คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y ₆)	4.21	0.49	มาก
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y ₇)	4.06	0.57	มาก
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y ₈)	4.46	0.47	มาก
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y ₉)	4.39	0.48	มาก
10	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y ₁₀)	4.35	0.51	มาก
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y ₁₁)	4.11	0.55	มาก
12	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y ₁₂)	4.15	0.50	มาก
	รวม (Y _{tot})	4.19	0.44	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าโดยภาพรวม การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, SD = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$, SD = 0.47) รองลงมา คือ ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.48) ตามลำดับ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.93$, SD = 0.63) เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.47 - 0.63 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 10 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (n=63)

ที่	ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ ก้าวหน้าอยู่เสมอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง	4.02	0.70	มาก
2	ครูเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ	3.48	0.90	ปานกลาง
3	ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น	4.17	0.68	มาก
4	ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและประชุมทางวิชาการอยู่ เสมอ	4.31	0.65	มาก
5	ครูมีผลงานหรือรายงานทางวิชาการที่ปรากฏชัดเจน	3.64	0.95	มาก
	รวม	3.93	0.63	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ (Y_1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและประชุมทางวิชาการอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.68$) ตามลำดับ ครูเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.48$, $SD = 0.90$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.95 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (n=63)

ที่	ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชาญฉลาดด้วย ความรักและหวังดีต่อผู้เรียน	4.32	0.60	มาก
2	ครูเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียน เป็นหลัก	4.35	0.58	มาก

ตารางที่ 11 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (ต่อ) (n=63)

ที่	ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
3	ครูเลือกจัดกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.42	0.58	มาก
4	ครูเลือกจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัด ความสนใจของผู้เรียน	4.31	0.65	มาก
	รวม	4.35	0.53	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูเลือกจัดกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.58$) รองลงมา คือ ครูเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.53$) ตามลำดับ ครูเลือกจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัด ความสนใจของผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 - 0.65 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 12 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (n=63)

ที่	ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาผู้เรียน	4.42	0.61	มาก
2	ครูใช้ความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด	4.39	0.58	มาก
3	ครูมุ่งพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ	4.20	0.62	มาก
4	ครูทำการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน	4.10	0.66	มาก
5	ครูมีวิธีการปรับเปลี่ยนจัดการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม	4.10	0.67	มาก
6	ครูมุ่งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน	4.18	0.59	มาก
	รวม	4.23	0.51	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ (Y_3) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42, SD = 0.61$) รองลงมา คือ ครูใช้ความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.58$) ตามลำดับ ครูมีวิธีการปรับเปลี่ยนจัดการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.67 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 13 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน ($n=63$)

ที่	ด้านพัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูเลือกใช้แผนการสอนที่สามารถใช้ได้จริงในชั้นเรียน	4.17	0.69	มาก
2	ครูปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนด้วยตนเองอย่าง สม่ำเสมอ	3.97	0.70	มาก
3	ครูบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	3.94	0.77	มาก
4	ครูเตรียมการสอนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่ง ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้	4.12	0.63	มาก
	รวม	4.05	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านพัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน (Y_4) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าครูเลือกใช้แผนการสอนที่สามารถใช้ได้จริงในชั้นเรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.69$) รองลงมา คือ ครูเตรียมการสอนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.63$) ครูบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.94, SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.77 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 14 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (n=63)

ที่	ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูได้ประดิษฐ์คิดค้นสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน	3.87	0.72	มาก
2	ครูเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.10	0.64	มาก
3	ครูปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้	3.98	0.64	มาก
4	ครูมีการประเมินผลหลังจากการใช้สื่อในการเรียนการสอน	3.87	0.84	มาก
5	ครูมีการนำสื่อที่ผ่านการประเมินผลหลังการใช้ไปปรับปรุงพัฒนา	3.80	0.80	มาก
	รวม	3.93	0.62	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, $SD = 0.62$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นค่อนข้างสอดคล้องกัน เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ครูเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.64$) รองลงมา คือ ครูปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.64$) ตามลำดับ ครูมีการนำสื่อที่ผ่านการประเมินผลหลังการใช้ไปปรับปรุงพัฒนา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.80$) เมื่อพิจารณา ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เป็นรายชื่อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.64 – 0.84 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในบางข้อที่ค่อนข้างแตกต่างกัน

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (n=63)

ที่	ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ	4.29	0.58	มาก
2	ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน	4.21	0.60	มาก

ตารางที่ 15 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (ต่อ) (n=63)

ที่	ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
3	ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.32	0.59	มาก
4	ครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง	4.11	0.62	มาก
5	ครูสร้างค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติตนของผู้เรียนจนเป็นบุคลิกภาพถาวร	4.13	0.61	มาก
	รวม	4.21	0.49	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32, SD = 0.59$) รองลงมา คือ ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.58$) ตามลำดับ ครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.62 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (n=63)

ที่	ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนจากการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ	4.02	0.76	มาก
2	ครูทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนที่ต้องรับการพัฒนา	4.13	0.65	มาก

ตารางที่ 16 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (ต่อ) (n=63)

ที่	ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	\bar{X}	SD	ระดับ
3	ครูมีเทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน	3.99	0.65	มาก
4	ครูมีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น	4.11	0.62	มาก
	รวม	4.06	0.57	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนที่ต้องรับการพัฒนามีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ ครูมีการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ครูมีเทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 - 0.76 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (n=63)

ที่	ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูแสดงออกในด้านบุคลิกภาพทั่วไปเหมาะสมกับความ เป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	4.42	0.53	มาก
2	ครูประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความ เป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	4.47	0.53	มาก
3	ครูแต่งกายให้เหมาะสมกับความ เป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	4.49	0.58	มาก
4	ครูมีกิริยา วาจา ให้เหมาะสมกับความ เป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง	4.39	0.55	มาก

ตารางที่ 17 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (ต่อ) (n=63)

ที่	ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	\bar{X}	SD	ระดับ
5	ครูมีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ	4.54	0.53	มากที่สุด
รวม		4.46	0.47	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46, SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าครูมีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54, SD = 0.53$) รองลงมา คือ ครูแต่งกายให้เหมาะสมกับความเป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง ($\bar{X} = 4.49, SD = 0.58$) ตามลำดับ ครูมีกิริยา วาจา ให้เหมาะสมกับความเป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือปฏิบัติเป็นแบบอย่าง มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.55$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.58 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 18 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (n=63)

