



แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2

โดย
นายชัยรัตน์ พลเลิศ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2

โดย
นายชัยรัตน์ พลเลิศ

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
ภาควิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2551
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

**PROFESSIONAL PERFORMANCE STANDARDS APPROACHES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SUPHANBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2**

**By
Chairat Palalert**

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2008

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “ แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ” เสนอโดย นายชัยรัตน์ พลเลิศ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)
...../...../.....

48252403 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ชัชรัตน์ พลเลิศ : แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รศ.ดร.จิราวรรณ
คงคล้าย. 148 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้เป็น มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) แนวทางการ
ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 กลุ่มตัวอย่างคือสถานศึกษาในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 12 มาตรฐาน ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage)
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงาน
ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ใช้การ
วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสอง
พี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมคือ ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ อบรม
สัมมนา ศึกษางานแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำผลการประเมินมาวางแผนพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา ให้ความร่วมมือชุมชนและท้องถิ่น จัดทำข้อมูล สารสนเทศให้สะดวกทันต่อการใช้งาน ส่งเสริมงาน
วิชาการ เผยแพร่ผลงาน ส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2551

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

48252403 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : PROFESSIONAL PERFORMANCE STANDARDS APPROACHES OF SCHOOL ADMINISTRATORS

CHAIRAT PALALERT : PROFESSIONAL PERFORMANCE STANDARDS APPROACHES OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER SUPHANBURI EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2. INDEPENDENT STUDY ADVISOR : ASSOC. PROF. CHIRAWAN KONGKLAI, Ph.D. 148 pp.

The purposes of this independent study were to find 1) the professional performance standards of school administrators in Amphoe Songphinong under Suphanburi Educational Service Area Office 2 and 2) the professional performance standards approaches of school administrators in Amphoe Songphinong under Suphanburi Educational Service Area Office 2. The samples were 52 schools in Amphoe Songphinong under Suphanburi Educational Service Area Office 2. The respondents were administrators, vice-administrators and teachers, 208 respondents in total. The independent study instrument was a questionnaire on 12 aspects of professional performance standards of school administrators of the Teachers' Council of Thailand. The statistics applied in data analysis were frequency (f), percentage (%), mean (\bar{X}) and standard deviation (S.D.). The content analysis of the approaches to professional performance standards of schools' administrators was from focus group discussion.

The findings revealed as follows:

1. The professional performance standards of school administrators in Amphoe Songphinong under Suphanburi Educational Service Area Office 2 was at a high level both overall and each aspect.
2. The professional performance standards approaches of school administrators in Amphoe Songphinong under Suphanburi Educational Service Area Office 2 are the schools' administrators should have the training program, seminar, exposure, interchange experience with the transformational leaders, bring the evaluation result to make the school plan for developing educational quality, co-operate with the local community, manage the information system to be easily used, promote and publicize the academic knowledge and also support the teacher and the educational personnel to be the learning person.

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2008

Student's signature

Independent Study Advisor's signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย , รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ และอาจารย์ ดร.วิชณี เชาว์ดำรงค์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด รวมทั้งคณาจารย์ภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม , นายนนท์ วิจารณ์วงศ์ นาย ประชุม โพธิกุล , นางลำควน ไกรคุณาศัย และนายพิศจน์ ใจเที่ยงกุล ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการ โรงเรียนและคณะผู้บริหารครูในอำเภอสองพี่น้องทุกโรงเรียนซึ่งให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ขอขอบคุณบาทหลวงเซซฐา ไชยเดช,นายมนต์สิงห์ ไกรสมสุข, นางเมตตา เทพประทุมที่ให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา ตลอดจนคำแนะนำที่ดีเสมอมา ขอขอบคุณเพื่อนๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 25 โครงการพิเศษตามความร่วมมือทุกท่านที่ให้ความรัก ความปรารถนาดีและกัลยาณมิตรที่ดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ครอบครัวของผู้วิจัย ซึ่งเป็นแรงบันดาลใจและเป็นกำลังใจที่ดีแก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน คุณค่าและประโยชน์ที่ได้รับจากการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบแต่คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ความรู้ ความรัก ความเมตตา ความโอบอ้อมอารีและมิตรไมตรีด้วยดีตลอดเวลาในการทำการค้นคว้าอิสระฉบับนี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	3
ปัญหาของการวิจัย.....	6
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	8
ข้อคำถามของการวิจัย	8
ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	15
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน...	15
ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ.....	15
คุณลักษณะวิชาชีพ	17
แนวคิดหลักในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา	19
จุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา.....	20
มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ	21
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	28
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง	
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2	35
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง.....	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	37
งานวิจัยในประเทศ	37
งานวิจัยต่างประเทศ.....	44

บทที่	หน้า
3 การดำเนินการวิจัย.....	48
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	48
ระเบียบวิธีวิจัย.....	49
แบบแผนการวิจัย.....	49
ประชากร.....	49
กลุ่มตัวอย่าง.....	50
ตัวแปร.....	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	55
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	56
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	56
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงาน	
ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.....	58
ตอนที่ 3 แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2.....	72
5 สรุปผลการวิจัย.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะของการวิจัย.....	90
ข้อเสนอแนะทั่วไป.....	90
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข หนังสือขอทดลองเครื่องมือ.....	100
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	103

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	108
ภาคผนวก จ การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	119
ภาคผนวก ฉ รายนามผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม.....	146
ประวัติผู้วิจัย	148

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	การเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศต่าง ๆ	27
2	แสดงจำนวนประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล แยกตามขนาดของสถานศึกษา	50
3	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	57
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของของการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอสองพี่น้องสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2	59
5	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา.....	60
6	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	61
7	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ.....	62
8	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....	63
9	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ	64
10	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร.....	65
11	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	66
12	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	67

ตารางที่		หน้า
13	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์.....	68
14	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	69
15	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	70
16	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	71

บทที่ 1

บทนำ

โลกในยุคปัจจุบัน เป็นยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว จึงจำเป็นที่แต่ละประเทศต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลง และความท้าทายดังกล่าว ได้แก่ 'คุณภาพของคน' ซึ่งสถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่สร้างและพัฒนา "คน" ให้เป็น "มนุษย์" ที่ดีมีคุณภาพ มีจิตใจเมตตา กรุณา รักและเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ ตลอดจนมีความคิดที่จะสรรค์สร้างสิ่งที่ดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม สามารถพึ่งตนเองและเป็นที่พึ่งให้แก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน หากเยาวชนได้รับการพัฒนาคุณภาพจากสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ก็จะเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานและสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข จึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคมไทย ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ อันเป็นเงื่อนไขสู่การพัฒนาเศรษฐกิจให้คนไทยทั้งปวงได้รับโอกาสเท่าเทียมกัน ที่จะเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และมีปัญญาเป็นทุนในการสร้างงาน และสร้างรายได้นำประเทศให้อยู่รอดจากระบบเศรษฐกิจและสังคมที่ผันแปรอยู่ตลอดเวลา โดยยึดหลักว่า การศึกษาสร้างคน สร้างงาน และสร้างชาติ ภารกิจของสถานศึกษา คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ โดยส่งเสริมให้แต่ละบุคคลพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน ตามความเชื่อที่ว่าผู้เรียนทุกคน มีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด² ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพนั้น บุคลากรในสถานศึกษานับว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีจิตสำนึก มุ่งมั่น กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้สอนมีเสรีในการคิด ปฏิบัติ เกิดการ

¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งสถานศึกษาในฝัน (กรุงเทพฯ : ฝ่ายโครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547), 1.

²สมลักษณ์ ภาพันธ์, "หนังสือสำหรับเด็กสี่เพื่อบูรณาการเรียนรู้ที่กลมึงข้าม" วารสารวิชาการ 7,1 (มกราคม- มีนาคม 2548) : 9.

เปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ให้ได้ผลตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา³ และเพื่อเป็นหลักประกัน
 คุ่มครองให้ผู้รับบริการทางการศึกษาได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ในพระราชบัญญัติการศึกษา
 แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 จึงกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน
 กำกับดูแล รักษา และพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาโดยกำหนดให้มีองค์กรครู ผู้บริหารสถานศึกษา
 และผู้บริหารการศึกษา ให้มีอำนาจกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติ
 ตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา
 ให้แก่ผู้รับบริการทางการศึกษาว่าได้รับบริการที่มีคุณภาพ⁴ ซึ่งสถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่
 ในการจัดการศึกษา ดังจะเห็นได้จากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้
 กำหนดให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้ถึง 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ
 การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมุ่งเน้นภารกิจหลักในการปฏิรูปการเรียนรู้
 เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้คู่คุณธรรมและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข
 ด้วยเหตุนี้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเรื่องจำเป็นเพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้
 สอดคล้องกับภารกิจหลักตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ด้วยการพัฒนาทั้งระบบ
 ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพของปัจจัยการผลิตการพัฒนา คุณภาพของกระบวนการบริหารจัดการและ
 การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน นอกจากนี้สถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการประกันคุณภาพการศึกษา
 ผสมผสานอยู่ในกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอนตามปกติ เพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอยู่
 ตลอดเวลาเพื่อจะได้เป็นหลักประกันว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ เป็นไป
 ได้ตามมาตรฐานคุณภาพเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ตลอดจนสามารถสร้างสรรค์
 จรรโลงสังคมให้มีความสงบและมีสันติสุข ดังนั้น การประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมี
 คุณภาพ จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและ
 สามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทัน
 ต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสารและจะต้องเป็นผู้นำกระบวนการทาง
 การศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง และประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญ
 ของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ได้รับอำนาจตาม
 กฎหมายในการมีบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา ผู้บริหาร

³ พลสัมพันธ์ โปธิ์ศรีทอง, บนเส้นทางที่สร้างสรรค์ (กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค, 2548), 29-30.

⁴ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนัก
 มาตรฐานวิชาชีพ, 2548) 2.

สถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษา ให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสารและจะต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง และประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มและเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างมีคุณภาพเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การที่จะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพเช่นนี้ได้ผู้บริหารจะต้องมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคู และผู้เรียน ให้ได้พัฒนาไปตามศักยภาพอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึกอุดมคติและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานานัปการ ที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับการกระทำตนให้เป็น ตัวอย่างที่ดีในด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ก็จะทำให้การแสดงบทบาทต่าง ๆ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น⁵

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการควบคุม และรักษามาตรฐานการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของไทยมีมานานก่อนวิชาชีพชั้นสูงหลายวิชาชีพในปัจจุบัน และมีคุรุสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูที่ทำหน้าที่ควบคุม และรักษามาตรฐานความรู้ของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2533 ประกอบด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน คือ รอบรู้ สอนดี มีคุณธรรมจรรยาบรรณ มุ่งมั่นพัฒนา และได้เผยแพร่เกณฑ์ดังกล่าวไปยังครู หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวเป็นนามธรรม ยากแก่การปฏิบัติและการประเมิน จึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควร คุรุสภาได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพขึ้นในปี 2537 จำนวน 11 มาตรฐาน และเพิ่มเติมเกณฑ์มาตรฐานที่ 12 เมื่อปี พ.ศ. 2539⁶ ต่อมาเมื่อมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ในมาตรา 81 บัญญัติให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติและพัฒนาวิชาชีพครู และในมาตรา 53 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

⁵ณัฐสิตา ศิริรัตน์บทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 [Online]. Accessed 24 July 2007. Available from <http://www.nidtep.go.th/emag/research/knowledge.htm>

⁶สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารและจรรยาบรรณครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2544),29-41.

พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา⁷ โดยวิชาชีพทางการศึกษานั้น นอกจากจะเป็นวิชาชีพชั้นสูงประเภทหนึ่งเช่นเดียวกับวิชาชีพชั้นสูงอื่น เช่น แพทย์ วิศวกร สถาปนิก ทนายความ พยาบาล สัตวแพทย์ ฯลฯ ซึ่งจะต้องประกอบวิชาชีพเพื่อบริการต่อสาธารณชนตามบริบทของวิชาชีพนั้น ๆ แล้ว ยังมีบทบาทสำคัญต่อสังคมและ ความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ

1. สร้างพลเมืองดีของประเทศ โดยการให้การศึกษารับพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเป็นพลเมืองดีตามที่ประเทศชาติต้องการ
2. พัฒนาศักยภาพคนรุ่นใหม่ เพื่อสนองตอบการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ
3. สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ จากคนรุ่นหนึ่งไปอีกรุ่นหนึ่ง ให้มีการรักษาความเป็นชาติไว้อย่างมั่นคงยาวนาน⁸

นอกจากนั้นในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายเกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย วิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และวิชาชีพควบคุมอื่นที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กฎกระทรวงกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุม ต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย
2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

⁷กระทรวงศึกษาธิการ, พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2549),5.

⁸ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานวิชาชีพ,2548),1.

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพาศติพิศัจรยบรณของวิชาชีพ มีสิทธิกล่าวหา หรือกรรมการคुरुสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษ ผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพาศติพิศัจรยบรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบ วิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้ หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้⁹

สำหรับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของคुरुสภา ประกอบไปด้วยมาตรฐานความรู้ และประสพการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งได้ประกาศเป็น ข้อบังคับคुरुสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยบรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ในการประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาผู้เข้าสู่วิชาชีพต้องมีมาตรฐานความรู้และประสพการณ์วิชาชีพตามที่กำหนดจึง จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน¹⁰ โดยวิชาชีพทางการศึกษาที่เป็นวิชาชีพควบคุม ประกอบด้วย วิชาชีพคुरु วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา และวิชาชีพควบคุม อื่นที่กำหนดในกฎกระทรวงนั้น วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้นับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการ พัฒนาคูณภาพการจัดการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีลักษณะเป็น ผู้สร้างหรือนำการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีกว่า การจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนา ไปสู่สิ่งที่ดีกว่านั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เสียก่อน หากผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะ และสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน แล้ว ก็จะสามารถพัฒนาสถานศึกษา และนักเรียนให้บรรลุจุดมุ่งหมายตลอดจนภารกิจแนวทาง ปฏิบัติก็จะเอื้อต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาเข้าสู่ภาพแห่งอนาคตที่วาดฝันไว้ ซึ่งการปฏิบัติงานที่มี มาตรฐานนั้นเป็นที่ต้องการของทุกองค์กร ไม่ว่าจะเป็องค์กรของรัฐหรือของเอกชน องค์กรขนาด ใหญ่หรือขนาดเล็ก ต่างก็ต้องการประสพความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สูงสุดตลอดจนความก้าวหน้าที่รวดเร็วนำองค์กรอื่นได้ ด้วยเหตุนี้แต่ละองค์กรจึงพยายามแสวงหา ผู้บริหารที่มีมาตรฐานมาบริหารองค์กรของตน เพราะผู้บริหารที่มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานนั้น เป็นผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถและมีประสพการณ์ในการบริหาร มีผลงานการบริหาร

⁹ สำนักงานเลขาธิการคुरुสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนัก มาตรฐานวิชาชีพ,2548) ,3.

¹⁰ สำนักงานเลขาธิการคुरुสภา,มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : สำนัก มาตรฐานวิชาชีพ,2548) ,4.

ที่ประสบความสำเร็จจนเป็นหลักประกันของความสำเร็จ ในการบริหารงานอย่างมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป¹¹

ปัญหาของการวิจัย

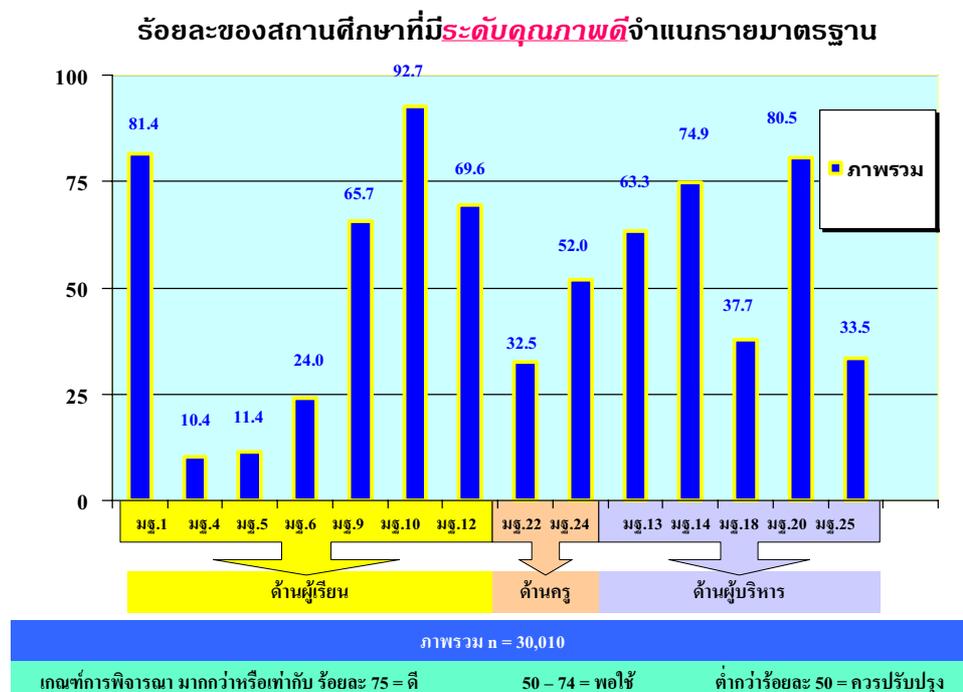
มาตรฐานการศึกษาของไทยเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในเอเชียด้วยกันเองยังมีคุณภาพที่ต่ำกว่าอยู่มาก ดังจะเห็นได้ว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของเด็กระดับต่ำกว่าอุดมศึกษาไม่อยู่ในระดับที่น่าพอใจ เพราะระดับคุณภาพและประสิทธิภาพด้านการศึกษาของไทยยังขาดมาตรฐานและขาดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา นั่นคือมูลเหตุพื้นฐานประการสำคัญอย่างหนึ่งของสถานการณ์อันน่าห่วงใยยิ่งด้านการศึกษา ซึ่งมาจากการบริหารและการจัดการด้านการศึกษาที่ขาดเอกภาพด้านนโยบาย ไม่มีความหลากหลายในทางปฏิบัติ ขาดการกระจายอำนาจบริหารไปยังท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งของภาคธุรกิจเอกชนและชุมชนยังมีอยู่อย่างจำกัด ขาดสำนึกในการผนึกกำลังร่วมคิด ร่วมทำอย่างจริงจัง และสิ่งสำคัญที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ด้านการศึกษาอีกประการหนึ่ง คือ เรื่องทรัพยากรด้านการศึกษาหรือปัจจัยการบริหารที่ขาดแคลน เนื่องจากรัฐเป็นผู้ลงทุนทางการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ จึงขาดการระดมทรัพยากรเพื่อร่วมลงทุนทางการศึกษาอีกมากจากส่วนต่าง ๆ ของสังคม การจัดสรรงบประมาณของรัฐมีลักษณะของการรวมศูนย์ จึงขาดการมีส่วนร่วมจากภาคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่รัฐ และการติดตามตรวจสอบการใช้งบประมาณด้านการศึกษาไม่ได้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดีพอ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลกระทบต่อการพัฒนาการศึกษา ในด้านการปรับเปลี่ยนให้ทันกับกระแสหลักของระบบเศรษฐกิจสังคมฐานความรู้ การพัฒนาทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งเป็นปัญหาของการบริหารและการจัดการศึกษาในสถานศึกษาอย่างมาก¹² สอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมระดับประเทศ พบว่ามาตรฐานด้านผู้บริหารนั้นยังไม่ได้มาตรฐานในด้านการบริหารวิชาการ โดยเฉพาะการมีหลักสูตรที่

¹¹สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน,การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย [Online], Accessed 20 July 2006. Available from <http://www.onec.go.th>

¹²พลสัมพันธ์ โปธิศรีทอง, บนเส้นทางที่สร้างสรรค์ (กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค, 2548), 35.

เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และในด้านการส่งเสริมกิจกรรม และการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ¹³ ดังแผนภูมิที่ 1

แผนภูมิที่ 1 ร้อยละของสถานศึกษาที่มีระดับคุณภาพดีจำแนกรายมาตรฐาน



การประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่า ในด้านผู้บริหารสถานศึกษานั้นควรปรับปรุงและพัฒนาโดยเฉพาะ 1) ระบบนิเทศภายใน การติดตามประเมินผลโครงการและการนำผลมาวางแผนพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาในอนาคต 2) สื่อข้อมูลสารสนเทศที่ไม่เป็นปัจจุบันและความคล่องตัวต่อการนำมาใช้ในการตัดสินใจ 3) การพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น 4) กิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สื่อ สภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 5) การส่งเสริมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ผู้นำทางวิชาการ 6) การส่งเสริมสนับสนุนครูในการพัฒนาตนเองสู่มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง และ

¹³สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), ประชาคมประกันคุณภาพการศึกษา (ม.ป.ท.,2548),5-13.

7) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาในการตรวจสอบถ่วงดุลการวางแผนการตัดสินใจที่จะกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา¹⁴

จากสภาพปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งขาดคุณภาพ โดยเฉพาะสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งเป็นการสร้างศรัทธา ความเชื่อมั่น ทั้งเป็นหลักประกันให้แก่ผู้เรียน ผู้ปกครอง ที่จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพส่งผลต่อการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษา และการพัฒนาการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้สามารถจัดการศึกษาได้มีคุณภาพสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย และสามารถตอบคำถามดังกล่าวได้อย่างชัดเจนผู้วิจัยจึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2
2. เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2

ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องและสนองต่อวัตถุประสงค์ของงานวิจัยที่ได้กำหนดไว้ ผู้วิจัยได้กำหนดข้อคำถามเพื่อหาคำตอบสำหรับงานวิจัยไว้ดังนี้คือ

1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด

¹⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2 (110 โรงเรียน), รายงานการรับรองผลการประเมินคุณภาพการศึกษาสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (ม.ป.ท., ม.ป.ป.), ไม่ปรากฏเลขหน้า.

2. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน
อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เป็นอย่างไร

ขอบข่ายเชิงอ้างอิงของการวิจัย

ในการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้
กำหนดขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัยได้นำเสนอในองค์เชิงระบบเปิดของแคทซ์และคาน์
(Katz and Kahn) ที่มีส่วนประกอบสำคัญ คือ ตัวป้อน (input) เป็นส่วนเริ่มต้นและเป็นตัวจักรสำคัญ
ในการปฏิบัติงานขององค์กร กระบวนการ (process) เป็นการนำปัจจัยทางการบริหารทุกประเภทมา
ใช้ในการดำเนินงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ เนื่องจากในกระบวนการจะมีระบบย่อยๆ รวมกันอยู่
หลายระบบครบวงจร เพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายเข้าไปสู่กระบวนการทุกกระบวนการ ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ, ผลผลิต(output) เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติ,
สถานะแวดล้อม(context) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อตัวป้อน, กระบวนการ, และผลผลิต อันเนื่องมาจาก
เป็นระบบเปิด ที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม โดยได้รับอิทธิพลและผลกระทบตลอดเวลาจาก
สภาพแวดล้อม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมาย, ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นผลที่เกิดขึ้น
ภายหลังจากผลลัพธ์ที่ได้ อาจเป็นสิ่งที่คาดไว้หรือไม่เคยคาดว่าจะเกิดขึ้น ในระบบการศึกษาซึ่งเป็น
ระบบเปิดเช่นกัน มีส่วนประกอบดังนี้ ตัวป้อน (input) อันได้แก่ นโยบายการจัดการศึกษา บุคลากร
ที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ กระบวนการ(process) เป็นกระบวนการบริหารมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการนิเทศ ผลผลิต(output) คือ
ผลสัมฤทธิ์ของ นักเรียน คุณลักษณะของ นักเรียนที่พึงประสงค์ประสิทธิภาพในการ จัดการศึกษา
สภาพแวดล้อม(context) เป็นสภาพทางเศรษฐกิจ สังคม ภูมิศาสตร์ และข้อมูลย้อนกลับ(feedback)

สำหรับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศแคนาดา 1) แสดง
ความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ดำเนินการให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนการ
สอนของครู เป็นไปอย่างสอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาและคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ใน
หลักสูตร 3) ประเมินหรือจัดให้มีการประเมิน โปรแกรมการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่า
นักเรียนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้โดยรัฐมนตรี
4) บริหารจัดการสถานศึกษา 5) ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัยของสถานศึกษา 6) ส่งเสริมความร่วมมือ
ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน 7) นิเทศแนะนำการประเมินผลและสร้างความก้าวหน้าให้นักเรียน

8) ประเมินครูของสถานศึกษา 9) ให้ดำเนินการตามหน้าที่อื่นใดตามที่ไ้ระบุไว้ในสัญญาในการจ้างผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎระเบียบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและสภสถานศึกษา¹⁵

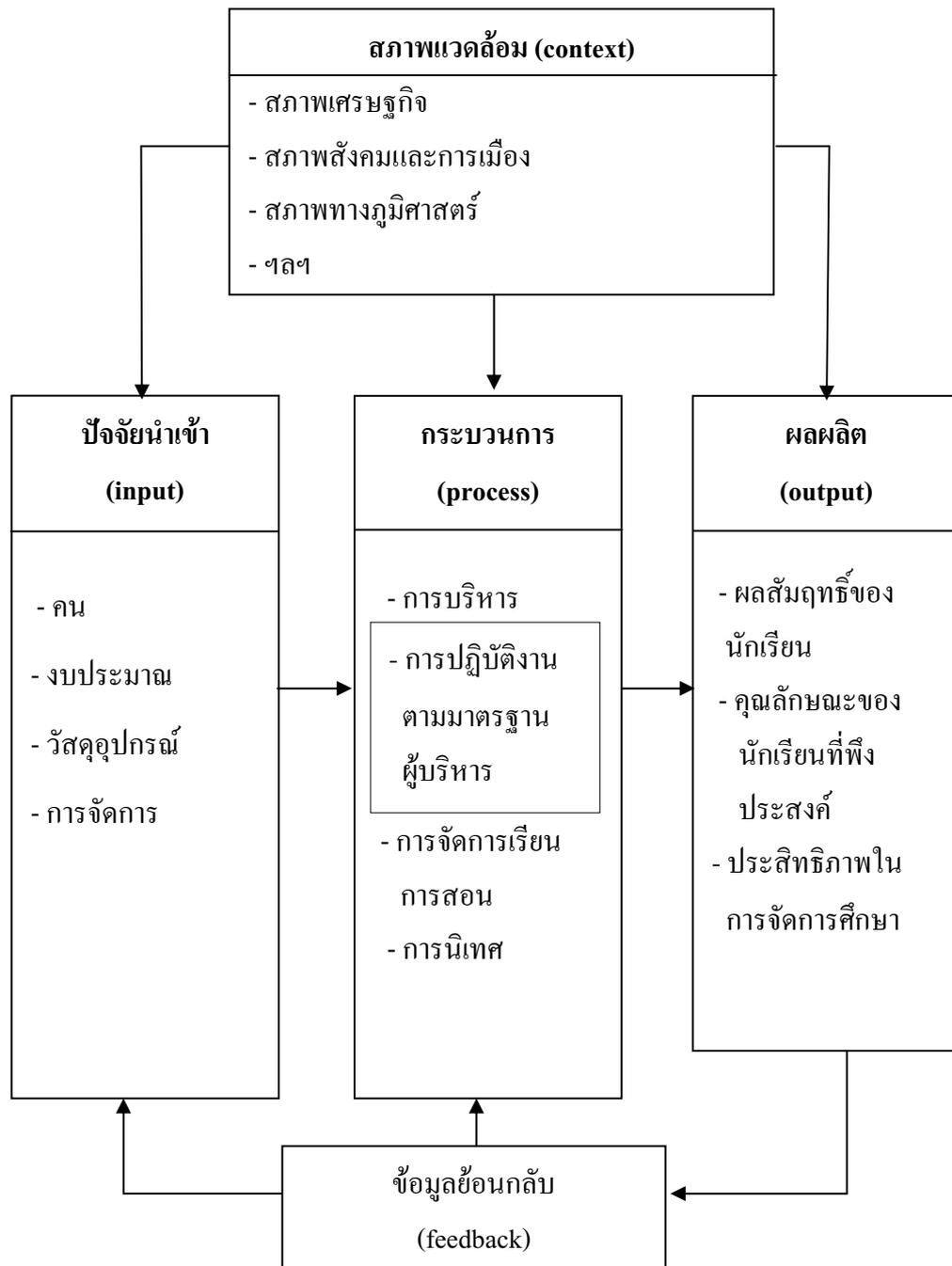
ในประเทศไทยมีมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา

1) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2) ด้านงานหลักและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพ 4) ด้านทักษะและความสามารถในการบริหารการศึกษาและในประเทศนิวซีแลนด์มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้ 1) ตระหนักรู้ในสภาพแวดล้อม 2) บริหารงานอย่างมียุทธวิธี 3) มีการพิจารณาและการตัดสินใจที่ดี 4) สร้างสัมพันธ์และจัดความขัดแย้ง 5) มีภาวะผู้นำ 6) มีการประชาสัมพันธ์ 7) มีความรู้ในวิชาชีพ 8) มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพ 9) บริหารจัดการบุคลากร 10) บริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา¹⁶

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายของการวิจัยตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ของคุรุสภา ประกอบไปด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน ในการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ดังที่แสดงในแผนภูมิที่ 2

¹⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร (กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543), 160-165

¹⁶ สุวรรณ สำนแดงเดช, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2544), 27-28.



แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายของการวิจัย

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

: สำนักเลขาธิการคุรุสภา, “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548,” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548) : 1-7.

ขอบเขตของการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาเฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานในมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ประกอบไปด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำและ 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์¹⁷ ดังแสดงได้ในแผนภูมิที่ 2

¹⁷สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 32-35.

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น
กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น
เป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
ลาดพร้าว, 2548), 32-35.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้ตรงกัน จึงได้นิยามความหมายของคำต่างๆ ไว้ ดังนี้

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การทำงานในหน้าที่ การปฏิบัติตน การแสดงพฤติกรรมการทำงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ของคุรุสภาซึ่งประกอบไปด้วย

- 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
- 6) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 9) ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 10) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 11) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ
- 12) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 หมายถึง สถานศึกษาของรัฐที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2” ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย โดยการค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร เว็บไซต์ คู่มือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย อันมีสาระสำคัญซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประกอบอาชีพเป็นการปฏิบัติหน้าที่การงาน ในสังคมที่มีความซับซ้อนรูปแบบของการประกอบวิชาชีพที่ซับซ้อนด้วย จึงมีการบัญญัติศัพท์เพื่อใช้ตามลักษณะที่ผิดแผกต่างกัน ไป เช่น การงาน งานอาชีพ และงานวิชาชีพ งาน (job) หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ทำเป็นภารกิจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นคราว ๆ การงาน (work) หมายถึง ภารกิจที่ต้องทำอยู่เสมออาจมีงานหลายอย่างทำเป็นประจำ อาชีพ (career) หมายถึง งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพเป็นภารกิจที่ต้องทำเพื่อเลี้ยงชีพ ส่วนวิชาชีพ (profession) นั่นก็เป็นอาชีพแต่เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ที่ได้ฝึกฝนมาจนเชี่ยวชาญ¹

ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ

การหาแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพให้คงสภาพเป็นวิชาชีพชั้นสูงเป็นที่ยอมรับของสังคม เป็นเรื่องเร่งด่วนที่ต้องทำให้เกิดผลจริงให้ได้ โดยการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพซึ่งมีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพไว้ดังนี้

¹ธีรศักดิ์ อัครบวร, ความเป็นครู (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด, 2542), 148.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 อธิบายว่ามาตรฐานเป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 อธิบายว่าวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ²

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ความหมายว่า มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง เกณฑ์ใด ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อถือ และเพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาในวิชาชีพนั้น ๆ แก่สังคมหรือผู้ใช้บริการ³

คณะกรรมการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ดังรายละเอียดประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3. มาตรฐานการการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ⁴

²ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 (กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์,2546),766.

³สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ชุดฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546), 22.

⁴ราชกิจจานุเบกษา,“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548” เล่มที่ 122 , ตอนพิเศษ 76 ง (วันที่ 5 กันยายน 2548):ไม่ปรากฏเลขหน้า.

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

คุณลักษณะวิชาชีพ

อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมนั้น ต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่าง ๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกันเสนอไว้ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร อธิบายว่า การสอนมีฐานะเป็นวิชาชีพ (teaching as a profession) สาขาหนึ่งในสังคม จึงส่งผลให้มีฐานะเป็นนักศึกษาระดับวิชาชีพด้วยและได้สรุป คุณลักษณะวิชาชีพเพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพไว้ 6 ประการคือ

1. วิชาชีพเป็นกิจกรรมทางปัญญาและวิชาความรู้เฉพาะด้าน
2. วิชาชีพเป็นกิจการที่จำเป็น เฉพาะสาขาที่สังคมต้องการและบริการแก่สังคม
3. การประกอบกิจการของวิชาชีพนั้น อยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาการของศาสตร์แต่ละสาขา ที่สามารถประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติงานฝีมือ โดยทั่วไปจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถเฉพาะตัวของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะมีการถ่ายทอดเคล็ดลับวิธีการเฉพาะตัวแก่กันและกันบ้างก็ตาม แต่การประกอบวิชาชีพนั้น เป็นงานฝีมือที่สร้างสรรค์บนพื้นฐานของความรู้หลาย ๆ ด้านที่มีความหมายมากกว่าเคล็ดลับเพียงประการเดียว
4. การเข้าสู่วงการวิชาชีพนั้น ต้องเตรียมตัวในการศึกษาวิชาชีพนั้น ๆ ในวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร
5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพขึ้น โดยทั่วไปจะมีการกำหนดเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตน ตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพในการประกอบวิชาชีพของมวลสมาชิก ศาสตร์และศิลป์แห่งการสอนก็มีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ประกาศเผยแพร่ และใช้ควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติตน
6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจ และตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง⁵

⁵ธีรศักดิ์ อัครบวร, ความเป็นครู (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด, 2542), 152-154.

ฟูลแลน (Fullan) กล่าวถึงคุณลักษณะของวิชาชีพว่าต้องมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกสูง เป็นมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพระดับประเทศเป็นผู้กำหนด เป็นมาตรฐานที่สาธารณชนยอมรับและมั่นใจว่าถ้าสมาชิกวิชาชีพปฏิบัติตามได้ตามมาตรฐานดังกล่าวแล้ว ผู้รับบริการก็จะได้รับบริการที่ดี นั่นคือมาตรฐานความรู้และทักษะของสมาชิกวิชาชีพต้องสูง มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องสูง และมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพต้องสูง ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพจึงต้องใช้เวลาในการเรียนหรือการฝึกอบรมยาวนานกว่าผู้ที่เรียนเพื่อประกอบอาชีพและต้องเป็นการเรียนหรือการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูงด้วย

2. สมาชิกวิชาชีพผู้ว่าจะใช้ความรู้ใดในสถานการณ์ใด สมาชิกวิชาชีพควรรู้อยู่ที่จะถ่ายทอดความรู้และทักษะใดให้ผู้เรียนคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเมื่อใด ในสถานการณ์ใด โดยกิจกรรมหรือวิธีการใด ใช้อะไรเป็นสื่อ ใช้เครื่องมืออะไรในการตรวจวัดวิธีการเรียนรู้ของผู้เรียน ผู้เรียนจึงจะเรียนรู้ได้โดยง่าย นั่นก็คือผู้ประกอบวิชาชีพควรต้องรู้ความสนใจ ความถนัด พื้นฐานความรู้ และพรสวรรค์ของผู้เรียนแต่ละคน

3. สมาชิกวิชาชีพสามารถจัดการและประสานงานเพื่อให้คนอื่นเอื้อให้ตนปฏิบัติงานได้สำเร็จ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมสามารถดำเนินการ ประสานงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา เอกชน องค์กรเอกชน ส่วนราชการ และอื่นๆ เพื่อให้ตนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จและมีคุณภาพสูง

4. สมาชิกวิชาชีพใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่ในการทำงาน สมาชิกวิชาชีพต้องเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีตลอดจนเครื่องมือและวิธีการทำงานของคนหรือร่วมศึกษากับสมาชิกวิชาชีพคนอื่นๆ หรือสาขาอื่นอย่างต่อเนื่อง

5. สมาชิกวิชาชีพรักษาและยึดมั่นผลประโยชน์ของผู้รับบริการว่าสำคัญที่สุด

6. สมาชิกวิชาชีพได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากการประกอบอาชีพตามระดับความเป็นมืออาชีพ ผู้มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญสูงกว่าย่อมได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินเดือนหรือเงินค่าวิทยฐานะสูงกว่าสมาชิกวิชาชีพที่มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพน้อยกว่า⁶

จากที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยกย่อง เป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณ มีมาตรฐานวิชาชีพ ควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา วิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ต้องใช้ความรอบรู้ ต้องศึกษาหาความรู้ให้

⁶ ดิเรก พรสีมา, วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์ (กรุงเทพฯ : บริษัท พี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด , 2552), 10-11.