ที่	ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.35	0.56	มาก
2	ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.40	0.57	มาก
3	ครูยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.33	0.59	มาก
4	ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	4.46	0.60	มาก
5	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.41	0.56	มาก
6	ครูทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น	4.40	0.57	มาก
รวม		4.39	0.48	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39, SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46, SD = 0.60$) รองลงมา คือ ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41, SD = 0.56$) ตามลำดับ ครูยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.33, SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง $0.56 - 0.60$ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 19 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (n=63)

ที่	ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่นในชุมชน	4.29	0.61	มาก
2	ครูรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นในชุมชน	4.34	0.55	มาก
3	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน	4.33	0.61	มาก
4	ครูและบุคคลอื่นในชุมชนร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา	4.37	0.59	มาก
5	ครูและชุมชนมีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ	4.43	0.57	มาก
	รวม	4.35	0.51	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35, SD = 0.51$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ครูและชุมชนมีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.43, SD = 0.57$) รองลงมา คือ ครูและบุคคลอื่นในชุมชนร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.37, SD = 0.59$) ตามลำดับ ครูตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่นในชุมชน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง $0.55 - 0.61$ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 20 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (n=63)

ที่	ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูมีการค้นหาข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.26	0.66	มาก
2	ครูมีสังเกตจดจำข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดย เฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.07	0.62	มาก
3	ครูรวบรวมข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดย เฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู	4.03	0.62	มาก
4	ครูสามารถวิเคราะห์ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมอย่างมีเหตุผล	4.10	0.63	มาก
5	ครูใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.62	มาก
	รวม	4.11	0.55	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.55$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ครูมีการค้นหาข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ ครูใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.62$) ตามลำดับ ครูรวบรวมข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง $0.62 - 0.66$ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (n=63)

ที่	ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ครูนำปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนในการแก้ไขปัญหา	4.11	0.61	มาก

ตารางที่ 21 ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ต่อ) (n=63)

ที่	ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	\bar{X}	SD	ระดับ
2	ครูนำวิกฤตมาเป็นโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา	4.08	0.59	มาก
3	ครูมีทัศนคติทางบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ	4.19	0.62	มาก
4	ครูกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาโดยไม่ใช้อารมณ์	4.21	0.58	มาก
รวม		4.15	0.50	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, SD = 0.50$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ครูกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาโดยไม่ใช้อารมณ์ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.58$) รองลงมา คือ ครูมีทัศนคติทางบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.62$) ตามลำดับ ครูนำวิกฤตมาเป็นโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนให้รู้จักคิดวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.08, SD = 0.59$) เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) มีค่าอยู่ระหว่าง $0.58 - 0.62$ แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r_{xy}) และมีรายละเอียดของตัวแปร ดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

X_1 หมายถึง แรงจูงใจ

X_2 หมายถึง คุณลักษณะ

X_3 หมายถึง มโนทัศน์ในตน

X_4 หมายถึง ความรู้

X_5 หมายถึง ทักษะ

การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

- Y₁ หมายถึง ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
- Y₂ หมายถึง ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- Y₃ หมายถึง มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ
- Y₄ หมายถึง พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน
- Y₅ หมายถึง พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- Y₆ หมายถึง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- Y₇ หมายถึง รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- Y₈ หมายถึง ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- Y₉ หมายถึง ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- Y₁₀ หมายถึง ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- Y₁₁ หมายถึง แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- Y₁₂ หมายถึง สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ตารางที่ 22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y _{tot}
X ₁	.472**	.555**	.460**	.396**	.281**	.399**	.307**	.513**	.442**	.438**	.432**	.515**	.530**
X ₂	.517**	.535**	.488**	.450**	.285**	.464**	.327**	.513**	.496**	.466**	.458**	.526**	.563**
X ₃	.483**	.538**	.483**	.358**	.270**	.437**	.360**	.505**	.532**	.510**	.425**	.471**	.545**
X ₄	.639**	.544**	.576**	.464**	.429**	.495**	.501**	.548**	.591**	.628**	.581**	.581**	.673**
X ₅	.627**	.647**	.613**	.554**	.445**	.574**	.499**	.493**	.539**	.560**	.539**	.611**	.687**
X _{tot}	.603**	.622**	.577**	.490**	.378**	.522**	.440**	.565**	.571**	.572**	.536**	.596**	.660**

** มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 22 แสดงสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (r_{xy} = .660) เมื่อพิจารณาถึงความสำคัญระหว่างสมรรถนะของ ผู้บริหาร (X_{tot}) กับ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) ในแต่ละด้านพบว่าภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล

ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = .622$) ส่วนภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r = .378$) ส่วนภาพรวมของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) ในแต่ละด้าน พบว่าภาพรวมของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = .687$) ส่วนภาพรวมของ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านแรงจูงใจ (X_1) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ($r = .530$)

สมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) กับการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ($r = .647$) และสมรรถนะของผู้บริหารด้านมโนทัศน์ในตน (X_3) มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีค่าน้อยที่สุด ($r = .270$)

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือมีความสัมพันธ์กันในลักษณะที่สอดคล้องกัน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม 3) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม จำนวน 63 แห่ง และกำหนด ผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 1 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 126 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารตาม แนวคิดของ สเปนเซอร์ และ สเปนเซอร์ (Spencer and Spencer) และการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 25 56 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่ามัชฌิมเลขคณิต (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ มโนทัศน์ในตน คุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะ
2. การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน, ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์, ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์, ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน, มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ, จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน, สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก

สถานการณ์, แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา, รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ, พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน, พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ, และปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3. สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กัน ($r_{xy} = .660$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าภาพรวมสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ส่วนภาพรวมของสมรรถนะของผู้บริหาร (X_{tot}) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ส่วนภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารในแต่ละด้าน พบว่าภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ส่วนภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) กับสมรรถนะของผู้บริหารด้านแรงจูงใจ (X_1) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด ส่วนด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ (X_5) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด และด้านสมรรถนะของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_3) กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด

การอภิปราย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีประเด็นสำคัญที่ควรนำมาพิจารณา เพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงที่เป็นไปได้ และสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ จึงอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง โดยสมรรถนะของผู้บริหารมนุษยสัมพันธ์ มีค่ามัธยฐานเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีทัศนคติ ค่านิยม และเจตคติ ที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิศ อินทะสุระ พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นภาพความสำเร็จสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน สร้างแรงจูงใจ กระตุ้นในบุคลากรเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงาน สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะแม้จะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ใช้กระบวนการในการแก้ปัญหา การวางแผนกำหนดทิศทาง การสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น และการปรับปรุงพัฒนาภายในสถานศึกษาไม่ทั่วถึง ซึ่งควรพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะให้เพิ่มขึ้น เนื่องจากสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะเป็นสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถเห็นและสัมผัสได้จากการปฏิบัติในสถานศึกษา ทั้งในการวางแผนและกำหนดวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวจะแสดงออกถึงการจัดระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคต สิ่งเหล่านี้จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชวรรณ สุทธธำรงค์ ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะอย่างรอบด้าน ย่อมส่งผลให้การบริหารจัดการและการพัฒนาสถานศึกษามีประสิทธิภาพ นอกจากนี้หน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งได้แก่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ได้มีการจัดประชุม สัมมนา อบรม แก่ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่สถานศึกษาเป็นสำคัญ จึงทำให้ผู้บริหารมีสมรรถนะและมีความพร้อมในการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณลักษณะ ความรู้ แรงจูงใจ และทักษะ จึงทำให้สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัยที่พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ในระดับปานกลาง โดยด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มีค่ามัชฌิมเลขคณิตมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะครูเป็นผู้อบรมสั่งสอนศิษย์ ครูควรที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้านตั้งแต่การสร้างระเบียบวินัย ความประพฤติ ทั้งทางกาย วาจา ใจ ที่แสดงถึงความเคารพในกฎหมาย ระเบียบประเพณีของสังคม และความประพฤติที่สอดคล้องกับ อุดมคติหรือความหวังของตนเอง โดยให้ยึดส่วนรวมสำคัญกว่าส่วนตัว มีความซื่อสัตย์สุจริต ความยุติธรรม ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบหรือคดโกงผู้อื่นหรือส่วนรวม ให้ยึดถือหลักเหตุผล ระเบียบแบบแผนและกฎหมายของสังคมเป็นเกณฑ์ มีความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ ปฏิบัติกิจอันควรกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ตนและสังคม มีความสำนึกในหน้าที่ และการทำงานต่าง ๆ รวมไปถึง

ความรับผิดชอบต่อสังคมและประเทศชาติ ไม่เอา راحتเอาเปรียบสังคมและไม่ก่อความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่สังคม มีความเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม วิจัยและตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการทำหน้าที่การงาน มีความกระตือรือร้นในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย มีความรักและเทิดทูน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ มีการสนับสนุนและให้ความร่วมมือ ในการอยู่ร่วมกันโดยยึดผลประโยชน์ของสังคมให้มากที่สุด มีความเป็นผู้มีพละทานมัยที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความมั่นคงและจิตใจ รู้จักบำรุงรักษาและจิตใจให้สมบูรณ์ มีอารมณ์แจ่มใสมีธรรมะอยู่ในจิตใจอย่างมั่นคง มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและมีอุดมคติเป็นที่พึ่ง ไม่ไว้วางใจหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น มีความภาคภูมิใจและการรู้จักทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม และทรัพยากรของชาติ แสดงออกซึ่งศิลปะและวัฒนธรรมแบบไทย ๆ มีความรักและห่วงหาพันธุธรรมของตนเองและทรัพยากรของชาติ มีความเมตตาอารี กตัญญูต่อกัน รักสามัคคี แบ่งปัน เกื้อกูลผู้อื่น เสียสละเวลา กำลังกายและกำลังทรัพย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อุบล สินธุโร ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับไพวรรณ คำดี ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 มีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สำหรับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ แม้จะมีค่ามัชฌิมเลขคณิตอยู่ในระดับมาก แต่ก็อยู่ในอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูต้องมีการทำงานหลายอย่างนอกเหนือจากการสอน และจากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการเร่งรัดพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการพัฒนาครูผู้สอนและเรียนรู้สู่การปฏิรูปการเรียนรู้ ครูผู้สอนจะต้องมีวิธีการทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เข้าใจบทเรียนอย่างแท้จริงไม่ใช่การท่องจำ ไม่ให้รู้สึกเบื่อหน่ายและสามารถเรียนอย่างมีความสุข มุ่งหวังให้ครูผู้สอนและผู้เรียนปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนการสอน นอกจากนั้นยังสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเองเกี่ยวกับกระบวนการเรียนการสอนใหม่ ๆ ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียน เน้นนโยบายปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนการสอน มีการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษาทุก ๆ 5 ปี เพื่อรับรองคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนว่าเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาได้มาตรฐาน ผลิตผู้เรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งสาเหตุเหล่านี้อาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์ ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ครูมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ

ครูที่ครูสุภากำหนดอยู่ในระดับมาก โดยมีผลการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อันดับน้อยที่สุด

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .660$) ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม มีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางที่ทำให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสมรรถนะที่รอบด้าน ดังนี้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแรงจูงใจ (X_1) ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้น ขวัญกำลังใจ เพื่อโน้มน้าวให้ครูยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสร้างแรงบันดาลใจและให้คำปรึกษาในการพัฒนาสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) มีประสิทธิภาพเพราะครูถือเป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการเรียนการสอนและการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ถ้าครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถแล้ว ย่อมส่งผลให้ผู้เรียนนั้นมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับที่ดีขึ้น ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณลักษณะ (X_2) โดยผู้บริหารที่ดีควรมีสภาพร่างกายที่แข็งแรงพร้อมที่จะพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ มีไหวพริบปฏิภาณสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถรับมือกับความกดดันและปัญหาต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาได้ รวมถึงมีความกระตือรือร้น กล้าคิด การตัดสินใจ การมอบหมายภาระงานได้อย่างเหมาะสม ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) เกิดความเชื่อมั่น ไว้วางใจ และเคารพในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะทำให้เกิดการเคารพทบทวนหน้าที่ของตน และส่งผลให้สถานศึกษาเป็นระเบียบแล้วพร้อมที่จะเกิดการพัฒนา ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมนโหนทัศนในตน (X_3) ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหารที่เหมาะสมในการสร้างค่านิยม เจตคติ ทัศนคติที่ดีในการพัฒนาสถานศึกษา และให้ ความสำคัญกับครู และเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) เกิดบรรยากาศในการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข อันเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครูอย่างเสมอภาค เพื่อสร้างความเข้าใจในการกำหนดเป้าประสงค์ไปในทิศทางเดียวกัน จึงส่งผลให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติงาน การแบ่งภาระงาน รวมถึงให้แต่ละบุคคลร่วมกันรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลต่อสถานศึกษา ส่วนสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความรู้ (X_4) ความสามารถในการนำข้อมูลข่าวสาร ข้อคิดเห็น ทฤษฎี หลักการต่าง ๆ ความรู้ ประสบการณ์ นวัตกรรม รวมถึงปรัชญาต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการวางแผน ปรับปรุง

การทำงานอยู่เสมอเพื่อแก้ไขข้อบกพร่อง และเปิดรับข้อมูล ข่าวสาร ความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) ได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ส่งผลให้สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ มีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยนำมาประยุกต์ใช้ให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน สามารถผลิตสื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านทักษะ (X_5) ครรมีกระบวนการต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา เชี่ยวชาญด้านการวางแผน ปรับปรุงพัฒนาภายในสถานศึกษา และการสื่อสาร รวมถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่น เพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษา ยอมรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคคลอื่นได้ สามารถวางแผน กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา พร้อมทั้งสามารถใช้ทักษะกระบวนการในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา (Y_{tot}) ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ สร้างความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ของคนที่ได้รับมอบหมายให้เต็มความสามารถเต็มศักยภาพ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาเช่นเดียวกัน กล่าวคือ สมรรถนะของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ย่อมทำให้การปฏิบัติงานของครูเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ถ้าสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะอยู่ในระดับมาก ถ้าถ้าสมรรถนะของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาก็จะอยู่ในระดับน้อยเช่นกัน ดังนั้นสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ในสมรรถนะของผู้บริหารด้านทักษะ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด และ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ มีค่ามัชฌิมเลขคณิตน้อยที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทาง

ในการส่งเสริมสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ให้หน่วยงานต้นสังกัดสนับสนุนการจัดอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับทักษะกระบวนการต่าง ๆ แก่ผู้บริหาร โดยเชิญวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มาแนะนำแนวทางในการใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ
2. จัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคนิคต่าง ๆ ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน โดยเปิดรับความคิดเห็นและสนทนาร่วมกัน เพื่อพัฒนาและแก้ไขจุดบกพร่องที่อาจเกิดขึ้นต่อไป
3. ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมการอบรม สัมมนาและประชุมทางวิชาการอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาตนเองและนำมาปรับใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เรียนในด้านความรู้ ความสามารถ ความต้องการ ความถนัดของผู้เรียน และความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยครูจัดกิจกรรมด้วยความตระหนักถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นหลัก เมื่อพบปัญหาในการจัดการเรียนการสอนสามารถนำปัญหานั้นมาศึกษาเป็นงานวิจัย และสามารถเผยแพร่ผลงานของตนเองให้ผู้อื่นนำไปปรับใช้ในลำดับต่อไปได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา โดยใช้ทฤษฎีที่ต่างกัน
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดต่าง ๆ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ.2556, **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 130, ตอนพิเศษ 130 ง (4 ตุลาคม 2556) .
- จันทร์ธานี สงวนนาม . **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา** . กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์, 2545.
- จันทิมา อมันตกุล. “สมรรถนะที่เอื้อต่อการปฏิรูปการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2549.
- เฉลิมขวัญ ถือความสัตย์ . “การตัดสินใจของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2.” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร , 2555.
- ชัชวาล วงษ์ประเสริฐ. **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2548.
- ชัยพงศ์ กองสมบัติ. “สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดหนองคาย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2548.
- ชนิตร์ประภา สุริยา . “ประโยชน์ของ Competency สำหรับ HR,” **ประชาชาติธุรกิจ** . 17 กุมภาพันธ์ 2548.
- ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2547.
- เทือน ทองแก้ว. **สมรรถนะ (Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต, 2550.
- ธวรรณ สุทธาธาร. “สมรรถนะของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 2 .” วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2556.
- ธงชัย วนิชรรัตน์. “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขต อำเภอกาหลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 .” วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย บุรพา, 2548.

- ธัญญรัตน์ ฟุ้งศิลปะชัยพร . “ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
กรุงเทพมหานคร .” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2548.
- ธีรวัฒน์ เลื่อนฤทธิ์. “การพัฒนาตัวบ่งชี้คัดสรรการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู.” วิทยานิพนธ์
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา สาขาวิชาวิจัยการศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2552.
- ธีระ รุญเจริญ. **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท, 2550.
- นิสดารก์ เวชยานนท์ . **Competency Based Approach**. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ: บริษัท
เดอะกราฟิโกซิสเต็มส์ จำกัด, 2553.
- พชรวิทย์ จันทศิริสิริ . **การพัฒนาสมรรถนะทางการบริหาร** . มหาสารคาม : มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม, 2554.
- พัชมณ เทียนศรี. “สมรรถนะการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในฐานะ
นิติบุคคล เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. ” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.
- พิชชาพร อุ่นศิริ . “วุฒิภาวะทางอารมณ์ของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน .” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ไพวรรณ คำดี. “การปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในทัศนะของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 2.”
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2550.
- มิ่งขวัญ คอยชื่น. “ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยชุมชนในประเทศไทย.” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาตลอดชีวิตและ
พัฒนาการมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.
- ราชกุมารี ดูเบย์. “สมรรถนะของผู้บริหารกับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัด
องค์กรปกครองท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 .” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิ
เคชันส์, 2542 .

- ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์, 2546.
- วศิน อังสุพานิช. **เทคนิคการแก้ปัญหา**. กรุงเทพฯ: โรงเรียนนายทหารชั้นผู้บังคับฝูง, 2546.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. **การจัดการความรู้จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น, 2542.
- สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ . “ สมรรถนะครูและผู้บริหารการศึกษา .” **วารสารการศึกษาไทย** 1 7. (2549.): 10-12
- สฤกษ์ดี เรืองแก้ว. “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 7.” **รายงานการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 2551.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2556**. กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา, 2556.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ . **การตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2541.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน . **กระทรวงศึกษาธิการ . แนวทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกอบอาชีพ: ข้อค้นพบจากการวิจัย**. กรุงเทพฯ: หจก.ศรีสมบูรณ์คอมพิวเตอร์-การพิมพ์, 2554.
- _____. กระทรวงศึกษาธิการ. “หนังสือเรียนกับหลักสูตรอิงมาตรฐาน.” **วารสารวิชาการ** 12, 2552.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ: พี.เอ. ลีฟวิง, 2548.
- _____. **เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2547.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ . **สถาบันพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา** . กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2544.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. **มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานรอบที่ 2 พ.ศ.2549 - 2553** .