ก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรมและการเมือง และเป็นวิชาชีพที่รัฐจะต้องเข้ามาดูแล

แนวคิดหลักการในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เป็นยุทธศาสตร์หลักในการสร้างกลไกและเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกระจายอำนาจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องสร้างเสริมสร้างความเข้มแข็งสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารต้องบริหารแบบสร้างผู้นำ เน้นความสำเร็จของการสร้างงาน สร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง ใช้วิธีหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถ และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานทุกคนและทุกคนอย่างแท้จริง เป็นระบบ รวมทั้งขยายผลจากกลุ่มผู้รับบริการ ไปสู่บุคคลอย่างกว้างขวางและสังคมโดยรวม ผู้บริหารจะดำเนินงานบรรลุผลดังกล่าวข้างต้นได้ ผู้บริหารสามารถใช้เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาตนเอง โดยประเมินการปฏิบัติงานของตนเองตามเกณฑ์แต่ละข้อและพัฒนาให้สูงขึ้นทุกมาตรฐานก็ได้ชื่อว่าเป็นการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารนอกจากจะต้องดำเนินการจัดการศึกษาตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ได้ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542แล้วยังต้องพัฒนาตนเอง คือปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งนอกจากเป็นการพัฒนาวิชาชีพตนเองแล้วยังสามารถนำไปพัฒนาครู เพื่อให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครูเป็นครู ดี เก่ง มีมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาโดยรวม⁷ พัฒนาวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งมีแนวคิดหลักการในการพัฒนาวิชาชีพดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวว่าจากผลที่ได้ศึกษาวิจัย แนวคิดควรประกอบไปด้วย 5 แนวคิด ได้แก่

1. คุณภาพของผลผลิตและประสิทธิภาพ ของกระบวนการผลิต เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของวิชาชีพ การพัฒนาวิชาชีพ
2. การพัฒนาวิชาชีพ

⁷ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร:ประมวลสาระเรื่องการพัฒนาและควบคุมวิชาชีพ, พิมพ์ครั้งที่ 1(กรุงเทพฯ:ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์บางพลัด,2545),1,18-19.

3. การพัฒนาวิชาชีพ คือ การค้นพบองค์ความรู้ใหม่ ในการพัฒนางาน

4. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นการปฏิบัติตน ปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่หน่วยงาน องค์กรหรือผู้บริการยอมรับการพัฒนาวิชาชีพจึงต้องมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณของ วิชาชีพ ที่ครูต้องปฏิบัติ การประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพของผลผลิต และคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง

5. การพัฒนาวิชาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญของบุคคลทุก คน จากพื้นฐานเดิมของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง ตามแต่ละคนด้วยการค้นคว้า วิจัย แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทดลองปฏิบัติด้วยตนเอง⁸

สรุปได้ว่า การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร คือการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ของผู้บริหารให้สามารถคัดเลือก สรรหา คิดค้น สร้างและพัฒนาครูเพื่อให้ครูนั้นมีวิธีการจัดการ เรียนการสอนมาพัฒนา ผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นไปตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนที่หน่วยงานหรือองค์กรยอมรับ

จุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกำหนด จุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และ เจตคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและนำไปใช้ในการพัฒนาจนเกิดเป็นวัฒนธรรม แบบสั่งสมความรู้และร่วมพัฒนาในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถทำผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีความสุขและภูมิใจในวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของ สังคม สร้างความรัก ศรัทธาและเชื่อมั่น พัฒนาการผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

เบญจวรรณ ศิริพรชัยกุล ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการกำหนดมาตรฐาน ดังนี้

1. เพื่ออธิบายลักษณะของผลผลิต (products) กระบวนการ (processes) และกิจกรรมซึ่ง เป็นสิ่งจำเป็นต่อการควบคุม
2. เพื่อกำหนดความแน่นอนของงาน หรือ กำหนดเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในการ ดำเนินงาน

⁸สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพครู (ม.ป.ท. ,2544), 73-74.

3. เพื่อสร้างความกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวกัน(uniformity) ของผลิตผลกระบวนการและวิธีการ
4. เพื่อส่งเสริมวิจัยและการควบคุม (controlling) การปรับปรุงและการประสานงานในการบริหาร
5. เพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน
6. เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน เพราะการขาดมาตรฐานทำให้ไม่สามารถตัดสินใจได้ว่างานที่ต้องการวัดมีส่วนดี หรือส่วนเสียอย่างไร
7. เพื่อลดค่าใช้จ่ายและควบคุมการใช้จ่าย
8. เพื่อให้การวัดการเปรียบเทียบเกิดประสิทธิผลในทุก ๆ ขั้นตอนของการทำงาน
9. เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน
10. เพื่อช่วยให้เกิดความแน่นอน ในการเลือกสรรทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่และอำนวยความสะดวกต่อการฝึกอบรม
11. เพื่อสร้างและดำรงไว้ซึ่งความแน่นอนในการวางแผน
12. เพื่ออำนวยความสะดวกในการบันทึกรายงาน
13. เพื่อแสดงระดับของการปฏิบัติงาน (level of performance) รวมทั้งการพิจารณาในด้านความเร็ว ความถูกต้อง ประสิทธิภาพ ความประพฤติ⁹

กล่าวโดยสรุป จุดมุ่งหมายของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ และเจตคติที่ดีในการประกอบวิชาชีพอย่างต่อเนื่องและนำไปใช้ในการพัฒนาจนเกิดเป็นวัฒนธรรมแบบสั่งสมความรู้และร่วมพัฒนาในกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพ ให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานสามารถทำผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ มีความสุขและภูมิใจในวิชาชีพ เป็นที่ยอมรับเชื่อถือของสังคม สร้างความรัก ศรัทธาและเชื่อมั่น พัฒนาครูผู้เรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้นอยู่เสมอ

มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศ

เนื่องจากการจัดการศึกษาในหลายประเทศได้กระจายอำนาจบริหารไปสู่สถานศึกษา ดังเช่นผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของชาติ

⁹เบ็ญจวรรณ ศิริพรชัยกุล, “การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543), 43-44.

โดยรวม กล่าวคือผู้บริหารจะต้องเป็นมืออาชีพ (professional school administrator) ดังนั้นในประเทศต่าง ๆ จึงได้ใช้มาตรการคุณวุฒิ ประกาศนียบัตร ทางการบริหารการศึกษา หรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารเป็นการกั้นกรองเพื่อประกันคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนเป็นการค้นหาศักยภาพของผู้บริหารใหม่เพื่อนำไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพต่อไปตามบันไดอาชีพของผู้บริหารการศึกษาเพื่อเรียนรู้ความคิด ประสบการณ์ รูปแบบและวิธีการจัดระบบใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในต่างประเทศดังนี้

1. ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประเทศสหรัฐอเมริกามีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ระบบการออกใบอนุญาตวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยรัฐ และรัฐจะออกกฎหมายควบคุมวิชาชีพครู และผู้บริหารสถานศึกษา ภายในรัฐของตนโดยใช้การแต่งตั้งคณะกรรมการควบคุมวิชาชีพซึ่งผู้ว่าการรัฐเป็นคนแต่งตั้งคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิจากมหาวิทยาลัยในท้องถิ่นและผู้แทนองค์กรครู คณะกรรมการควบคุมวิชาชีพในแต่ละมลรัฐทำหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มคน 2 ฝ่ายคือ 1) ผู้ผลิตครู หลักสูตร และวิธีผลิตครู จะต้องได้รับการอนุญาตจากกรรมการศึกษาท้องถิ่น 2) ผู้จ้างครู ต้องจ้างเฉพาะผู้มีใบประกอบวิชาชีพเท่านั้น และครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจึงจะสมัครเป็นครูในรัฐนั้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ก็ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเช่นกัน ทั้งนี้ผู้ถือใบอนุญาตจะต้องมีประสบการณ์การสอนเพิ่มเติมจากสาขาที่จบมา ต้องผ่านการศึกษหลักสูตรสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูในระดับที่ต้องการบริหารด้วย

2. ประเทศแคนาดา

ภายใต้รัฐธรรมนูญของประเทศแคนาดา การบริหารจัดการศึกษาเป็นหน้าที่ของมณฑล มณฑลมีอำนาจเต็มในการบริหารจัดการศึกษาโดยไม่ขึ้นต่อรัฐบาลกลาง กล่าวคือรัฐสภาของแต่ละมณฑลสงวนสิทธิ์ในการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาเพื่อประชาชนในเขตมณฑลที่รับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในมณฑลอัลเบอร์ต้า จะต้อง 1) แสดงความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2) ดำเนินการให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาและคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 3) ประเมินหรือจัดให้มีการประเมิน โปรแกรมการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้โดยรัฐมนตรี 4) บริหารจัดการสถานศึกษา 5) ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัยของสถานศึกษา 6) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน 7) นิเทศแนะนำการประเมินผลและสร้างความก้าวหน้าให้นักเรียน 8) ประเมินครูของสถานศึกษา 9) ให้ดำเนินการตามหน้าที่อื่นใดตามที่ได้ระบุไว้ในสัญญา

ในการจ้างผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎระเบียบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและ
สภาสถานศึกษา¹⁰

3. ประเทศออสเตรเลีย

ในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศออสเตรเลีย ได้ให้ความสำคัญต่อความเป็นผู้นำทาง
การศึกษาและการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก จะเห็นได้จากรัฐควีนส์แลนด์ตั้งศูนย์
ความเป็นผู้นำที่เป็นเลิศ รัฐนิวเซาท์เวลส์ อบรมและพัฒนายุทธศาสตร์เพื่อปรับปรุงคุณภาพความ
เป็นผู้นำสถานศึกษา รัฐวิกตอเรีย กระทรวงศึกษาธิการและมหาวิทยาลัยเมลเบิร์นและสมาคม
ผู้บริหารสถานศึกษา 2 แห่งจัดตั้งศูนย์ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งออสเตรเลียเป็นรูปบริษัทอิสระ เพื่อ
ให้บริการและพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาโดยแบ่งวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาไว้เป็น
3 ระดับ คือระดับผู้ปรารถนาจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษา ระดับครึ่งทางบันไดอาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา และระดับผู้บริหารสถานศึกษาดีเด่น สภาสมาคมเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร
สถานศึกษาออสเตรเลียได้รับเงินอุดหนุนภายใต้แผนงานระดับชาติว่าด้วยโปรแกรมคุณภาพ
สถานศึกษาเพื่อพัฒนาวิชาชีพผู้นำสถานศึกษา และฝึกอบรมด้านการบริหาร โดยเน้นพิเศษที่
สถานศึกษาในท้องถิ่นที่ห่างไกลในรูปการกระจายอำนาจที่มุ่งผลแก่ผู้เรียนอย่างแท้จริง อีกทั้ง
ผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญและมีบทบาทหน้าที่มากมายกว้างขวางกว่าเดิม การพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาทั้งความเป็นผู้นำและสามารถในการจัดการจึงเป็นเงื่อนไขที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อ
ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาในประเทศออสเตรเลียและเป็นต้นแบบการพัฒนาผู้บริหาร
สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก

4. ประเทศอังกฤษ

ประเทศอังกฤษมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานแห่งชาติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สำหรับ
เป็นเกณฑ์ใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาครูที่ปรารถนาจะเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีภาวะ
ผู้นำและการจัดการที่ดีที่ทำให้เกิดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลการเรียนรู้ในตัว
ผู้เรียน เกณฑ์มาตรฐานด้านผู้นำมี 4 ด้าน คือ 1) ด้านภาวะผู้นำทางด้านวิชาการ 2) ด้านงานหลัก
และภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งได้แก่ยุทธวิธีในการกำกับ และดูแลสถานศึกษา การเรียน
การสอน ประชาชนและความสัมพันธ์ การพัฒนาและการจัดกำลังคนและทรัพยากร

¹⁰ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร
(กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543), 160-165.

ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ด้านความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ 4) ด้านทักษะและความสามารถในการบริหารการศึกษา¹¹

นอกจากนี้ประเทศอังกฤษได้ให้ความสำคัญของหัวหน้าสายวิชา โดยถือว่าหัวหน้าสายวิชาต้องเป็นผู้นำและกำหนดทิศทางของวิชาเพื่อให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและวิชา ผู้บริหารสถานศึกษาและกรรมการสถานศึกษารับผิดชอบการปรับปรุงสถานศึกษาทั้งหมด หัวหน้าสายวิชารับผิดชอบหลักสูตรรายวิชา และทำให้เกิดการเรียนการสอนที่มีมาตรฐานสูงในวิชานั้น ๆ และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายของสถานศึกษาอีกด้วย

5. ประเทศนิวซีแลนด์

ประเทศนิวซีแลนด์เป็นประเทศหนึ่งที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจการศึกษาทำให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาของตนเองภายใต้การบริหารงานโดยองค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ดูแลในเรื่องบุคลากร งบประมาณเพื่อการศึกษา หลักสูตร และการจัดการต่าง ๆ กว้างขวางเรื่องกำหนดอัตราเงินเดือน และค่าจ้างรายเดือนที่รัฐเป็นผู้กำหนด บทบาทหน้าที่ที่สำคัญประการหนึ่งของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา คือการสรรหา และแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะได้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริหารสถานศึกษา บริหารจัดการทุกเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกุญแจสำคัญของความสำเร็จของสถานศึกษาโดยเฉพาะการสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพให้แก่ประเทศนิวซีแลนด์

สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายพฤติกรรมที่แสดงถึงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถภาพเหล่านี้เป็นตัวชี้ถึงมาตรฐานพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 10 รายการดังนี้ 1) ตระหนักรู้ในสภาพแวดล้อม 2) บริหารงานอย่างมียุทธวิธี 3) มีการพิจารณาและการตัดสินใจที่ดี 4) สร้างสัมพันธ์และขจัดความขัดแย้ง 5) มีภาวะผู้นำ 6) มีการประชาสัมพันธ์ 7) มีความรู้ในวิชาชีพ

¹¹ สุวรรณ สำแดงเดช, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2544), 27-28.

8) มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพ 9) บริหารจัดการบุคลากร 10) บริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา¹²

6. ประเทศสิงคโปร์

ประเทศสิงคโปร์ประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาในรอบ 25 ปี กล่าวคือมีสถานศึกษาที่บริหารจัดการเป็นอิสระเพิ่มขึ้นอย่างไรก็ดีเพื่อเตรียมสถานศึกษาเข้าสู่ศตวรรษใหม่จึงเห็นสมควรให้มีการเน้นนวัตกรรมและการทดลองใหม่ ๆ ในการบริหารสถานศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้ปรับปรุงการบริหารมาตรฐาน วิธีการดำเนินงาน กระบวนการ และการจัดการจากรายงานชื่อ “Wave Length” ได้เสนอแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูโดยการให้เงินเดือนเพิ่มแก่ครูที่ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษา เพื่อจูงใจคนเก่งให้มาเป็นครูและเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และในอนาคตข้างหน้าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทมากขึ้นทำหน้าที่ 3 ประการ คือ เป็นผู้ดูแลงานประจำ เป็นผู้จัดการบริหารสถานศึกษา และเป็นผู้นำทางวิชาชีพ

ในอนาคตประเทศสิงคโปร์ได้กำหนดแนวทางให้กระทรวงศึกษาธิการประสานงานกับสถานศึกษามากขึ้นเพื่อให้สถานศึกษานำนวัตกรรมไปใช้ และเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาองค์กรเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยให้ EIT มีบทบาทสำคัญเพื่อจัดกิจกรรมส่งเสริมนวัตกรรมทางการศึกษาและดำเนินการต่างๆ เพื่อพัฒนาผู้บริหารและผู้จัดการสถานศึกษาโดยการจัดตั้งศูนย์ผู้บริหารสถานศึกษา มีวัตถุประสงค์ตั้งนี้คือเพื่อจัดอบรมผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นการส่งเสริมศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษา ให้บริการให้คำปรึกษาแนะนำแก่สถานศึกษา และเผยแพร่เอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการบริหาร กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์และความกระตือรือร้น โดยการแลกเปลี่ยนประสบการณ์และการใช้อุปกรณ์ต่าง ๆ กำหนดให้มีการศึกษาเฉพาะเรื่อง เพื่อนำไปปรับปรุงการดำเนินงานของสถานศึกษา จัดพิมพ์จุลสาร และวารสาร เพื่อใช้แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ประสบการณ์และการทำงาน ดำเนินงานอย่างใกล้ชิดกับองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสถานศึกษาที่สามารถบริหารงานได้ดี

ตามแนวนโยบายศูนย์ผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นองค์กรที่ศึกษาให้คำแนะนำแก่สถานศึกษาโดยมีการร่วมงานระหว่างกระทรวงศึกษาธิการสถาบันการศึกษาแห่งชาติและสถานศึกษา และมีเครือข่ายเชื่อมโยงทั่วโลก โดยคาดหวังว่าการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ “แกะแห่งอัจฉริยะ” จะเอื้ออำนวยให้ศูนย์ผู้บริหาร

¹² สุวรรณฯ สำแดงเดช, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของครูสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมสังกัดกรมสามัญศึกษา” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2544),27.