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541.
- _____. **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ** . กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว, 2544.
- _____. **คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548.
- _____. **ชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา** 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.
- _____. **สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2552**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พริกหวานกราฟฟิค, 2553.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. **หลักการทั่วไปในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2545.
- สิรินันท์ เมรสนัด. **สมรรถนะในการบริหารกิจการนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร** . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2547.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ . **ความขัดแย้งการบริหารเพื่อการสร้างสรรคดี** . กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ตะเกียง, 2538.
- อนันต์ นามทองตัน . **สมรรถนะ (Competency): พลังแห่งการพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ** . ม.ป.ท., ม.ป.ป.
- อเนกลาภ สุทธินันท์ . **แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างได้ผล**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เอส เค เซ็นเตอร์, 2550.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ุ. **COMPETENCY DICTIONARY**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์, 2548.
- อุบล สีนุโร . “ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมือง จังหวัดปทุมธานี .” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2554

ภาษาต่างประเทศ

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

- Best, John W. **Research in Education**, Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1970.
- Boam, Rosemary., and Paul Sparrow. **Designing and achieving competency : A Competencybased approach to developing people and organizations.** England : McGraw-Hill International (UK) Limited, 1992.
- Bono, Edward De. **ทักษะการเป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver Skill).** accessed 9 September 2014 . Available from <http://www.tpa.or.th/writer/>
- Boyatzis, Richard E. **The Competent Manager : A Model for Effective Performance.** Naw York: John Wiley & Sons, 1982.
- Hagan, Kieran O. **Competence in social Work Practice : A Practice Guide for Professionals.** Great Britain: Atheneum Press, Gateshead, Tyne and Wear, 1996.
- Katz, Daniel., and Robert L. Kahn. **The Psychology of Organizations.** 2nd ed. New York: John Wiley & Son, 1978.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan, “Determining Sample Size for Research activities,” **Educational and Psychological Measurement** 30,1970.
- Likert, Rensis. อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์. **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.** ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด.
- McClelland, D.C. Testing for Competence Rather Than Intelligence. **American Psychologists.** New York: 1973.
- Spencer Lyle M. and Signe M. Spencer. **Competency at Work : Models For Superior Performance.** New York: John Wiley & Sons, 1993. อ้างถึงใน ชวนพิศ ลิทธิธาดา. “รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีประสิทธิผล .” **คู่มือนิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,** 2552.
- Taylor, Frederick W. **The Principal of Scientific Management.** New York : The Norton Library, 1911.
- Woolfolk, Anita E. **Educational Psychology,** Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall, 1990.





ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือและรายชื่อผู้เชี่ยวชาญ



ที่ ศธ 0520.203.2 / 204

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

25 กุมภาพันธ์ 2559

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบตรวจสอบความตรงของแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางสาวนภารัตน์ แสงงาม รหัสนักศึกษา 55252323 นักศึกษาระดับปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศิลปากร มีความประสงค์ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม” ในกรณีนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่
ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อ การวิจัยที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับ
นี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของ
ท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0-3421-9136

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ณัฐริน เจริญเกียรติบวร
2. ดร.กัญญ์วิญญ์ ธารีบุญ
3. ดร.ภัทรภร ปุยสุวรรณ
4. นางสาวสุรินทร์ พวงศิริ
5. นางบุญญาพร ทิณเกิด





ภาคผนวก ข
ค่าความตรงของเครื่องมือ

ตารางความตรงของเครื่องมือ

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
X1	1	1	1	1	1	1.00
X2	1	1	1	1	1	1.00
X3	1	1	1	1	1	1.00
X4	1	1	1	1	1	1.00
X5	-1	1	1	1	1	0.60
X6	1	1	1	1	1	1.00
X7	1	1	1	1	1	1.00
X8	0	1	1	1	1	0.80
X9	0	1	1	1	1	0.80
X10	1	1	1	1	1	1.00
X11	1	1	1	1	1	1.00
X12	1	1	1	1	1	1.00
X13	1	1	1	1	1	1.00
X14	1	1	1	1	1	1.00
X15	1	1	1	1	1	1.00
X16	1	1	1	1	1	1.00
X17	1	1	1	1	1	1.00
X18	1	1	1	1	1	1.00
X19	1	1	1	1	1	1.00
X20	1	1	1	1	1	1.00
X21	1	1	1	1	1	1.00
X22	1	1	1	1	1	1.00
X23	1	1	1	1	1	1.00
X24	1	1	1	1	1	1.00
X25	1	1	1	1	1	1.00
X26	1	1	1	1	1	1.00

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
X27	1	1	1	1	1	1.00
X28	1	1	1	1	1	1.00
X29	1	1	1	1	1	1.00
Y1	1	1	1	1	1	1.00
Y2	1	1	1	1	1	1.00
Y3	1	1	1	1	1	1.00
Y4	1	1	1	1	1	1.00
Y5	1	1	1	1	1	1.00
Y6	-1	1	1	1	1	0.60
Y7	1	1	1	1	1	1.00
Y8	1	1	1	1	1	1.00
Y9	1	1	1	1	1	1.00
Y10	1	1	1	1	1	1.00
Y11	1	1	1	1	1	1.00
Y12	0	1	1	1	1	0.80
Y13	1	1	1	1	1	1.00
Y14	1	1	1	1	1	1.00
Y15	1	1	1	1	1	1.00
Y16	1	1	1	1	1	1.00
Y17	1	1	1	1	1	1.00
Y18	1	1	1	1	1	1.00
Y19	1	1	1	1	1	1.00
Y20	1	1	1	1	1	1.00
Y21	1	1	1	1	1	1.00
Y22	1	1	1	1	1	1.00
Y23	1	0	1	1	1	0.80
Y24	1	0	1	1	1	0.80
Y25	1	1	1	1	1	1.00

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
Y26	1	1	1	1	1	1.00
Y27	1	1	1	1	1	1.00
Y28	1	1	1	1	1	1.00
Y29	1	1	1	1	1	1.00
Y30	1	1	1	1	1	1.00
Y31	1	1	1	1	1	1.00
Y32	1	1	1	1	1	1.00
Y33	1	1	1	1	1	1.00
Y34	1	1	1	1	1	1.00
Y35	1	1	1	1	1	1.00
Y36	1	1	1	1	1	1.00
Y37	1	1	1	1	1	1.00
Y38	1	1	1	1	1	1.00
Y39	1	1	1	1	1	1.00
Y40	1	1	1	1	1	1.00
Y41	1	1	1	1	1	1.00
Y42	1	1	1	1	1	1.00
Y43	1	1	1	1	1	1.00
Y44	1	1	1	1	1	1.00
Y45	1	1	1	1	1	1.00
Y46	1	1	1	1	1	1.00
Y47	1	1	1	1	1	1.00
Y48	1	1	1	1	1	1.00
Y49	1	1	1	1	1	1.00
Y50	1	1	1	1	1	1.00
Y51	1	1	1	1	1	1.00
Y52	1	1	1	1	1	1.00
Y53	1	1	1	1	1	1.00