สถานศึกษาในระดับชั้นให้เป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้านการบริหารและการจัดการสถานศึกษา
ในระดับนานาชาติ

จากการศึกษาเอกสารเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารของต่างประเทศสรุป
ได้ว่า ประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นประเทศที่มีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารอย่างชัดเจน มีการ
กำหนดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถภาพทั้งผู้บริหารระดับหมวดวิชา ผู้บริหาร และ
ศึกษานิเทศก์ซึ่งเป็นผู้บริหารระดับเขต ส่วนในประเทศอื่นมีการจัดประกายความสำคัญของผู้บริหาร
การศึกษา และมีความจำเป็นต้องได้ผู้บริหารการศึกษาที่เป็นมืออาชีพพร้อมทั้งมีการกำหนด
บทบาทอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ อย่างชัดเจนตลอดจนมีการอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา
ดังตารางที่ 1¹³

¹³ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร
(กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543), 122-171.

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในประเทศต่าง ๆ

มลรัฐแคลิฟอร์เนีย	แคนาดา	อังกฤษ	นิวซีแลนด์	ไทย
1 ภาวะผู้นำองค์กรรวมมีความรู้ ทักษะสร้างวัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมายร่วมทรัพยากร ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ	1 แสดงความเป็นผู้นำทางการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2 ดำเนินการให้แน่ใจว่าการจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างสอดคล้องกับโปรแกรมการศึกษาและคำอธิบายรายวิชาที่กำหนดไว้ในหลักสูตร	1 ด้านภาวะผู้นำทางวิชาชีพ 2 ด้านงานหลักและภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้านความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพ 4 ด้านทักษะและความสามารถในการบริหารการศึกษา	1 ตระหนักรู้ในสภาพแวดล้อม 2 บริหารงานอย่างมียุทธวิธี 3 มีการพิจารณาและการตัดสินใจที่ดี 4 สร้าง สัมพันธ์และจัดการความขัดแย้ง 5 มีภาวะผู้นำ 6 มีการประชาสัมพันธ์ 7 มีความรู้ในวิชาชีพ 8 มีวิสัยทัศน์ในวิชาชีพ 9 บริหารจัดการบุคลากร 10 บริหารจัดการผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา	1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์
2 ภาวะผู้นำในการสอน	3 ประเมินหรือจัดให้มีการประเมิน โปรแกรมการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้แน่ใจว่านักเรียนในสถานศึกษามีโอกาสได้รับการพัฒนาให้มีมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้โดยรัฐมนตรี			
3 ภาวะผู้นำในชุมชน	4 บริหารจัดการสถานศึกษา			
4 ภาวะผู้นำองค์กร	5 ดำรงไว้ซึ่งระเบียบวินัยของสถานศึกษา			
5 ภาวะผู้นำด้านจริยธรรมและมนุษยสัมพันธ์	6 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและชุมชน 7 นิเทศแนะนำการประเมินผลและสร้างความก้าวหน้าให้นักเรียน 8 ประเมินครูของสถานศึกษา 9 ให้ดำเนินการตามหน้าที่อื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายในสัญญาในการจ้างผู้บริหารสถานศึกษาตามกฎระเบียบของคณะกรรมการบริหารสถานศึกษาและสภาสถานศึกษา			

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ,ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร(กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์,2543),122-171.

จากตารางการเปรียบเทียบเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละประเทศที่กล่าวมาข้างต้นพบว่าเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของประเทศไทยนั้นมีมากกว่าประเทศอื่น และมีรายละเอียดครอบคลุมงานทุกด้าน ที่สำคัญคือนอกจากการเป็นผู้นำแล้วต้องเป็นผู้สร้างผู้นำอีกด้วย

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการที่คุรุสภาซึ่งเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น 3 ครั้งเมื่อ พ.ศ. 2533 ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 พัฒนาเกณฑ์เดิมเป็นเกณฑ์ใหม่ คือเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 11 ข้อ และเมื่อปี พ.ศ. 2542 คุรุสภาได้ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้อนุมัติให้เพิ่มเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอีก 1 เกณฑ์ เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ 12 โดยกำหนดบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่า เด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ และเพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นผู้บริหาร โดยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม สำหรับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 มาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ประกอบไปด้วยมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพต้องมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปีหรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด / หัวหน้าสาย / หัวหน้างาน / ตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย 12 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบไปด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณต่อสังคม¹⁴

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษา การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษาเฉพาะมาตรฐานการ ปฏิบัติงานในข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548 ของ คุรุสภาซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วม เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา วิชาชีพ ได้แก่การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการ พัฒนาองค์กรตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

กล่าวโดยสรุป การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา หมายถึง การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรมรวมทั้งการเป็นผู้เสนอ ผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่ มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนา ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพ แสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับ ทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างการกระทำ กับผลของ การกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหาร จึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและ ระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความ รู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

¹⁴“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548,”
ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548) : 1-7.

กล่าวโดยสรุป การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน หมายถึง การแสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

กล่าวโดยสรุปการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึงวิธีการพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่ง การเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมีอาชีพมีการวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติ จนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึงการวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

กล่าวโดยสรุป พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับหมายถึง ความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามกระตุ้น ชัยยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

กล่าวโดยสรุปการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึงการเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาระงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจนการนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใดนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน ต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน

ทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

กล่าวโดยสรุป รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึงความสามารถในการนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพที่มีผลต่อการยอมรับของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานการศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

กล่าวโดยสรุป การร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุง การปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลกอย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและนำข้อมูลข่าวสารต่างๆที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงานการตื่นตัวการรับรู้และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

กล่าวโดยสรุปการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคนผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึง ต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุป การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง และพัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

กล่าวโดยสรุป การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน¹⁵

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2

มีที่ตั้ง สำนักงานที่บริเวณ โรงเรียนวัดหนองตาสาม อำเภออุทุมพร ถนนสายอุทุมพร – สุพรรณบุรี มีเขตบริการ พื้นที่ควบคุมดูแลการศึกษาขั้นพื้นฐานใน 3 อำเภอได้แก่ อำเภอดอนเจดีย์ อำเภออุทุมพร อำเภอสองพี่น้อง มีโรงเรียนทั้งสิ้น 149 โรงเรียน อำเภอดอนเจดีย์ 30 โรงเรียน อำเภออุทุมพร 58 โรงเรียน อำเภอสองพี่น้อง 61 โรงเรียน มีโรงเรียนขนาดเล็ก 59 โรงเรียน แยกเป็นอำเภอได้แก่ อำเภอดอนเจดีย์ 16 โรงเรียน อำเภออุทุมพร 24 โรงเรียน อำเภอสองพี่น้อง 19 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 54 โรงเรียน แยกเป็นอำเภอได้แก่ อำเภอดอนเจดีย์ 8 โรงเรียน อำเภออุทุมพร 19 โรงเรียน อำเภอสองพี่น้อง 27 โรงเรียน และมีโรงเรียนขนาดใหญ่ 36 โรงเรียน แยกเป็นอำเภอได้แก่ อำเภอดอนเจดีย์ 6 โรงเรียน อำเภออุทุมพร 15 โรงเรียน อำเภอสองพี่น้อง 15 โรงเรียน

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศภายในปี 2551 โดยเน้นการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ระบบเครือข่าย การจัดการความรู้ การวิจัยและพัฒนา และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารที่ทันสมัย

พันธกิจ

จัด ส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐานของเขตพื้นที่ให้ทั่วถึง มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ โดยใช้เครือข่าย การจัดการความรู้ การวิจัยและพัฒนา

¹⁵สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548),32-35.

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. สร้างโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคน
2. พัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาชาติ และมุ่งสู่ความเป็นเลิศ
3. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์

1. ประชากรในวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียมตามสิทธิและศักยภาพ
2. พัฒนาและยกระดับคุณภาพผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรีเขต 2 และสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง

ในอำเภอสองพี่น้องนั้นมีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่อยู่ในการกำกับดูแล ของเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 แบ่ง ออกเป็น 3 ขนาด คือสถานศึกษาขนาดเล็กมีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คนมี 19 โรงเรียน สถานศึกษาขนาดกลางมีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คนมี 27 โรงเรียน และมีสถานศึกษาขนาดใหญ่มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไปมี 15 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 61 โรงเรียน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

นิรันดร์ วัชรินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหลายวิธี เรียงลำดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปสู่น้อยคือ การศึกษาเอกสารและคู่มือปฏิบัติงาน การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ และการศึกษาต่อ¹⁶

สำเร้ง อ่อนสัมพันธ์ ทำการวิจัย เรื่อง การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2547 ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนรับผิดชอบโดยหัวหน้างานสารสนเทศ สังกัดสำนักงานแผน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สารสนเทศมี ประสิทธิภาพเชื่อถือได้ ถูกต้อง เทียบตรง ทันเวลา เป็นปัจจุบัน กะทัดรัด ครอบคลุม ชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปใช้ในการประสานข้อมูล การรายงานการประเมินผล การวางแผน การตัดสินใจ และการ ประชาสัมพันธ์ โรงเรียนเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบเครือข่ายใช้ในการพัฒนาระบบ 2. ความต้องการระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2547 แบ่งเป็น 5 ด้าน คือ จัดตั้งศูนย์สารสนเทศรับผิดชอบงานด้านการจัดการจัดระบบสารสนเทศภายใน โรงเรียนการรวบรวมข้อมูลและประมวลผลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สารสนเทศมีความ เชื่อถือได้ และนำไปใช้งานได้ให้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนา ระบบและจัดตั้งหน่วยงานเฉพาะสำหรับการกำหนดมาตรฐานและควบคุมการใช้เทคโนโลยี

¹⁶ นิรันดร์ วัชรินทร์ “การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”(วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2540),บทคัดย่อ.

3. ได้ รูปแบบการจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2547¹⁷

วิเชียร แก่นไร่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ คือการสำรวจตัวเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือการดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจิต¹⁸

สิงโต แก้วกัลยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตรวจสอบผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษา พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาด้วยวิธีการประเมินภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพที่น่าพอใจขั้นสูง ผลการประเมินด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวม ได้แก่ สถานศึกษาใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเรียนรู้และทำงานร่วมกันโดยเน้นกระบวนการกลุ่ม บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าการให้ความสำคัญและร่วมมือกันอย่างจริงจังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน¹⁹

¹⁷ สำริง อ่อนสัมพันธุ์, “การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2547 ” (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2541), บทคัดย่อ.

¹⁸ วิเชียร แก่นไร่, “การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ

¹⁹ สิงโต แก้วกัลยา, “การตรวจสอบผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษา พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

กฤษณะ สุพงศ์ ได้ศึกษาเรื่องทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก สถานศึกษาประถมศึกษามีมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทักษะการบริหารและผลการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 5 คือ ทักษะด้านเทคนิคและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์²⁰

ประสงค์ สังข์ดิษฐ์ ได้ศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบการปฏิบัติตามมาตรฐานสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ การปฏิบัติตามมาตรฐานสถานศึกษา ด้านมาตรฐานคุณภาพนักเรียน ด้านมาตรฐานการเรียนการสอน และด้านมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับค่อนข้างมาก การปฏิบัติตามมาตรฐานสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่าการปฏิบัติตามด้านมาตรฐานคุณภาพนักเรียน และด้านมาตรฐานการเรียนการสอนในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05²¹

กนกรัตน์ สุพรรณอ่วม ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานศึกษาของสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มาตรฐานการบริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับคุณภาพน่าพอใจขึ้นสูง มาตรฐานการเรียนการสอน

²⁰กฤษณะ สุพงศ์, “ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 5” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

²¹ประสงค์ สังข์ดิษฐ์, “การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามมาตรฐานสถานศึกษาในสถานศึกษาขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

มีการปฏิบัติอยู่ในระดับคุณภาพน่าพอใจขั้นสูง และคุณภาพนักเรียนตามมาตรฐานคุณภาพนักเรียนอยู่ในระดับน่าพอใจขั้นสูง²²

สมบัติ ศาสตร์นอก ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ จังหวัดขอนแก่น พบว่า กิจกรรมที่ครูปฏิบัติส่วนใหญ่ คือครูแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียน เพื่อเสริมความรู้และเสริมหลักสูตร หาวิธีแก้ไขข้อบกพร่องและพัฒนาผู้เรียนให้สูงขึ้น หมั่นปรับปรุงแผนการสอน และใช้สื่อได้เหมาะสมกับผู้เรียน จัดกิจกรรมโดยยึดกระบวนการและสร้างนิสัยเป็นหลัก เน้นผู้เรียนได้มีส่วนร่วม มีการรายงานผลการพัฒนาเป็นกลุ่มของห้องเรียนที่รับผิดชอบ รวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการสอน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำแก่นักเรียน มุ่งมั่นร่วมมือพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมาย และอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับชุมชน²³

สุวรรณ ลำแดงเดช ทำการวิจัยศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา มาตรฐานพบว่าอยู่ในระดับมากเกือบทุกมาตรฐานยกเว้นปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ระดับการบริหารงานวิชาการของ

²² กนกรัตน์ สุพรรณอ่วม, “การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานศึกษาของสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

²³ สมบัติ ศาสตร์นอก, “การศึกษาผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ จังหวัดขอนแก่น” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น ,2543),111.

ผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านก็อยู่ในระดับมากทุกด้าน²⁴

สิริเพ็ญ เสาร์มณี ได้ศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและครูสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าผู้บริหารที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูแตกต่างกัน แต่ปัจจัย อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูแตกต่างกัน แต่ปัจจัยคุณลักษณะด้านสังคมที่แตกต่างกันมีการรับรู้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ²⁵

กรีช นุ่มวัด ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำ

²⁴ สุวรรณมา สำแดงเดช, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2544),บทคัดย่อ

²⁵ สิริเพ็ญ เสาร์มณี, “การศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและครูสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545), 123.

ทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน²⁶

นิรมล ดาควน ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 โดยภาพรวม อาจารย์ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์การสอนต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ เป็นมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้แนวทางการพัฒนา 12 แนวทาง ได้แก่ สร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ในการปฏิบัติพัฒนาตนเอง จัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูในด้านต่าง ๆ สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มสื่อและจัดหาสื่อ สร้างความตระหนักและสำนึกในความเป็นครูอาจารย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคม ชมรมในหน่วยงาน รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมไปประเมินเป็นผลงาน จัดประชุมอบรมหรือประชุมการปฏิบัติการในการทำผลงานทางวิชาการ คุรุสภาต้องกำหนดเป็นมาตรฐาน เพื่อการต่อไปอนุญาตประกอบวิชาชีพครู สร้างเครือข่ายอาจารย์สายอาชีวศึกษา จัดโครงการหรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานในหน่วยงาน และสนับสนุนการทำวิจัยร่วมกันภายในสถานศึกษา²⁷

²⁶ กริช นุ่มวัด, “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

²⁷ นิรมล ดาควน, “การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2547), 10-11.

พระมหาสุดี ชาญสมร ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการส่งเสริมให้ครูมีวินัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อจริยธรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในความประพฤติ มีบุคลิกภาพที่ดี ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครูที่มีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ครูที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน และครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก²⁸

สมชาย เทพแสง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่าระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสบการณ์ ในการบริหาร ปัจจัยด้านการบริหารเวลาส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการบริหารเวลา ปรากฏว่าการเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารเวลา และเทคนิคในการบริหารเวลา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารเวลา ประสบการณ์ในการบริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพส่งผลทางตรงต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบสำคัญปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบสำคัญปรากฏว่า

²⁸ พระมหาสุดี ชาญสมร, “พฤติกรรมการส่งเสริมให้ครูมีวินัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อจริยธรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547), 170-173.

ความพร้อมของสื่อการสอนและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี²⁹

งานวิจัยต่างประเทศ

โนกูชิ (Noguchi) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมโดยใช้เขตการศึกษาเป็นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่จำนวน 11 คน และรองครูใหญ่จำนวน 26 คน ในเขตการศึกษา Coastal Mountain Unified School District (CMUSD) โดยทำการศึกษาระหว่างปีการศึกษา 2003-2004 ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำก่อให้เกิดความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเชิงบวก ระหว่างการเข้าร่วมกิจกรรมและระดับของสมรรถนะที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับ ครูใหญ่ได้รับทักษะใน 5 มาตรฐานของภาวะผู้นำมากกว่ารองครูใหญ่ ผู้บริหารแสดงความต้องการที่จะเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานในการทำงานร่วมกันและการทำงานในเรื่องการนิเทศและการสอน ครูใหญ่ร้อยละ 85 ชี้ให้เห็นว่า การมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะในการนิเทศและการประเมินผลมีผลกระทบต่อทักษะของพวกเขาปานกลาง สองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการที่จะให้มีการสนับสนุนในเรื่องความเข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศของสถานศึกษา การกล่าวถึงเชื้อชาติ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความร่วมมือในสถานศึกษา และส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่เนื้อหาในการอบรมของสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมและมีคุณค่าอย่างมาก³⁰

ไดซ์เฟาเซ็ท (DyceFaucette) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้ประสิทธิภาพของคณะกรรมการนโยบายเกี่ยวกับมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาระดับชาติ เพื่อเป็นแนวทางในการเตรียมครูใหญ่ : โดยศึกษาครูใหญ่ในรัฐนิวยอร์ก กลุ่มตัวอย่างเป็นครูใหญ่จำนวน 817 คน ผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่มีความกระตือรือร้นในงานของพวกเขาในฐานะผู้นำของสถานศึกษา และพวกเขาเชื่อว่า ระดับการเตรียมตัวของพวกเขายังไม่สมบูรณ์พอที่จะทำให้พวกเขา

²⁹ สมชาย เทพแสง, “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร” (ปริญญาานิพนธ์ การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548), บทคัดย่อ.

³⁰ Sara F. Noguchi, “District-based professional development for secondary administrators” (Ed.D. dissertation, University of the Pacific, 2005), Abstract.

ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำของสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่ามาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาของคณะกรรมการนโยบายระดับชาติ ประกอบด้วยทักษะที่สำคัญซึ่งครูใหญ่เชื่อว่าจะช่วยพวกเขาให้ประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำ แต่อย่างไรก็ดี โปรแกรมการศึกษาจะต้องมีความต่อเนื่องเพื่อเป็นหลักประกันว่าความเชี่ยวชาญในมาตรฐานเหล่านี้ได้ถูกจัดไว้แล้วอย่างเป็นระบบ ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่าจะผลิตผู้ผ่านการอบรมที่มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าความรู้ที่ได้จากโปรแกรมการเตรียมตัวนี้ จะเป็นหลักประกันว่าผู้บริหารในรุ่นต่อไปได้รับการเตรียมตัวอย่างดีที่จะเริ่มเข้าสู่ความท้าทายซึ่งไม่เพียงแต่ต้องการความผูกพันกับงานและการอุทิศตนเท่านั้น แต่ยังต้องการสมรรถนะและความเชี่ยวชาญในทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จในหน้าที่ของพวกเขา³¹

แพน โคนิเยน (Pankonien) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศูนย์ประเมินในฐานะรูปแบบของการพัฒนาทางวิชาชีพสำหรับผู้นำของสถานศึกษา จากผลการวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพแก่ศูนย์ประเมิน คือ ควรวางรูปแบบให้ศูนย์ประเมินทำการประเมินความรู้และทักษะที่จำเป็นในการเป็นครูใหญ่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เขตการศึกษาควรให้ครูใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมของศูนย์อย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนการสร้างแผนพัฒนาวิชาชีพในศูนย์ประเมิน ผู้รับผิดชอบของศูนย์ประเมินควรจัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรของสถานศึกษาในเขตการศึกษา เรื่องการสอนงานที่มีประสิทธิภาพและทักษะการประสานงานที่ทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น และผู้รับผิดชอบของศูนย์ประเมินควรให้ความสำคัญกับบทบาทในการให้ข้อมูลย้อนกลับของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งถือเป็นส่วนสำคัญที่มีผลกระทบต่อกระบวนการในการพัฒนาวิชาชีพของผู้เข้าร่วมกิจกรรมของศูนย์ประเมิน³²

เพรสเลอร์ (Presler) ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของครูใหญ่ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพโดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลัก ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่รับรู้ตนเองในฐานะที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู อย่างไรก็ตามก็ยังมีคำตอบซึ่งชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานการพัฒนาบุคลากรในระดับชาติยังไม่บรรลุผล หรืออาจไม่มีพื้นฐานในการปฏิบัติโดยใช้

³¹ Kim Jane DyceFaucette, “Perceptions of the efficacy of the National Policy Board for Educational Administration Standards in guiding principal preparation : A survey of New York State principals” (Ed.D. dissertation, University of Rochester, 2005), Abstract.

³² Lauralee Pankonien, “Assessment centers as professional development models for school leaders” (Ph.D. dissertation, Texas State University - San Marcos, 2005), Abstract.

การวิจัยเป็นฐาน งานวิจัยนี้สนับสนุนข้อค้นพบในงานวิจัยของไลเบอร์แมน (Lieberman) ในปี ค.ศ. 1995 ที่พบว่า ในการพัฒนาทางวิชาชีพมีการละเลยบริบทของสถานที่ทำงานของครู³³

เมเอ็ด (Meade) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การประเมินการปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพของสถานศึกษาเอกชนขนาดเล็กของคริสตศาสนาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู ผลการวิจัยพบว่าการรับรู้ของผู้บริหารและครูมีความสอดคล้องกัน ผู้บริหารและครูรับรู้ประสบการณ์ในการพัฒนาวิชาชีพของตนว่ามีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานการพัฒนาคณาจารย์ของสภาการพัฒนาคณาจารย์ระดับชาติ (NSDC) อย่างไรก็ตามก็ยังคงพบความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเรื่ององค์การครูในสังคมแห่งการเรียนรู้ และในเรื่องกิจกรรมร่วมกันเพื่อพัฒนาวิชาชีพในสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ให้มีการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากสถานศึกษาเอกชนของคริสตศาสนาจำนวนมากขึ้น โดยเน้นการสำรวจในเรื่องยุทธศาสตร์การประเมิน และการประเมินในภาคปฏิบัติที่สนับสนุนความพยายามในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารและครูของสถานศึกษาคาทอลิก³⁴

สมิท (Smith) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่ ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากข้อความจำนวน 26 ข้อความเพื่อหาพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานเกิดประสิทธิผล พบว่าพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผน และร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน 2) สร้างความเข้าใจและติดต่อระหว่างบ้านกับโรงเรียน 3) กระตุ้นให้ครูพัฒนาการทางด้านอาชีพและด้านส่วนตัวที่ทำให้เกิดความมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเองขึ้น ช่วยให้บริการของโรงเรียนดีขึ้น 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและความถูกต้องยุติธรรมเท่าที่ทำได้ 5) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สามัคคี และร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนเอง 6) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่างๆ ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีของชุมชน 8) เป็นผู้นำในทาง

³³ Barbara Jill Presler, "The principal's role in promoting standards-based professional development" (Ed.D. dissertation, University of Nevada, Las Vegas, 2006), Abstract.

³⁴ John Michael Meade, "An evaluation of the professional development practices of small private Christian schools based on the perceptions of administrators and teachers" (Ed.D. dissertation, Oral Roberts University, 2007), Abstract.

วิชาการแสดงความสามารถในทางการสอนและการบริหารโรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัย และมีสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียน³⁵

แซงค์ (Cheng) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา 190 แห่งของฮ่องกง พบว่าภาวะผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปแบบรูปการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังส่งผลอย่างสูงต่อประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ของครูใหญ่และครู และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน³⁶

สรุป

จากการศึกษา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเป็นยุทธศาสตร์หลักในการเป็นพลังขับเคลื่อนสำคัญในการกระจายอำนาจให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สร้างความเข้มแข็งสร้างความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบและมีประสิทธิภาพ และเป็นกลไกที่จะทำให้ครูสามารถพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพครูเป็นครู ดี เก่ง มีมาตรฐานวิชาชีพ และมีจรรยาบรรณวิชาชีพ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาโดยรวมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

³⁵ Smith, Harold B. "Descriptions of Effective Behavior of School Principals," *Dissertation Abstract International* (1998):722-A.

³⁶ Y.C. Cheng, "Principal's Leadership as a Critical Factor for School Performance." *School effectiveness and School improvement*, 5(March 1994):299-317.

บทที่ 3

การดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 2) แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการ 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดขั้นตอนดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการ ขั้นตอนนี้เป็นการศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำโครงร่างงานวิจัยและเสนอโครงร่างงานวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย เป็นการจัดทำเครื่องมือและนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปสำรวจกับตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามกับผู้ให้ข้อมูลจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ แปลผลจากการวิเคราะห์ ประมวลผลและเสนอแนะ

ขั้นตอนที่ 3 รายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนนำเสนอรายงานผลการวิจัย ร่างผลการวิเคราะห์แปลผล และอภิปรายผล เขียนรายงานผลการวิจัยเสนอให้ผู้ควบคุมตรวจสอบ แก้ไข จัดพิมพ์เป็นฉบับเพื่อดำเนินการขอสอบสารนิพนธ์ ตลอดจนแก้ไขรายงานผลตามที่คณะกรรมการ

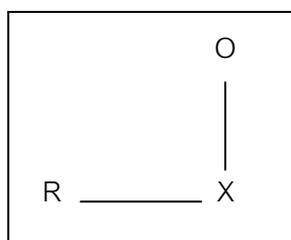
ชี้แนะ และจัดส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอจบการศึกษา โดยมีโครงสร้างและขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์การวิจัย จึงได้กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยมีรายละเอียด ดังนี้

แผนแบบการวิจัย

แผนแบบการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้แผนแบบงานวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study) ซึ่งสามารถแสดงแผนแบบการวิจัยได้ดังนี้



- เมื่อ
- R หมายถึง กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม
 - X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา
 - O หมายถึง ข้อมูลที่ได้จากการศึกษา

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 61 โรงเรียน¹

¹สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 , แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2549 (ม.ป.ท.,2549), 15.

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งกำหนดโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)² การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จัดแบ่งสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ออกเป็น 3 ขนาด ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 คือ ขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนน้อยกว่า 121 คน ขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนระหว่าง 121 ถึง 300 คน ขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2. สุ่มสถานศึกษาตามขนาดของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ตามสัดส่วนของจำนวนตัวอย่างต่อจำนวนประชากรทั้งหมด

3. กำหนดผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากร ตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล แยกตามขนาดของสถานศึกษา

อำเภอ	ประชากร				ตัวอย่าง				ผู้ให้ข้อมูล			
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวม
สองพี่น้อง	19	27	15	61	16	23	13	52	64	92	52	208

ตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรพื้นฐาน และตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

² Krejcie and Morgan, อ้างถึงในพวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543), 303.

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบัน

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา³ ประกอบไปด้วย

2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา หมายถึง การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรมรวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน หมายถึง การแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง วิธีการพัฒนาผู้ร่วมงานโดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคนนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนาเพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง ความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลายตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง

2.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง ความสามารถในการนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์

³สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2548), 32-35.

งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพที่มีผลต่อการยอมรับของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

2.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุง การปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม

2.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน

2.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง การจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง และพัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน

2.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างสอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือแบบสอบถาม และการสนทนากลุ่ม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดให้ (forced choice) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุราชการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา โดยผู้วิจัยพัฒนามาจากแบบสอบถามของ นางสุวรรณา สำแดงเดช และ นายสมมุง กาพรัตน์

แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert)⁴ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 5 คะแนน
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 4 คะแนน
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 3 คะแนน
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 2 คะแนน
- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักคะแนน 1 คะแนน

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group discussion) เพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผู้ร่วมสนทนากลุ่มประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและปรับปรุงเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาพัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือภายใต้คำปรึกษาของอาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน และตรวจสอบโดยใช้เทคนิค IOC (index of item objective congruence) และนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้ให้ข้อมูลในสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 8 โรงเรียนละ 4 คนจำนวน 32 คน

⁴Rensis Likert, อ้างถึงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์(ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), พิมพ์ครั้งที่ 8 (กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543), 107-108.

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับมา คำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach)⁵ ได้ 0.983

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือเรียนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดที่เป็นตัวอย่าง ให้ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล และติดตามรวบรวมแบบสอบถามคืนจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สนทนากลุ่มด้วยตนเอง และมีผู้ช่วยจดบันทึกการวิเคราะห์สรุปผลของการสนทนา

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับข้อมูลทั้งหมดคืนมาแล้ว จึงพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมด เพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วน แล้วรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาจัดระเบียบข้อมูลลงรหัส จากนั้นนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2 ผู้วิจัยใช้ค่าเฉลี่ยวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best)⁶ รายละเอียดดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับปานกลาง

⁵Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rded. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

⁶John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall Inc., 1970), 190.

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency)
และค่าร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. การวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานจากการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content
analysis)

สรุป

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สุพรรณบุรี เขต 2 2) แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 การวิจัย
ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
จำนวน 61 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม ตามแนวความคิดของ
คุรุสภา และการสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ใช้ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ(percentage)
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)และจากการสนทนากลุ่มใช้วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 52 แห่ง แต่ละสถานศึกษามีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 4 คนต่อสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน หัวหน้าระดับชั้น 1 คน ครูผู้สอน 1 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 47 แห่ง รวม 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.38 นำมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์โดยใช้ตารางประกอบคำบรรยาย จำแนกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าระดับชั้น และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สุพรรณบุรีเขต 2 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 47 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 47 คน หัวหน้าระดับชั้น 47 คนและครูผู้สอน จำนวน 47 คน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น จำนวน 188 คน การวิเคราะห์พิจารณาตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการทำงาน และอายุราชการ โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ดังรายละเอียดตาม ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 188)

1.เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	90	47.90
หญิง	98	52.10
รวม	188	100.00
2.อายุ		
น้อยกว่า 30 ปี	12	6.40
30-40 ปี	39	20.70
41-50 ปี	69	36.70
51 ปีขึ้นไป	68	36.20
รวม	188	100.00
3.อายุราชการ		
น้อยกว่า 10 ปี	21	11.10
10-20 ปี	40	21.30
21-30 ปี	78	41.50
มากกว่า 30 ปี	49	26.10
รวม	188	100.00
4.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	1	0.50
ปริญญาตรี	146	77.70
สูงกว่าปริญญาตรี	41	21.80
รวม	188	100.00
5.ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหารสถานศึกษา	47	25.00
รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูหัวหน้าฝ่ายวิชาการ	47	25.00
หัวหน้าระดับชั้น	47	25.00
ครูผู้ปฏิบัติการสอน	47	25.00
รวม	188	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

6.อายุราชการในตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	4	2.13
1-5 ปี	39	2.74
6-10 ปี	17	9.04
มากกว่า 10 ปี	128	68.04
รวม	188	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยภาพรวม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 เพศชาย จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 มีอายุ 41-50 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 มีอายุน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40 มีอายุราชการระหว่าง 21 - 30 ปีมากที่สุด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 อายุราชการน้อยกว่า 10 ปี น้อยที่สุด จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 77.70 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 มีตำแหน่งหน้าที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษารองผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าระดับชั้น ครูผู้สอน จำนวน 47 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 ส่วนผู้ที่มีอายุราชการในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 1 ปี น้อยที่สุด จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 อยู่ในระดับใด ผู้วิจัยวิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ทั้งในภาพรวมและจำแนกตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามขอบเขตของค่าเฉลี่ยตามแนวคิดของเบสท์ (Best) ตามที่ได้กำหนดไว้ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 (n = 47)

ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา	3.65	0.66	มาก
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด ขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	3.90	0.59	มาก
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	3.95	0.57	มาก
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง	3.99	0.60	มาก
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ	4.00	0.56	มาก
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	4.06	0.59	มาก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ	3.95	0.58	มาก
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.18	0.62	มาก
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.05	0.63	มาก
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.04	0.54	มาก
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.07	0.56	มาก
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.03	0.51	มาก
รวม	4.00	0.42	มาก

จากตารางที่ 4 โดยภาพรวมระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2
มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมพบว่ามีกา
กระจายน้อย (S.D. = 0.42) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อ
จำแนกในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยได้
ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.18$, S.D.=0.62) เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

($\bar{X}=4.07, S.D.= 0.56$) ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ($\bar{X}= 4.06, S.D. = 0.59$) ร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}= 4.05, S.D. = 0.63$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X}= 4.04, S.D. = 0.54$) สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ($\bar{X}= 4.03, S.D. = 0.51$) พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ ($\bar{X}= 4.00, S.D. = 0.56$) พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X}= 3.99, S.D. = 0.60$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{X}= 3.95, S.D. = 0.57$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}= 3.95, S.D. = 0.58$) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ($\bar{X}= 3.90, S.D. = 0.59$) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ($\bar{X}= 3.65, S.D. = 0.66$)

เพื่อตอบคำถามของการวิจัย ผู้วิจัยได้วิเคราะห์จากค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรี เขต 2 เป็นรายด้าน จากตัวแปรที่ศึกษา จำนวน 72 ข้อ ดังรายละเอียดตามตารางที่ 5 – 16

ตารางที่ 5 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

(n = 47)

ข้อที่	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการการบริหารการศึกษา	3.55	0.66	มาก
2	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู	3.58	0.84	มาก
3	นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	3.89	0.70	มาก
4	มีผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษาอยู่เสมอ	3.44	0.92	ปานกลาง
5	เป็นวิทยากรในการอบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	3.01	1.12	ปานกลาง
6	ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู	4.31	0.67	มาก
	รวม	3.65	0.66	มาก

จากตารางที่ 5 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่ามีการกระจายน้อย (S.D. = 0.66) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และเมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นวิทยากรในการอบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 6 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน (n = 47)

ข้อที่	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	จัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และชุมชน ได้จริง	3.93	0.68	มาก
2	จัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และชุมชน	3.98	0.69	มาก
3	จัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และชุมชน	3.89	0.68	มาก
4	การจัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ชุมชน	3.90	0.61	มาก
5	จัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม	3.97	0.58	มาก
6	การจัดกิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนา ครู ผู้เรียน และชุมชน ได้โดยตรง	3.89	0.58	มาก
	รวม	3.90	0.59	มาก

จากตารางที่ 6 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ

พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมพบว่ามีกระจายน้อย (S.D. = 0.59) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ จัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียน และชุมชน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 3.97$, S.D.=0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและชุมชน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68)

ตารางที่ 7 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

(n = 47)

ข้อที่	มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล	3.87	0.73	มาก
2	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ส่งเสริมการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การค้นคว้าจาก I.C.T.	4.03	0.68	มาก
3	มอบหมายงานที่ทำทนาย และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้น	3.91	0.68	มาก
4	แสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงาน และของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะ	4.05	0.61	มาก
5	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล	3.98	0.56	มาก
6	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของตนเอง	4.01	0.70	มาก
	รวม	3.95	0.57	มาก

จากตารางที่ 7 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมพบว่ามีกระจายน้อย (S.D. = 0.34) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกใน

แต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ แสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงาน และของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะ ($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.61$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงาน ได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ส่งเสริมการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การค้นคว้าจาก I.C.T. ($\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.68$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.73$)

ตารางที่ 8 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (n = 47)