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ					เฉลี่ย
	1	2	3	4	5	
Y54	1	1	1	1	1	1.00
Y55	1	1	1	1	1	1.00
Y56	1	1	1	1	1	1.00
Y57	1	1	1	1	1	1.00
Y58	1	1	1	1	1	1.00





ภาคผนวก ค

หนังสือขอทดลองเครื่องมือและรายชื่อสถานศึกษาที่ทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2 / 381

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

28 มีนาคม 2559

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 70

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 2 ฉบับ

ด้วย นางสาวนภารัตน์ แสงงาม รหัสนักศึกษา 55252323 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ประสงค์ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม” ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในหน่วยงานของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา ภาควิชาการบริหารการศึกษาขอขอบคุณในการอนุเคราะห์ของท่าน
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 0 3421 9136

รายชื่อสถานศึกษาที่ใช้ทดลองเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1) โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 70 | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 2) โรงเรียนวัดบางประจันต์ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 3) โรงเรียนวัดสวนแก้ว | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 4) โรงเรียนเมืองสมุทรสงคราม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 5) โรงเรียนอนุบาลวัดเกาะใหญ่ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 6) โรงเรียนวัดตรีจันทน์พัฒนาราม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 7) โรงเรียนวัดเจริญสุขาราม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 8) โรงเรียนบ้านดอนจั่น | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 9) โรงเรียนวัดสี่แยกราษฎร์บำรุง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 10) โรงเรียนวัดช่องลมวรรณาราม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม |
| 11) โรงเรียนวัดบางกระเจ้า | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร |
| 12) โรงเรียนอนุบาลปากท่อ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 |
| 13) โรงเรียนวัดท่าบ | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 |
| 14) โรงเรียนวัดหนองกลางดง | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 |
| 15) โรงเรียนวัดเวฬุวนาราม | สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 2 |





Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.975	87

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	374.80	755.821	.396	.975
X2	374.80	753.131	.525	.975
X3	374.83	752.833	.447	.975
X4	374.87	750.740	.702	.975
X5	374.87	752.051	.573	.975
X6	374.83	755.316	.459	.975
X7	374.83	752.695	.491	.975
X8	374.77	748.530	.671	.975
X9	375.03	755.344	.469	.975
X10	374.87	757.085	.464	.975
X11	374.63	754.240	.561	.975
X12	374.70	753.045	.594	.975
X13	374.80	756.717	.464	.975
X14	374.73	753.926	.561	.975
X15	374.60	755.352	.529	.975

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X16	374.77	752.392	.494	.975
X17	374.70	750.424	.610	.975
X18	374.77	748.668	.604	.975
X19	374.73	748.202	.681	.975
X20	374.90	753.679	.605	.975
X21	374.77	755.564	.503	.975
X22	374.93	745.099	.684	.975
X23	375.07	739.926	.774	.975
X24	374.87	752.051	.573	.975
X25	375.03	743.826	.654	.975
X26	374.90	749.334	.555	.975
X27	374.77	746.047	.681	.975
X28	374.73	748.547	.669	.975
X29	374.80	753.476	.514	.975
Y1	375.07	752.547	.522	.975
Y2	375.60	755.834	.403	.975
Y3	374.87	751.016	.547	.975
Y4	375.00	754.759	.392	.975
Y5	375.43	749.495	.474	.975
Y6	374.97	751.137	.646	.975
Y7	374.83	749.661	.644	.975
Y8	374.73	748.478	.672	.975
Y9	374.87	757.016	.467	.975
Y10	374.77	752.323	.548	.975

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y11	374.77	752.185	.553	.975
Y12	374.87	755.499	.523	.975
Y13	375.30	756.079	.418	.975
Y14	374.87	754.189	.572	.975
Y15	374.83	749.730	.642	.975
Y16	375.03	748.930	.683	.975
Y17	375.20	756.372	.430	.975
Y18	375.33	760.092	.255	.976
Y19	375.03	751.275	.544	.975
Y20	375.37	759.826	.349	.975
Y21	375.03	753.275	.538	.975
Y22	375.17	756.626	.452	.975
Y23	375.23	757.771	.408	.975
Y24	375.23	753.978	.481	.975
Y25	374.67	753.540	.580	.975
Y26	374.83	755.316	.521	.975
Y27	374.57	754.116	.588	.975
Y28	374.73	753.375	.581	.975
Y29	374.93	764.754	.189	.976
Y30	375.07	748.547	.544	.975
Y31	374.83	751.040	.599	.975
Y32	375.10	753.955	.561	.975
Y33	375.07	749.030	.631	.975
Y34	374.70	751.321	.657	.975

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y35	374.63	751.964	.645	.975
Y36	374.63	751.482	.663	.975
Y37	374.70	751.941	.634	.975
Y38	374.50	755.914	.555	.975
Y39	374.67	755.609	.504	.975
Y40	374.63	752.309	.632	.975
Y41	374.60	752.041	.653	.975
Y42	374.60	755.834	.511	.975
Y43	374.43	755.909	.615	.975
Y44	374.53	755.154	.565	.975
Y45	374.80	751.131	.590	.975
Y46	374.73	748.478	.672	.975
Y47	374.73	748.823	.660	.975
Y48	374.80	747.614	.638	.975
Y49	374.83	749.316	.505	.975
Y50	375.00	751.448	.580	.975
Y51	374.97	750.930	.653	.975
Y52	375.03	754.309	.503	.975
Y53	374.87	744.809	.734	.975
Y54	374.97	748.171	.668	.975
Y55	375.00	757.862	.422	.975
Y56	375.00	756.069	.488	.975
Y57	374.87	750.051	.640	.975
Y58	374.93	749.651	.608	.975





ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ กปนพ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์
อ.เมือง จ.นครปฐม 73000

27 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางนภารัตน์ หอเจริญ รหัสประจำตัว 55252323 นักศึกษาระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง " สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม " มีความประสงค์ จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการ โรงเรียน และครูผู้สอน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดแจ้ง ครูผู้สอน ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

รองคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ฝ่ายวิชาการและวิจัย

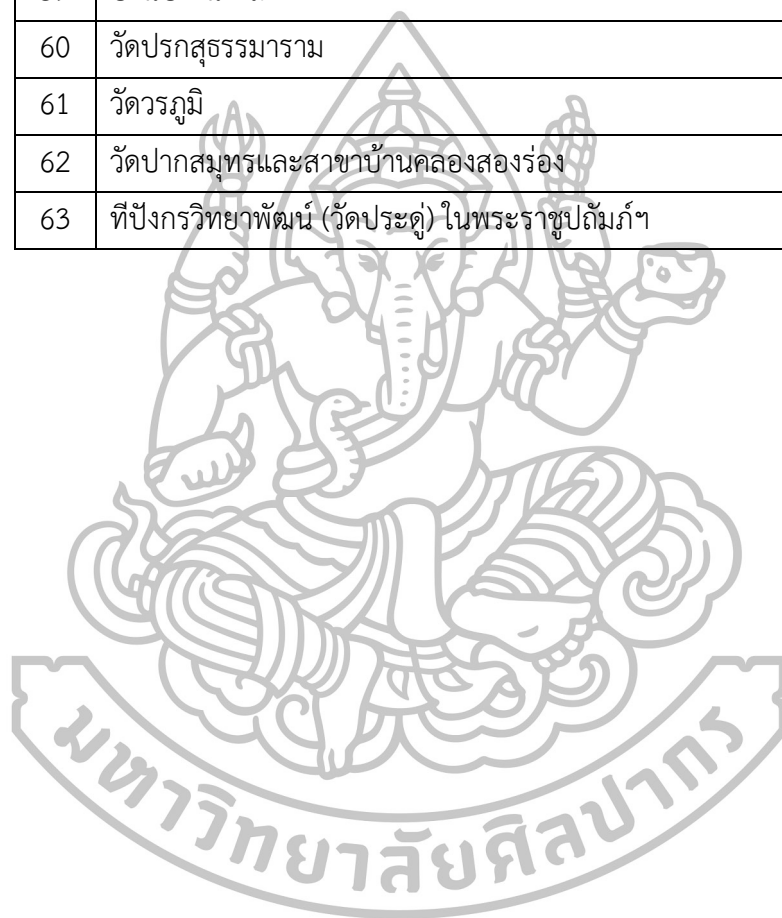
รักษาราชการแทน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
นครปฐม โทร.034-218790

รายชื่อโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล

ที่	ชื่อโรงเรียน	ที่	ชื่อโรงเรียน
1	บ้านคูฉี	28	วัดบางคนทีโน
2	บ้านบางบ่อ	29	วัดบางสะแก
3	วัดบางจะเกร็ง	30	วัดปราโมทย์
4	วัดสาธุชนาราม	31	ศาลแม่อากาศ
5	วัดศรีทธาธรรม	32	วัดดอนมะโนรา
6	วัดคลองโคน	33	วัดตะโหนดราย
7	วัดธรรมประสิทธิ์	34	วัดบางน้อย
8	วัดธรรมสถิตวีราราม	35	บ้านรางห้าตำลึง
9	วัดนางพิมพ์	36	บ้านยายแพง
10	วัดบางขันแตก	37	ศาลเจ้าอาม้า
11	วัดศรีสุวรรณคงคาราม	38	วัดเขายี่สาร
12	วัดท้ายหาด	39	วัดโคกเกตุ
13	วัดน้อยแสงจันทร์	40	บ้านต้นลำแพน
14	บ้านเขตเมือง	41	วัดประชาโสมิตาราม
15	บ้านตะวันจาก	42	วัดอมรวดี
16	บ้านลาดใหญ่	43	วัดแก้วเจริญ
17	บ้านลาดใหญ่สามัคคี	44	วัดเสด็จ
18	บ้านคลองบางกก	45	วัดปากน้ำ
19	วัดธรรมาวุธาราม	46	บ้านคลองสมบูรณ
20	อนุบาลสมุทรสงคราม	47	จตุรัสมหาราชานุสรณ์
21	วัดลาดเป้ง	48	บ้านแพรกหนามแดง
22	วัดคู่สนามจันทร์	49	คลองตาจำ
23	วัดจันทร์เจริญสุข	50	วัดจุฬามณี
24	วัดช่องลม	51	วัดเทพประสิทธิ์คณาवास
25	วัดดาวโด้ง	52	วัดมณีสรร์
26	วัดโรจธรรม	53	วัดบางแคกลาง
27	วัดปากกลัด	54	วัดบางนางลี่ใหญ่

ที่	ชื่อโรงเรียน
55	วัดเกตการาม
56	วัดแก่นจันทร์
57	วัดปากง่าม
58	วัดบางใหญ่
59	บ้านบางนางลี่
60	วัดปรกสุธรรมาราม
61	วัดวรภูมิ
62	วัดปากสมุทรและสาขาน้ำคลองสองร่อง
63	ที่ปึงกรวิทยาพัฒน์ (วัดประดู่) ในพระราชูปถัมภ์ฯ





ภาคผนวก ฉ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ สมรรถนะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม
2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่	1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่	2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตอนที่	3 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา
3. แบบสอบถามฉบับนี้ผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่
 - 3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา 1 คน
 - 3.2 ครูผู้สอน 1 คน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีจากการตอบแบบสอบถาม และโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทั้ง 3 ตอน กรุณาอย่าเว้นข้อใดข้อหนึ่ง เพราะคำตอบที่ได้จะไม่สมบูรณ์และไม่สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างแท้จริงได้ จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางนภารัตน์ หอเจริญ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพทั่วไปเกี่ยวกับตัวท่าน

ข้อ	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง
2	อายุ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 30 ปี <input type="checkbox"/> 31 - 40 ปี <input type="checkbox"/> 41 - 50 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 50 ปีขึ้นไป
3	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก
4	ตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือรองผู้อำนวยการสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
5	ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 5 ปี <input type="checkbox"/> 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 16 - 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