ข้อที่	พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน	4.02	0.64	มาก
2	การจัดทำแผนเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย	4.05	0.67	มาก
3	การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน	4.09	0.59	มาก
4	กำหนดเป้าหมายและวิธีการนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน	4.02	0.63	มาก
5	จัดทำแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.94	0.65	มาก
6	จัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า	3.96	0.64	มาก
	รวม	3.99	0.60	มาก

จากตารางที่ 8 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมพบว่าการกระจายน้อย ($S.D. = 0.60$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน ($\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.59$) รองลงมาคือการจัดทำแผนเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

($\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จัดทำแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.65$)

ตารางที่ 9 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ

(n = 47)

ข้อที่	พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาเงื่อนไข และข้อจำกัดของหน่วยงาน	3.96	0.60	มาก
2	เลือกสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและมีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.62	มาก
3	พัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กรด้วยนวัตกรรมการบริหารที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการและปฏิบัติได้จริงอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง	3.94	0.62	มาก
4	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการจัดหาใช้ บำรุงรักษา ประเมิน ปรับปรุงสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น	4.14	0.62	มาก
5	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์เทคนิควิธีการ และตัดสินใจ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.10	0.63	มาก
6	ร่วมกันเผยแพร่การใช้สื่อ นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ	3.94	0.65	มาก
	รวม	4.00	0.56	มาก

จากตารางที่ 9 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่ามีการกระจายน้อย ($S.D. = 0.56$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการจัดหาใช้ บำรุงรักษา ประเมิน ปรับปรุงสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.62$) รองลงมาคือ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงาน

มีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์เทคนิควิธีการ และตัดสินใจ ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ร่วมกันเผยแพร่การใช้สื่อนวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ ($\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.65$)

ตารางที่ 10 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้าน ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร (n = 47)

ข้อที่	ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชัยยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จในผลงานของตนเป็นระยะ	4.06	0.63	มาก
2	มีศักยภาพในการริเริ่มร่วมพัฒนาสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจบุคลากร	4.07	0.62	มาก
3	ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบประเมินผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน	4.01	0.67	มาก
4	กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ	4.11	0.60	มาก
5	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง	4.11	0.59	มาก
6	มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานของตนด้วยตนเอง	4.13	0.58	มาก
	รวม	4.06	0.59	มาก

จากตารางที่ 10 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่ามี การกระจายน้อย ($S.D. = 0.59$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานของตนด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.58$) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา และปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.59$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบประเมินผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.67$)

ตารางที่ 11 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (n = 47)

ข้อที่	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง โดยมีข้อมูลหลักฐานชัดเจน ทุกองค์ประกอบสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ	3.94	0.65	มาก
2	สรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	3.93	0.62	มาก
3	มีเป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนา ที่สูงกว่าเดิม	4.01	0.59	มาก
4	มีข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตาม ขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริงเป็นประโยชน์ต่อวง การศึกษา	3.94	0.53	มาก
5	มีแนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต	4.04	0.55	มาก
6	เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ และนำไปปรับปรุงใช้ใน สถานะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.98	0.65	มาก
	รวม	3.95	0.58	มาก

จากตารางที่ 11 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าการกระจายน้อย (S.D. = 0.58) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และเมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือมีแนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ มีเป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิม ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ สรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.62)

ตารางที่ 12 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (n = 47)

ข้อที่	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย และแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.34	0.61	มาก
2	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	4.31	0.63	มาก
3	ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างสร้างสรรค์	4.15	0.65	มาก
4	การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ปฏิบัติตามแบบอย่าง	4.15	0.66	มาก
5	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	4.13	0.67	มาก
6	ร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมที่พึงประสงค์	4.17	0.62	มาก
	รวม	4.18	0.62	มาก

จากตารางที่ 12 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าการกระจายน้อย (S.D. = 0.62) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และเมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย และแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.61) รองลงมาคือมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 13 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ (n = 47)

ข้อที่	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	ร่วมเข้าประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น	4.10	0.71	มาก
2	เสนอแนะข้อคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนตามโอกาสสมควร	4.02	0.67	มาก
3	ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถและเกิดผลที่ดีต่อชุมชน	4.10	0.67	มาก
4	เป็นผู้นำในการพัฒนาปรับปรุง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา	4.05	0.66	มาก
5	เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น	4.10	0.65	มาก
6	ได้รับความศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น	4.07	0.64	มาก
	รวม	4.05	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าการกระจายน้อย ($S.D. = 0.63$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.65$) รองลงมาคือร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถและเกิดผลที่ดีต่อชุมชน ($\bar{X} = 4.10, S.D. = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เสนอแนะข้อคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนตามโอกาสสมควร ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.67$)

ตารางที่ 14 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (n = 47)

ข้อที่	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและจำเป็นต่อการบริหาร	4.18	0.61	มาก
2	มีการวิเคราะห์จัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ	4.04	0.64	มาก
3	มีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ	4.08	0.64	มาก
4	เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลง	3.98	0.62	มาก
5	มีความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนางาน	4.01	0.64	มาก
6	ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ	4.00	0.64	มาก
	รวม	4.04	0.54	มาก

จากตารางที่ 14 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าการกระจายน้อย ($S.D. = 0.54$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และเมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและจำเป็นต่อการบริหาร ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.61$) รองลงมาคือ มีข้อมูลข่าวสารสารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ ($\bar{X} = 4.08, S.D. = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.62$)

ตารางที่ 15 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ (n = 47)

ข้อที่	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน	4.07	0.59	มาก
2	มีการตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบมีความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน	4.12	0.65	มาก
3	มีความสามารถในการจัดการได้ทุกสถานการณ์และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม	4.07	0.65	มาก
4	มีการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงาน ร่วมกันตั้งเป้าหมายแนวทาง และดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา	4.05	0.61	มาก
5	ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่	4.10	0.66	มาก
6	เป็นผู้นำและจัดระบบให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข	4.05	0.66	มาก
	รวม	4.07	0.56	มาก

จากตารางที่ 15 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่ามีกระจายน้อย (S.D. = 0.56) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ มีการตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบมีความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เป็นผู้นำและจัดระบบให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 16 ระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ด้านสร้าง โอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (n = 47)

ข้อที่	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1	มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่รับผิดชอบ	4.00	0.61	มาก
2	มีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดที่จะนำไปสู่การพัฒนา	3.93	0.60	มาก
3	มีการกำหนดแนวทางเลือกที่หลากหลาย และสามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	3.92	0.65	มาก
4	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ	4.10	0.63	มาก
5	ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง	4.16	0.59	มาก
6	ริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต	4.12	0.62	มาก
	รวม	4.03	0.51	มาก

จากตารางที่ 16 โดยภาพรวมระดับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มีค่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$) เมื่อพิจารณาจากส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยภาพรวมพบว่าการกระจายน้อย ($S.D. = 0.51$) แสดงว่าความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามสอดคล้องกัน และ เมื่อจำแนกในแต่ละข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สูงสุดคือ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.16$, $S.D. = 0.59$) รองลงมาคือ ริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต ($\bar{X} = 4.12$, $S.D. = 0.62$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ และมีการกำหนดแนวทางเลือกที่หลากหลาย และสามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์ ($\bar{X} = 3.92$, $S.D. = 0.65$)

ตอนที่ 3 แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2

ในการวิจัยแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยนำผลตัวแปรย่อย 3 ลำดับสุดท้ายของแต่ละตัวแปรโดยมีผู้ร่วมสนทนากลุ่ม ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 15 คนได้แสดงความคิดเห็นแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ผู้วิจัยรวบรวมและวิเคราะห์สรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

1.1 เป็นวิทยากรในการอบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา แนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารเข้าร่วมเป็นคณะทำงาน ของเครือข่ายในการพัฒนาผู้บริหาร จัดทำแผนโครงการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและเป็นผู้ดำเนินการดำเนินงาน ให้ปฏิบัติได้จริง

1.2 มีผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษายู่เสมอ แนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ พัฒนาตนเองด้านการเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ประชุมเชิงปฏิบัติการการศึกษาค้นคว้า วิจัย และนำเสนอผลงานสู่สาธารณะชน ผ่านสื่อต่าง ๆ เช่นเว็บไซต์ของเขตพื้นที่การศึกษา เป็นต้น

1.3 เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู แนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรสมัครเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายขององค์กร สมาคม หรือชมรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร เป็นแกนนำในการจัดประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานด้านการบริหารการศึกษา และพัฒนาวิชาชีพครู

2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

2.1 จัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและชุมชนแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรจัดทำโครงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียนและชุมชนโดยร่วมมือกับทุกฝ่าย และผลักดันให้ปฏิบัติได้จริงตามโครงการที่กำหนดไว้

2.2 การจัดกิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนา ครู ผู้เรียน และชุมชนได้โดยตรงแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรควบคุมกำกับดูแลและนิเทศงานให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงานและโครงการ เน้นการดำเนินการตามระบบวงจรเดมมิ่ง P D C A (plan do check act)

2.3 การจัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ชุมชนแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหาร ควรร่วมประชุมปรึกษาหารือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมที่ส่งผลต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียนชุมชน และดำเนินการตามลำดับที่กำหนดไว้

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

3.1 ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรกำหนดการนิเทศการปฏิบัติงานเป็นรายบุคคลโดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน

3.2 มอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้นแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการกำกับดูแลให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง

3.3 จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคลแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำเสนอผลงาน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ในการทำงานในที่ประชุมของหน่วยงานและให้การสนับสนุนความคิดและผลงานที่ดีมีประโยชน์

4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

4.1 จัดทำแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงในอนาคตแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย กำหนดวิสัยทัศน์ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาตามสภาพจริงและร่วมกันวางแผนโดยนำปัญหาและสภาพจริงมากำหนดเป้าหมายการดำเนินการพัฒนา

4.2 จัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่าแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของครูผู้เรียนและชุมชน โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ครอบคลุมความต้องการทุกด้าน

4.3 ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผนแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรนำปัญหาความต้องการของหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนพัฒนา โครงการ กิจกรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินการ

5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ

5.1 ร่วมกันเผยแพร่การใช้สื่อนวัตกรรมบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ แนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2 พัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กรด้วยนวัตกรรมบริหารที่หลากหลายตอบสนองความต้องการและปฏิบัติได้จริงอย่างถูกต้องเหมาะสม และต่อเนื่องแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันให้ชัดเจนถึงการพัฒนา และระดมความคิดในการพัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กรร่วมกัน และร่วมกันดำเนินงาน ผู้บริหารมีกรณีศึกษา ติดตามกำกับ ดูแลอย่างต่อเนื่อง

5.3 ใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาเงื่อนไข และข้อจำกัดของหน่วยงานแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรวิเคราะห์เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีอยู่ให้เชื่อมโยงกับสถานการณ์หรือสภาพจริงของหน่วยงาน กำหนดทางเลือกและนำมาใช้จริง

6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

6.1 ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบประเมินผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรร่วมมือกันจัดทำเครื่องมือประเมินผลและร่วมกันดำเนินการนำผลการประเมินที่เป็นปัญหาร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหา

6.2 ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชักจูง ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จในผลงานของตนเป็นระยะ แนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้ขยันและกำลังใจในการทำงานใช้กระบวนการนิเทศอย่างต่อเนื่อง

6.3 มีศักยภาพในการริเริ่มร่วมพัฒนาสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจบุคลากรแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรจัดสภาพความพร้อมในทุกด้านนิเทศกำกับดูแลให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ว่าเป็นระบบ

7.1 สรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานแนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรร่วมกันวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

7.2 รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง โดยมีข้อมูลหลักฐานชัดเจนทุกองค์ประกอบสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบแนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรร่วมกันวิเคราะห์ผลการประเมินจัดทำรายงานและผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง รวบรวมข้อมูลหลักฐานที่มาของผลการประเมินแยกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน

7.3 มีข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติงานเกิดผลจริงเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษานำแนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรรวบรวมข้อมูลสาระไว้เป็นแนวทางการปฏิบัติในโอกาสต่อไป

8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

8.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารแนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรวิจารณ์การทำงานของผู้บริหารโดยการเขียนบรรยายไม่ต้องลงชื่อและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น หรืออภิปรายการทำงานในที่ประชุม หรือผู้แสดงความคิดเห็น

8.2 การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ปฏิบัติตามแบบอย่างแนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม

8.3 ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างสร้างสรรค์แนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรนิเทศงานสนทนาพูดคุยประชุมผู้ร่วมงานและระดมความคิดเห็นหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องร่วมกัน

9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

9.1 เสนอแนะข้อคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนตามโอกาสสมควรแนวทางการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง เสนอแนวคิดต่อชุมชนเป็นกลุ่มย่อย หรือกลุ่มใหญ่ ออกเอกสารแผ่นพับเผยแพร่บทความอย่างสม่ำเสมอ จัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนเป็นประจำ

9.2 เป็นผู้นำในการพัฒนาปรับปรุง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรประชุมชี้แจงให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการพัฒนาในเรื่องต่างๆอย่างสม่ำเสมอและให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

9.3 ได้รับความศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่นแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน

10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

10.1 เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรหมั่นเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารอยู่เสมอ และนำมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

10.2 ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ที่จะนำไป

10.3 มีความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนางานแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงกับการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอปฏิบัติ

11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

11.1 เป็นผู้นำและจัดระบบให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุขแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของผู้ปฏิบัติให้ความเป็นธรรมกับทุกคนให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ

11.2 มีการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงาน ร่วมกันตั้งเป้าหมาย แนวทาง และดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรระดมความคิดและให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและประสานงานกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดีให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

11.3 มีความสามารถในการจัดการได้ทุกสถานการณ์และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรเสียสละมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูงในการจัดการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง

12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

12.1 มีการกำหนดแนวทางเลือกที่หลากหลาย และสามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์แนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรร่วมกันระดมความคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาในอนาคตให้หลากหลายสามารถเลือกนำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์

12.2 มีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดที่จะนำไปสู่การพัฒนาแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรจัดร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อนาคตและเตรียมแผนงาน โครงการ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบชัดเจน

12.3 มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสถานะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่รับผิดชอบแนวทางในการปฏิบัติคือ ผู้บริหารควรจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร ปัจจัย โอกาส ข้อจำกัด ขององค์กร ได้อย่างเป็นระบบและมีการจัดข้อมูลให้ชัดเจนสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารได้ทันทีที่มีการวางแผนสภาพแวดล้อมอย่างถูกต้องชัดเจน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 2) แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 โดยใช้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (stratified random sampling) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) มีผู้ให้ข้อมูลสถานศึกษาละ 4 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน ครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 208 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสร้างตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 47 แห่ง รวม 188 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 90.38 นำมาวิเคราะห์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และการวิเคราะห์แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจากการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) โดยเชิญผู้บริหารสถานศึกษา 15 คน จากการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) (สมศ.) รอบที่ 2 ในระดับดีมาก ได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ใช้การวิเคราะห์วิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ มีข้อค้นพบสรุปได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มาตรฐานปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มาตรฐานร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มาตรฐานพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ มาตรฐานพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

2. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 จากการสนทนากลุ่ม (focus group discussion) พบว่า

มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ ศึกษาดูงานด้านการบริหารการศึกษาพัฒนาตนเอง สมัครเข้าเป็นสมาชิก เครือข่ายขององค์กร สมาคม หรือชมรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นแกนนำในการจัดประชุม อบรม สัมมนา เป็นผู้นำในการดำเนินงาน ให้ปฏิบัติได้และนำเสนอผลงานสู่สาธารณชน

มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารควรประชุมปรึกษาหารือจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดลำดับความสำคัญของกิจกรรมจัดทำโครงการที่ส่งผลต่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้เรียนและชุมชนโดยร่วมมือกับทุกฝ่าย และผลักดันให้ปฏิบัติได้จริงตามโครงการที่กำหนดไว้ควรควบคุมกำกับดูแล นิเทศงานให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงานและโครงการ เน้นการดำเนินการตามวัฏจักรคุณภาพเดิมถึง

มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น ทักษะ วิสัยทัศน์ ในการทำงานในที่ประชุมของหน่วยงานและให้การสนับสนุนความคิดและผลงานที่ดีมีประโยชน์ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งมีการนิเทศ กำกับดูแลให้ความช่วยเหลือเป็นรายบุคคลโดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง

มาตรฐานพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารควรนำปัญหาความต้องการของหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนพัฒนา โครงการ กิจกรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาตามสภาพจริงและนำมากำหนดเป้าหมายการดำเนินการพัฒนาโดยยึดภาระงานเป็นสำคัญ เพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียนและชุมชน โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ครอบคลุมความต้องการทุกด้าน และนำสู่การปฏิบัติจริง

มาตรฐานพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารควรวิเคราะห์เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีอยู่ ให้เชื่อมโยงกับสถานการณ์หรือสภาพจริงของหน่วยงาน ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันให้ชัดเจนถึงการพัฒนาและระดมความคิดในการพัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กรร่วมกัน กำหนดทางเลือกและนำมาใช้จริง มีการนิเทศ ติดตามกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มาตรฐานปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารควรจัดสภาพความพร้อมในทุกด้าน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมมือกันจัดทำเครื่องมือประเมินผล และนำผลการประเมินที่เป็นปัญหาร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาใช้กระบวนการนิเทศกำกับดูแลให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรร่วมกันวิเคราะห์หาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน รวบรวมข้อมูลหลักฐานที่มาของผลการประเมินแยกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจน เพื่อไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินภายในสถานศึกษารายงานให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อวางแผนจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษารายงานปีการศึกษาต่อไป

มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารควรนิเทศงานสนทนาพูดคุยประชุมผู้ร่วมงานและระดมความคิดหาแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรวิจาร์ณการทำงานของผู้บริหาร ให้ขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จัดทำเอกสารเผยแพร่ เป็นเอกสาร เป็นจุลสาร แผ่นพับต่อชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัด

มาตรฐานร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนอย่างมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสนอแนวคิดต่อชุมชน ชี้แจงให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการพัฒนาในเรื่องต่างๆ ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ออกเอกสารแผ่นพับเผยแพร่บทความอย่างสม่ำเสมอจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนเป็นประจำ

มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาผู้บริหารควรหมั่นเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร นำข้อมูลข่าวสารเชื่อมโยงสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ที่จะนำไปปฏิบัติมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ

มาตรฐานเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารควรเสียสละมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูงในการจัดการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ระดมความคิดและให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและประสานงานกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด ความต้องการของผู้ปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทสามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมีการดำเนินงานจริงถูกต้องตรงประเด็นและให้ความเป็นธรรมกับทุกคนให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ

มาตรฐานสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ผู้บริหารควรจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร ปัจจัย โอกาส ข้อจำกัด ขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีความสะดวกรวดเร็วในการนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อนาคตร่วมกัน ระดมความคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาในอนาคตให้หลากหลายสามารถเลือกนำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์และเตรียมแผนงาน โครงการ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบชัดเจน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคคลากร ผู้เรียน และชุมชน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ซึ่งถือเป็นแนวทางสำคัญในการการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ได้นำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณ ลำแดงเดช ทำการวิจัยศึกษาเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา 2540 ของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับ กนกรัตน์สุพรรณอ่วม ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานศึกษาของสถานศึกษาประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า การดำเนินงานตามมาตรฐานการนิเทศภายในสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษา และการเรียนการสอน ทำให้คุณภาพนักเรียนตามมาตรฐานคุณภาพนักเรียนของสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมเป็นที่น่าพอใจในระดับสูง

ทั้งนี้เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำ

ตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและ บุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุดี ชาญสมร ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการส่งเสริมให้ครูมีวินัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อจริยธรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ครูที่วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในความประพฤติ มีบุคลิกภาพที่ดี ครูที่มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ ครูที่มีความเอื้อ ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียมกัน ครูที่มีความรับผิดชอบ เชื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน และครูที่มีมนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้ และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กริช นุ่มวัด ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนทั้ง โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนกับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก 3) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ คุรุสภา พ.ศ. 2537 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน

ส่วนการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาซึ่ง มีค่าเฉลี่ยในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กร วิชาชีพ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ เพื่อให้สมาชิกยอมรับ และเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิเชียร แก่นไร่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การพัฒนา วิชาชีพ คือการสำรวจตัวเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรม และ การศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือการดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย 3) การพัฒนาจิต คือ

การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจัดการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ โนกูชิ (Noguchi) ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามัธยม โดยใช้เขตการศึกษาเป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมส่วนใหญ่ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำก่อให้เกิดความสัมพันธ้อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติเชิงบวก ผู้บริหารแสดงความต้องการที่จะเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ส่วนที่เกี่ยวข้องกับการสร้างทีมงานในการทำงานร่วมกันและการทำงานในเรื่องการนิเทศและการ สอน สองในสามของผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความต้องการที่จะให้มีการสนับสนุนในเรื่องความ เข้าใจเกี่ยวกับบรรยากาศของสถานศึกษา การกล่าวถึงเชื้อชาติ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ ส่งเสริมความร่วมมือในสถานศึกษาและส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกว่าการหาใน การอบรมของสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำมีความเหมาะสมและมีคุณค่าอย่างมาก

2. แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานใน อำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จากการสนทนากลุ่มผู้วิจัย รวบรวมและวิเคราะห์สรุปในแต่ละด้านดังนี้

มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ ศึกษาดูงานด้านการบริหารการศึกษาพัฒนาตนเอง สมัครเข้าเป็นสมาชิก เครือข่ายขององค์กร สมาคม หรือชมรมต่าง ๆ ด้านการพัฒนาคุณภาพ ผู้บริหาร ด้านวิชาการ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู เป็นแกนนำในการจัดประชุม อบรม สัมมนา เป็นผู้นำในการดำเนินงาน ให้ปฏิบัติได้และนำเสนอผลงานสู่สาธารณชน สอดคล้องกับงานวิจัย ของ วิเชียร แก่นไร่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ได้ดำเนินการจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) การพัฒนาวิชาชีพ คือการสำรวจตัวเอง การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การปรับปรุงบุคลิกภาพ การฝึกฝนตนเองในการตัดสินใจ การรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อ 2) การพัฒนากาย คือการดูแลสุขภาพร่างกาย การออกกำลังกาย 3) การพัฒนาจิต คือ การดูแลรักษาสุขภาพจิต การบริหารจัดการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โนกูชิ (Noguchi) ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมโดยใช้เขตการศึกษา เป็นฐาน ผลการวิจัยพบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่ที่จัดโดยสถาบันพัฒนาภาวะผู้นำก่อให้เกิด ความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเชิงบวก

มาตรฐานตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของ บุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารควรประชุมปรึกษาหารือกับผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจัดลำดับ ความสำคัญของกิจกรรมจัดทำโครงการที่ส่งผลต่อการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร

ทางการศึกษาผู้เรียนและชุมชน โดยร่วมมือกับทุกฝ่าย และผลักดันให้ปฏิบัติได้จริงตามโครงการที่กำหนดไว้ ควบคุมกำกับดูแล นิเทศงาน ให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามแผนงานและโครงการ เน้นการดำเนินการตามวัฏจักรคุณภาพของเดมมิ่ง (Damming Cycle) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมบัติ ศาสตร์นอก ได้ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูสถานศึกษามัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ จังหวัดขอนแก่น พบว่า กิจกรรมที่ครูปฏิบัติส่วนใหญ่ คือครูแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนในชั้นเรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำแก่นักเรียน มุ่งมั่นร่วมมือพัฒนางานจนบรรลุเป้าหมาย และอาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับชุมชน

มาตรฐานมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานนำเสนอผลงาน แสดงความคิดเห็น วิสัยทัศน์ ในการทำงานในที่ประชุมของหน่วยงานและให้การสนับสนุนความคิดและผลงานที่ดีมีประโยชน์ มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด และความต้องการของผู้ปฏิบัติ พร้อมทั้งมี การนิเทศ กำกับดูแลให้ความช่วยเหลือเป็นรายบุคคล โดยกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล ดาควน ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แนวทางการพัฒนา 12 แนวทาง ได้แก่ สร้างแรงจูงใจให้กับอาจารย์ในการปฏิบัติพัฒนาตนเอง จัดประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพในด้านต่าง ๆ สนับสนุนและจัดสรรงบประมาณให้อาจารย์เข้าร่วมกิจกรรมในการพัฒนาวิชาชีพ เพิ่มสื่อและจัดหาสื่อ สร้างความตระหนักและสำนึกในความเป็นครูอาจารย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดตั้งสมาคม ชมรมในหน่วยงาน รายงานผลการเข้าร่วมกิจกรรมทุกครั้งกับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรนำผลการเข้าร่วมกิจกรรมไปประเมินเป็นผลงาน จัดประชุมอบรมหรือประชุมการปฏิบัติการในการทำผลงานทางวิชาการ ครูสภาต้องกำหนดเป็นมาตรฐานเพื่อการต่อไปในอนาคตประกอบวิชาชีพครู สร้างเครือข่ายอาจารย์สายอาชีวศึกษา จัดโครงการหรือจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเป็นกรรมการ อนุกรรมการหรือคณะทำงานในหน่วยงาน และสนับสนุนการทำวิจัยร่วมกันภายในสถานศึกษา

มาตรฐานพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารควรนำปัญหาความต้องการของหน่วยงานมากำหนดเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของแผนพัฒนา โครงการกิจกรรม โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาตามสภาพจริง และนำมากำหนดเป้าหมายการดำเนินการพัฒนา โดยยึดภาระงานเป็นสำคัญ เพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชน โดยกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานให้ครอบคลุม

ความต้องการทุกด้าน และนำสู่การปฏิบัติจริง เช่นเดียวกับ เบ็ญจวรรณ ศิริพรชัยกุล ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับจุดประสงค์ของการกำหนดมาตรฐาน ดังนี้ 1.) เพื่ออธิบายลักษณะของผลผลิต (products) กระบวนการ (processes) และกิจกรรมซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อการควบคุม 2.) เพื่อกำหนดความแน่นอนของงาน หรือ กำหนดเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในการดำเนินงาน 3.) เพื่อสร้างความกลมกลืนเป็นหนึ่งสิ่งเดียวกัน (uniformity) ของผลิตผลกระบวนการและวิธีการ 4.) เพื่อส่งเสริมวิจัยและการควบคุม (controlling) การปรับปรุงและการประสานงานในการบริหาร 5.) เพื่อส่งเสริมความเข้าใจที่ดีต่อกันระหว่างหัวหน้างานกับผู้ปฏิบัติงาน 6.) เพื่อลดความขัดแย้งในการทำงาน เพราะการขาดมาตรฐานทำให้ไม่สามารถตัดสินได้ว่างานที่ต้องการวัดมีสวนดี หรือ ส่วนเสียอย่างไร 7.) เพื่อลดค่าใช้จ่ายและควบคุมการใช้จ่าย 8.) เพื่อให้การวัดการเปรียบเทียบเกิดประสิทธิผลในทุก ๆ ขั้นตอนของการทำงาน 9.) เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน 10.) เพื่อช่วยให้เกิดความแน่นอน ในการเลือกสรรทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับตัวเจ้าหน้าที่ และอำนวยความสะดวกต่อการฝึกอบรม 11.) เพื่อสร้างและดำรงไว้ซึ่งความแน่นอนในการวางแผน 12.) เพื่ออำนวยความสะดวกในการบันทึกรายงาน 13.) เพื่อแสดงระดับของการปฏิบัติงาน (level of performance) รวมทั้งการพิจารณาในด้านความเร็ว ความถูกต้อง ประสิทธิภาพ ความประพฤติ

มาตรฐานพัฒนาและ ใช้ในวัดกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารควรนำผลการประเมินภายในและภายนอกสถานศึกษามาวิเคราะห์จุดที่ควรพัฒนา และข้อเสนอแนะ ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันให้ชัดเจนถึงการพัฒนาและระดมความคิดในการพัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กรร่วมกัน กำหนดทางเลือกและนำมาใช้จริง มีการนิเทศ ติดตามกำกับดูแล อย่างต่อเนื่อง จัดทำเอกสารเผยแพร่ผลงานต่อหน่วยงานต่าง ๆ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของเขตพื้นที่การศึกษาสอดคล้องกับ สิ่งโต แก้วกัลยา ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการตรวจสอบผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษา พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการประเมินมาตรฐานสถานศึกษาด้วยวิธีการประเมินภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพที่น่าพอใจขั้นสูง ผลการประเมินด้านการบริหาร สถานศึกษาและด้านการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวม ได้แก่ สถานศึกษา ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเรียนรู้และทำงานร่วมกัน โดยเน้นกระบวนการกลุ่ม บุคลากรในสถานศึกษาเห็นว่าการให้ความสำคัญและร่วมมือกันอย่างจริงจังของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จอย่างมีคุณภาพในการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของนักเรียน

มาตรฐานปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวรผู้บริหารควรจัดสภาพความพร้อมในทุกด้าน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ร่วมมือกันจัดทำเครื่องมือประเมินผล และนำผลการประเมินที่เป็นปัญหาร่วมกันวิเคราะห์หาแนวทางแก้ปัญหาใช้กระบวนการนิเทศกำกับดูแลให้ขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิธ (Smith) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมที่มีประสิทธิภาพและไม่มีประสิทธิภาพของครูใหญ่ ด้วยการวิเคราะห์และสังเคราะห์จากข้อความจำนวน 26 ข้อความเพื่อหาพฤติกรรมของครูใหญ่ที่ทำงานเกิดประสิทธิผลพบว่าพฤติกรรมที่ทำให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่ 1) การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าโรงเรียนกับคณะกรรมการวางแผน และร่วมมืออย่างใกล้ชิดกับคณะครูในโรงเรียน 2) สร้างความเข้าใจและติดต่อระหว่างบ้านกับโรงเรียน 3) กระตุ้นให้ครูพัฒนาการทางด้านอาชีพและด้านส่วนตัวที่ทำให้เกิดความมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเองขึ้น ช่วยให้บรรยากาศของโรงเรียนดีขึ้น 4) เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลและความถูกต้องยุติธรรมเท่าที่ทำได้ 5) พัฒนาตนเองในด้านวิชาการ สามัคคี และร่วมมือกับครูส่งเสริมโรงเรียนของตนเอง 6) ทำงานตามโครงการพัฒนาต่างๆของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 7) ทำงานอย่างมีสัมพันธภาพอันดีเยี่ยมของชุมชน 8) เป็นผู้นำในทางวิชาการแสดงความสามารถในทางการสอนและการบริหาร โรงเรียนให้ประจักษ์ ทำให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่ดี มีวินัย และมีสัมพันธภาพอันดีกับนักเรียน

มาตรฐานรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ว่าเป็นระบบผู้บริหารควรร่วมกันวิเคราะห์หาจุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน นำผลการประเมินจัดทำรายงานและผลการปฏิบัติงานตามสภาพจริง รวบรวมข้อมูลหลักฐานที่มาของผลการประเมินแยกเป็นหมวดหมู่อย่างชัดเจนไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในโอกาสต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยปรากฏว่าระดับของการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ การบริหารเวลา สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี และประสิทธิภาพในการบริหาร ปัจจัยด้านการบริหารเวลาส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของการบริหารเวลา ปรากฏว่าการเพิ่มประสิทธิผลของการบริหารเวลา และเทคนิคในการบริหารเวลา เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารเวลา ประสิทธิภาพในการบริหารส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของ

ผู้บริหาร คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพส่งผลทางตรงต่อการจัดการคุณภาพ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบสำคัญปรากฏว่า ผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพ สิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการจัดการคุณภาพ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบสำคัญปรากฏว่าความพร้อมของสื่อ การสอนและวัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อปัจจัยด้านสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยี

มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีผู้บริหารควรนิเทศงานสนทนาพูดคุยประชุม ร่วมงานและระดมความคิดเห็นแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องร่วมกัน เปิดโอกาสให้บุคลากรวิจารณ์ การทำงานของผู้บริหาร ให้ขวัญและกำลังใจ ให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม จัดทำเอกสาร เผยแพร่ เป็นเอกสาร เป็นจุลสาร แผ่นพับต่อชุมชนและหน่วยงานต้นสังกัดสอดคล้องกับงานวิจัย ของ พระมหาสุดี ชาญสมร ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการส่งเสริมให้ครูมีวินัยของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อจริยธรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า จริยธรรมของครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ครูที่วางตนเหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีในความประพฤติ มีบุคลิกภาพที่ดี ครูที่มี ทักษะที่ดีต่อวิชาชีพ ครูที่มีความเอื้ออาทร เข้าใจและเอาใจใส่ผู้เรียนทุกคนอย่างสม่ำเสมอและเท่า เทียมกัน ครูที่มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา อุทิศตนให้กับการพัฒนาผู้เรียน และครูที่มี มนุษยสัมพันธ์ ควบคุมอารมณ์ได้และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

มาตรฐานร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรปฏิบัติตน อย่างมุ่งมั่น เสียสละ อุทิศตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน เข้าร่วมกิจกรรม ของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสนอแนวคิดต่อชุมชน ชี้แจงให้ทุกคนเห็นความสำคัญของการพัฒนาใน เรื่องต่างๆ ให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ออกเอกสารแผ่นพับเผยแพร่บทความอย่าง สม่ำเสมอจัดประชุมผู้ปกครองนักเรียนเป็นประจำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย เทพแสง การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับของการจัดการคุณภาพ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก สำหรับปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพ โดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ คุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่มุ่งคุณภาพส่งผลทางตรงต่อการจัดการ

คุณภาพโดยรวมของผู้บริหารโรงเรียน และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบสำคัญปรากฏว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสัมพันธ์กับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร

มาตรฐานแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาผู้บริหารควรหมั่นเข้ารับการประชุม อบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร นำข้อมูลข่าวสารที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ที่จะนำไปปฏิบัติมาประยุกต์ใช้กับงานพัฒนาการศึกษาอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรันดร์ วัชรินทร์ ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีหลายวิธี เรียงลำดับที่ได้ดำเนินการจากมากไปสู่น้อยคือ การศึกษาเอกสาร และคู่มือปฏิบัติงาน การเข้าฝึกอบรม การเข้าร่วมประชุมสัมมนาทางวิชาการ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการ และการศึกษาต่อ

มาตรฐานเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารควรเสียสละมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูงในการจัดการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ระดมความคิดและให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและประสานงานกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดีให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด ความต้องการของผู้ปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทสามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมีการดำเนินงานจริงถูกต้องตรงประเด็นและให้ความเป็นธรรมกับทุกคนให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดสม่าเสมอสอดคล้องกับ แชนก์ (Cheng) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนโดยศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา 190 แห่งของฮ่องกง พบว่าภาวะผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปแบบรูปการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังส่งผลอย่างสูงต่อประสิทธิผลขององค์กรวัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ของครูใหญ่และครู และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

มาตรฐานสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ผู้บริหารควรจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร ปัจจัย โอกาส ข้อจำกัด ขององค์กรได้อย่างเป็นระบบ มีความสะดวกรวดเร็วในการนำข้อมูลมาใช้ประกอบการตัดสินใจ ร่วมกันวิเคราะห์ข้อมูลและคาดการณ์อนาคตร่วมกัน ระดมความคิดกำหนดแนวทางการพัฒนาในอนาคตให้หลากหลายสามารถเลือกนำมาใช้ได้ทุกสถานการณ์และเตรียมแผนงาน โครงการ รองรับการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปแบบชัดเจนสอดคล้องกับ สำเร็จ อ่อนสัมพันธ์ ทำการวิจัย เรื่อง การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2547 ผลการวิจัยพบว่า

1. การจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนรับผิดชอบโดยหัวหน้างานสารสนเทศ สังกัดสำนักงานแผน มีการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ สารสนเทศมีประสิทธิภาพ

เชื่อถือได้ ถูกต้อง เทียบตรง ทันเวลา เป็นปัจจุบัน กะทัดรัด ครอบคลุม ชัดเจน เข้าใจง่าย นำไปใช้ในการประสานข้อมูล การรายงานการประเมินผล การวางแผน การตัดสินใจ และการประชาสัมพันธ์ โรงเรียนเริ่มนำเทคโนโลยีสารสนเทศด้านระบบเครือข่ายใช้ในการพัฒนา

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลและการอภิปรายผล ผู้วิจัยจึงได้นำมาประมวลและสรุปเป็นข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรหมั่นแสวงหาความรู้ ศึกษาความรู้ด้านการบริหารการศึกษา พัฒนาตนเอง สมัครเข้าเป็นสมาชิก เครือข่ายขององค์กร สมาคม หรือชมรม เสี่ยงละมุ่มมั่นตั้งใจปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูงในการจัดการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ระดมความคิดและให้ความสำคัญของผู้ร่วมงานและประสานงานกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถความถนัด ความต้องการของผู้ปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ให้ชัดเจนเหมาะสมกับบริบทสามารถปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนมีการดำเนินงานจริงถูกต้องตรงประเด็นและให้ความเป็นธรรมกับทุกคนให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 ควรส่งเสริมการจัดอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้บริหารมืออาชีพ กำกับติดตามดูแลให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน ผลักดันให้มีการประเมินการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ก่อนได้รับใบประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จัดทำผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เลิศ ไว้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป เพื่อความเข้มแข็งทางวิชาการและเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาผู้วิจัยขอเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา เพื่อเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กนกรัตน์ สุพรรณอ่วม. “การดำเนินงานตามมาตรฐานโรงเรียนของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

กระทรวงศึกษาธิการ. พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 .กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2549.