โปรดพิจารณาข้อความคำถามในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วประเมินรายการต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง สมรรถนะของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษา					
2	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา					
3	ผู้บริหารเสริมสร้างขวัญ กำลังใจสำหรับบุคลากรในสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสามารถชักจูงโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสามารถสร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสามารถให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาสถานศึกษา					
7	ผู้บริหารมีสภาพร่างกายที่แข็งแรง					
8	ผู้บริหารสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
9	ผู้บริหารมีความมั่นคงทางอารมณ์					
10	ผู้บริหารสามารถรับมือกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ได้					
11	ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจและมอบหมายภาระงานได้อย่างเหมาะสม					
13	ผู้บริหารมีค่านิยมที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา					
14	ผู้บริหารมีเจตคติที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารมีทัศนคติที่เหมาะสมในการพัฒนาสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
17	ผู้บริหารสามารถเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้อื่นรับทราบได้อย่างชัดเจน					
18	ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลข่าวสาร มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
19	ผู้บริหารสามารถนำข้อคิดเห็น มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสามารถนำทฤษฎี หลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
21	ผู้บริหารสามารถนำความรู้และประสบการณ์ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
22	ผู้บริหารสามารถนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
23	ผู้บริหารสามารถนำปรัชญาต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา					
26	ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญด้านการปรับปรุงพัฒนาภายในสถานศึกษา					

ข้อ	สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารสามารถใช้กระบวนการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28	ผู้บริหารสามารถแลกเปลี่ยนความรู้กับบุคคลอื่นภายในสถานศึกษา					
29	ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษา					



ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วประเมินรายการต่าง ๆ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ครูศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง					
2	ครูเผยแพร่ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ					
3	ครูเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น					
4	ครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและประชุมทางวิชาการอยู่เสมอ					
5	ครูมีผลงานหรือรายงานทางวิชาการที่ปรากฏชัดเจน					
6	ครูเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน					
7	ครูเลือกจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่คำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก					
8	ครูเลือกจัดกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน					
9	ครูเลือกจัดกิจกรรมที่มุ่งเน้นความถนัดความสนใจของผู้เรียน					
10	ครูใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการพัฒนาผู้เรียน					
11	ครูใช้ความสามารถทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	ครูมุ่งพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจและความต้องการ					
13	ครูทำการวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน					
14	ครูมีวิธีการปรับเปลี่ยนจัดการเรียนการสอนให้ดีกว่าเดิม					
15	ครูมุ่งส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน					
16	ครูเลือกใช้แผนการสอนที่สามารถใช้ได้จริงในชั้นเรียน					
17	ครูปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
18	ครูบันทึกผลการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
19	ครูเตรียมการสอนก่อนจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์การเรียนรู้					
20	ครูได้ประดิษฐ์คิดค้นสื่อที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
21	ครูเลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
22	ครูปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้					
23	ครูมีการประเมินผลหลังจากการใช้สื่อในการเรียนการสอน					
24	ครูมีการนำสื่อที่ผ่านการประเมินผลหลังการใช้ไปปรับปรุงพัฒนา					
25	ครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จ					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ครูจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้เรียน					
27	ครูจัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง					
28	ครูส่งเสริมให้นักเรียนสามารถสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการจัดการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง					
29	ครูสร้างค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติตนของผู้เรียนจนเป็นบุคลิกภาพถาวร					
30	ครูรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนจากการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ					
31	ครูทราบปัญหาและความต้องการของผู้เรียนที่ต้องรับการพัฒนา					
32	ครูมีเทคนิค วิธีการหรือนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน					
33	ครูมีการปรับปรุงการจัดการเรียน การสอนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ดียิ่งขึ้น					
34	ครูแสดงออกในด้านบุคลิกภาพทั่วไปเหมาะสมกับความเป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง					
35	ครูประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับความเป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง					
36	ครูแต่งกายให้เหมาะสมกับความเป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง					
37	ครูมีกิริยา วาจา ให้เหมาะสมกับความเป็นครู ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใส ศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง					
38	ครูมีจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
39	ครูตระหนักถึงความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
40	ครูรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
41	ครูยอมรับความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
42	ครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
43	ครูทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
44	ครูทุกคนมีความรับผิดชอบต่อผลจากการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้น					
45	ครูตระหนักถึงความสำคัญของบุคคลอื่นในชุมชน					
46	ครูรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นในชุมชน					
47	ครูยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน					
48	ครูและบุคคลอื่นในชุมชนร่วมมือในการพัฒนาสถานศึกษา					
49	ครูและชุมชนมีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ					
50	ครูมีการค้นหาข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดย เฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู					
51	ครูมีสังเกตจดจำข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดย เฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู					
52	ครูรวบรวมข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดย เฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
53	ครูสามารถวิเคราะห์ วิจัยข้อมูลข่าวสารใน สถานการณ์ของสังคมอย่างมีเหตุผล					
54	ครูใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม					
55	ครูนำปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันมากำหนด เป็นกิจกรรมการเรียน การสอนเพื่อนำไปสู่การ พัฒนาผู้เรียนในการแก้ไขปัญหา					
56	ครูนำวิกฤตมาเป็นโอกาสในการพัฒนาผู้เรียนให้ รู้จักคิดวิเคราะห์และหาแนวทางแก้ไขปัญหา					
57	ครูมีทัศนคติทางบวกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ					
58	ครูกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยสติปัญญาโดย ไม่ใช่อารมณ์					



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล นางนภารัตน์ หอเจริญ
 ที่อยู่ 145 หมู่ 1 ตำบลบางแก้ว อำเภอมะเมือง จังหวัดสมุทรสงคราม 75000
 e-mail : atomicx.be@gmail.com
 ที่ทำงาน โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม ตำบลแม่กลอง อำเภอมะเมืองสมุทรสงคราม
 จังหวัดสมุทรสงคราม 75000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2552 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิต (กศ.บ.)
 สาขาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
 พ.ศ. 2555 กำลังศึกษาต่อระดับมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2552 – 2554 ครูอัตราจ้าง โรงเรียนอัมพวันวิทยาลัย ตำบลอัมพวา
 อำเภออัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม 75110
 พ.ศ.2554 – 2555 ครู ผู้ช่วย โรงเรียนนุจรินทร์ ตำบลตะนาวศรี
 อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี 70180
 พ.ศ.2555 – 2556 ครู ผู้ช่วย โรงเรียนวัดบางกระเจ้า ตำบลบางกระเจ้า
 อำเภอมะเมือง สมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
 พ.ศ.2556 – 2557 ครู คศ. 1 โรงเรียนวัดบางกระเจ้า ตำบลบางกระเจ้า
 อำเภอมะเมือง สมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร 74000
 พ.ศ.2557 – ปัจจุบัน ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลสมุทรสงคราม
 ตำบลแม่กลอง อำเภอมะเมืองสมุทรสงคราม
 จังหวัดสมุทรสงคราม 75000