กริช นุ่มวัด. “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชน ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546, บทคัดย่อ.

กฤษณะ สุพงศ์. “ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ ในเขตการศึกษา 5.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

“ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548.” ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122, ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548) : 1-7.

ดิเรก พรสีมา. วารสารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพครู วิทยาจารย์. กรุงเทพฯ : บริษัทพี.เอ.ลิฟวิ่ง จำกัด , 2552.

ธีรศักดิ์ อัครบวร. ความเป็นครู.กรุงเทพมหานคร: บริษัท ก.พลพิมพ์ (1996) จำกัด, 2542.

นิรมล ดาดวน. “การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน อาชีวศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ,2547.

นิรันดร์ วัชรินทร์. “การศึกษาการพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2540.

- เบ็ญจวรรณ ศิริพรชัยกุล. “การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดเลย.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.
- ประสงค์ สังข์ดิษฐ์. “การเปรียบเทียบการปฏิบัติตามมาตรฐานโรงเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.
- พระมหาสุดี ชาญสมร. “พฤติกรรมการส่งเสริมให้ครูมีวินัยของผู้บริหารที่ส่งผลต่อจริยธรรมของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- พลสันห์ โพธิ์ศรีทอง. บนเส้นทางที่สร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : เอส แอนด์ จี กราฟฟิค, 2548.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด). พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2543.
- วิเชียร แก่นไร่. “การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542.
- ราชกิจจานุเบกษา. “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ. 2548” เล่มที่ 122 ตอนพิเศษ 76 ง (5 กันยายน 2548) : 1-7.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, 2546.
- วีระพันธ์ สิทธิพงษ์. การอาชีพและเทคนิคศึกษาสากลเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร: เอพี.กราฟฟิค ดีไซน์และการพิมพ์, 2542.
- สมชาย เทพแสง. “การศึกษาปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพโดยรวมของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานคร.” วิทยานิพนธ์ การศึกษาคู่บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2548,

สมบัติ ศาสตร์นอก. “การศึกษาผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญ จังหวัดขอนแก่น.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543.

สมลักษณ์ ภาพันท์. “หนังสือสำหรับเด็กสี่เพื่อบูรณาการเรียนรู้ที่क्रमองข้าม.” วารสารวิชาการ 7,1 (มกราคม- มีนาคม 2548): 1-7.

สมนุง กาวรัตน์. “ การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา, 2546.

สุวรรณ ลำแดงเดช. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของครูสภา 2540 กับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามัธยม สังกัดกรมสามัญศึกษา.” วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครปฐม, 2544 .

สิงโต แก้วกัลยา. “การตรวจสอบผลการประเมินมาตรฐาน โรงเรียน พ.ศ. 2541 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

สิริเพ็ญ เสาร์มณี. “การศึกษาการรับรู้ของผู้บริหารและครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประชากรศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2545.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2 . แผนปฏิบัติราชการประจำปีการศึกษา 2549 . ม.ป.ท., 2549.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. การศึกษาขั้นพื้นฐานของไทย [ออนไลน์]. เข้าถึงเมื่อ 20 กรกฎาคม 2549. เข้าถึงได้จาก <http://www.onec.go.th>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน . กรุงเทพฯ : ฝ่ายโครงการพิเศษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2547.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร . กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ภาพพิมพ์, 2543.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). ประชาคมประกันคุณภาพการศึกษา. ม.ป.ท.,2548.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารและจรรยาบรรณครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2544.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. ชุดฝึกอบรมพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2546.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. รูปแบบและวิธีการในการพัฒนาวิชาชีพครู. ม.ป.ท.,2544.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,2548.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักมาตรฐานวิชาชีพ,2548.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา . ม.ป.ท.,ม.ป.ป. (แผ่นพับ)

สำเร็จ อ่อนสัมพันธุ์. “การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาในช่วงปี พ.ศ. 2538 – 2547.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,2541.

ภาษาอังกฤษ

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

Cheng, Y.C. “Principal’s Leadership as a Critical Factor for School Performance.” School effectiveness and School improvement, 5(March 1994):299-317.

Cronbach, Lee J. Essentials of Psychological Testing. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher,1974.

Dyce Faucette, Kim Jane. “Perceptions of the efficacy of the National Policy Board for Educational Administration Standards in guiding principal preparation : A survey of New York State Principals.” Ed.D. dissertation, University of Rochester, 2005), Abstract.

Meade, Michael John. “An evaluation of the professional development practices of small private Christian schools based on the perceptions of administrators and teachers.” Ed.D. dissertation, Oral Roberts University, 2007.

Noguchi, Sara F. "District-based professional development for secondary administrators."

Ed.D. dissertation, University of the Pacific, 2005.

Pankonien, Lauralee. "Assessment centers as professional development models for school

leaders." Ph.D. dissertation, Texas State University - San Marcos, 2005.

Presler, Barbara Jill. "The principal's role in promoting standards-based professional

development." Ed.D. dissertation, University of Nevada, Las Vegas, 2006.

Smith, Harold B. "Descriptions of Effective Behavior of School Principals." Dissertation Abstract

International (1998):722-A.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/ว.37

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

16 มิถุนายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายประชุม โพธิกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นายชัยรัตน์ พลเลิศ รหัสนักศึกษา 48252503 นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบความตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัยที่แนบมาพร้อมกับหนังสือนี้ ทั้งนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร./ โทรสาร 034 - 219136

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. นายนนท์ วิจารณ์วงศ์

การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่ง	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
ที่ทำงาน	งานประกันคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
2. อาจารย์ ดร. ไชยยศ ไพบูลย์ศิริธรรม

การศึกษา	ดุสิตบัณฑิต สาขาวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร
ตำแหน่ง	อาจารย์มหาวิทยาลัยศิลปากร
ที่ทำงาน	ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร
3. นายประชุม โพธิกุล

การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ
ที่ทำงาน	สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม
4. นางลำดวน ไกรคุณาศัย

การศึกษา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ตำแหน่ง	หัวหน้ากลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
ที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2
5. นายพิสูจน์ ใจเที่ยงกุล

การศึกษา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจารีกภาษาไทย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ตำแหน่ง	ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
ที่ทำงาน	โรงเรียนบางลี่วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

ภาคผนวก ข
หนังสือขอทดลองเครื่องมือ



ที่ ศธ 0520.203.2/จ.ร.4

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

23 กรกฎาคม 2551

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองวัลย์เปรียงวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายชัยรัตน์ พลเลิศรหัสนักศึกษา 48252403 นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 2”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายชัยรัตน์ พลเลิศรหัสนักศึกษา ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาการบริหารการศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

งานธุรการ

โทรศัพท์ / โทรสาร 03421 9136

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ทดสอบเครื่องมือ

โรงเรียน	หมู่	ตำบล	อำเภอ
อาทรสังฆะวัฒนะ 2	8	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง
วัดพรสวรรค์	6	หนองบ่อ	สองพี่น้อง
วัดคอนมะนาว	4	คอนมะนาว	สองพี่น้อง
วัดท่าจัด	6	บางพลับ	สองพี่น้อง
วัดลาดประทุมทอง	5	บ้านช้าง	สองพี่น้อง
วัดย่านซื่อ	4	บ้านช้าง	สองพี่น้อง
บ่อสุพรรณวิทยา	5	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
หนองวัลย์เปรียงวิทยา	3	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ 0520.107(นฐ)/ว. 3837



108
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

10 กันยายน 2551

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน

ด้วย นายชัยรัตน์ พลเลิศ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าระดับชั้น และครูปฏิบัติการในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้งรองผู้อำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายวิชาการ หัวหน้าระดับชั้น ครูปฏิบัติการทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบถามให้แก่ศึกษาค้างกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกรู)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

นครปฐม โทร.0-3421-8788 , 0-3424-3435

	สถานศึกษา	ที่ตั้งโรงเรียน		
		หมู่	ตำบล	อำเภอ
1.	วัดไผ่ขาด	9	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง
2.	วัดรางกร่าง	3	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง
3.	วัดใหม่เพชรรัตน์	5	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง
4.	บ้านหนองโพธิ์	6	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง
5.	บ้านสระพังกร่าง	7	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง
6.	บ้านหนองกระทุ่ม	5	หนองบ่อ	สองพี่น้อง
7.	บ้านหนองจิก	1	หนองบ่อ	สองพี่น้อง
8.	วัดเขาพนมนาง	2	หนองบ่อ	สองพี่น้อง
9.	สองพี่น้อง	3	บางตาเถร	สองพี่น้อง
10.	วัดไชยนารายณ์	4	บางตาเถร	สองพี่น้อง
11.	วัดท่าข้าม	13	บางตาเถร	สองพี่น้อง
12.	บ้านไผ่ตาไม้	5	บางตาเถร	สองพี่น้อง
13.	วัดไผ่โรงวัว	11	บางตาเถร	สองพี่น้อง
14.	บ้านโคก 7 ลูก	10	บางตาเถร	สองพี่น้อง
15.	วัดใหม่บำรุงธรรม	7	บางตาเถร	สองพี่น้อง
16.	ตลาดขุนขันธ์	8	บางตาเถร	สองพี่น้อง
17.	วัดโบสถ์คอนลำแพน	12	บางตาเถร	สองพี่น้อง
18.	วัดหัวกลับ	5	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
19.	วัดทับกระดาน	2	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
20.	วัดเวฬุวัน	6	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
21.	วัดหนองพันเทา	12	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
22.	บ้านหัววัง	10	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
23.	บ้านหนองเฝ้า	9	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
24.	บ้านหนองกระดี่	8	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง
25.	บ้านคอนตำลิ่ง	4	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง

	สถานศึกษา	ที่ตั้ง โรงเรียน		
		หมู่	ตำบล	อำเภอ
26.	วัดทุ่งคอก	10	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง
27.	วัดทุ่งเขิน	12	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง
28.	วัดเทพพิทักษ์	2	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง
29.	บ้านโป่ง	6	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง
30.	บ้านบัวขาว	1	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง
31.	บ้านหนองวัลย์เปรียง	3	ทุ่งคอก	สองพี่น้อง
32.	วัดศรีเฉลิมเขต	6	คอนมะนาว	สองพี่น้อง
33.	วัดเนินพระปรารักษ์	5	เนินพระปรารักษ์	สองพี่น้อง
34.	วัดใหม่พรรัตน์	1	เนินพระปรารักษ์	สองพี่น้อง
35.	วัดใหม่พิบูลย์ผล	6	บางเลน	สองพี่น้อง
36.	วัดทองประดิษฐ์	2	บางเลน	สองพี่น้อง
37.	วัดสองพี่น้อง	3	ต้นตาล	สองพี่น้อง
38.	บ้าน โคกงูเห่า	5	ต้นตาล	สองพี่น้อง
39.	วัดบางสาม	7	บางตะเกียน	สองพี่น้อง
40.	วัดสำเภาทอง	2	บางตะเกียน	สองพี่น้อง
41.	วัดหัวโพธิ์	3	หัวโพธิ์	สองพี่น้อง
42.	บ้านประทุนทอง	7	หัวโพธิ์	สองพี่น้อง
43.	วัดท่าไชย	2	หัวโพธิ์	สองพี่น้อง
44.	วัดบางบอน	5	หัวโพธิ์	สองพี่น้อง
45.	วัดคอนสงวน	12	หัวโพธิ์	สองพี่น้อง
46.	อนุบาลวัดคงตาล	1	บางพลับ	สองพี่น้อง
47.	วัดรางบัวทอง	2	บ้านกุ่ม	สองพี่น้อง
48.	วัดบางสะแก	1	บ้านกุ่ม	สองพี่น้อง
49.	วัดสว่างอารมณ์	6	บ้านกุ่ม	สองพี่น้อง
50	อาหารสังฆะวัฒนธรรม 1	3	บ้านช้าง	สองพี่น้อง

	สถานศึกษา	ที่ตั้งโรงเรียน		
		หมู่	ตำบล	อำเภอ
51.	บางลี่วิทยา		สองพี่น้อง	สองพี่น้อง
52.	บรรหารแจ่มใสวิทยา 5	1	บางตาเถร	สองพี่น้อง

ภาคผนวก ง
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 2) แนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสองพี่น้อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2

2. ผู้ตอบแบบสอบถามคือ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหารสถานศึกษาหรือฝ่ายวิชาการ หัวหน้าระดับชั้น ครูผู้สอน

3. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด หากแต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อคุณภาพในการบริหารงานของสถานศึกษา ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาได้เป็นอย่างดี จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อคำถามและทุกตอนตามความเป็นจริงเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพราะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เท่านั้นจึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้

4. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน จำนวน 78 ข้อ

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อยุราชการ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จำนวน 72 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(นายชัยรัตน์ พลเลิศ)

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่องการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ใน ○ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1	เพศ <input type="radio"/> ชาย <input type="radio"/> หญิง	[] 01
2	อายุ <input type="radio"/> น้อยกว่า 30 ปี <input type="radio"/> 30 - 40 ปี <input type="radio"/> 41 - 50 ปี <input type="radio"/> 51 ปี ขึ้นไป	[] 02
3	อายุราชการ <input type="radio"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="radio"/> 10 - 20 ปี <input type="radio"/> 21 - 30 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 30 ปี	[] 03
4	ระดับการศึกษา <input type="radio"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="radio"/> ปริญญาตรี <input type="radio"/> สูงกว่าปริญญาตรี	[] 04
5	ตำแหน่งหน้าที่ <input type="radio"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="radio"/> รองผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูหัวหน้าฝ่าย <input type="radio"/> หัวหน้าระดับชั้น <input type="radio"/> ครูผู้ปฏิบัติการสอน	[] 05
6	ประสบการณ์ในการทำงาน ในตำแหน่งปัจจุบัน (เศษของปีหากเกิน 6 เดือนให้ ถือเป็น 1 ปี) <input type="radio"/> น้อยกว่า 1 ปี <input type="radio"/> 1 - 5 ปี <input type="radio"/> 6-10 ปี <input type="radio"/> มากกว่า 10 ปี	[] 06

ตอนที่ 2 : การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาข้อความเหล่านี้และทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นหรือ

ระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดขึ้นกับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านตามสภาพความเป็นจริง

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา						
1	เข้าร่วมประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการบริหาร การศึกษา						[] 07
2	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครู						[] 08
3	นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา						[] 09
4	มีผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ความรู้ทาง วิชาการด้านการบริหารการศึกษายู่เสมอ						[] 10
5	เป็นวิทยากรในการอบรม สัมมนา การพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา						[] 11
6	ปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู						[] 12
	2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และ ชุมชน						
7	จัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และชุมชนได้จริง						[] 13
8	จัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครูและบุคลากร ทางการศึกษาผู้เรียนและชุมชน						[] 14

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
9	จัดกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและชุมชน						[] 15
10	การจัดกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดย ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่ส่งผลต่อครูและ บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ชุมชน						[] 16
11	จัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม						[] 17
12	การจัดกิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนา ครู ผู้เรียน และชุมชนได้ โดยตรง						[] 18
	3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้ เต็มศักยภาพ						
13	ให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล						[] 19
14	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องด้วยวิธีต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ส่งเสริม การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน การค้นคว้าจาก I.C.T.						[] 20
15	มอบหมายงานที่ทำทนาย และสนับสนุนให้ประสบ ผลสำเร็จในงานนั้น ๆ						[] 21
16	แสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงาน และของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะ						[] 22
17	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพ ของแต่ละบุคคล						[] 23
18	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) ของตนเอง						[] 24

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง						
19	ใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของ หน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน						[] 25
20	การจัดทำแผนเกิดจากความร่วมมือของบุคลากร ทุกฝ่าย						[] 26
21	การจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของ หน่วยงานและชุมชน						[] 27
22	กำหนดเป้าหมายและวิธีการนำไปสู่เป้าหมายที่ ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน						[] 28
23	จัดทำแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาให้ สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และ แนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงในอนาคต						[] 29
24	จัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาเพิ่มพูนศักยภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า						[] 30
	5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิด ผลงานที่มีคุณภาพ สูงขึ้นเป็นลำดับ						
25	ใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหาเงื่อนไข และข้อจำกัดของหน่วยงาน						[] 31
26	เลือกสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่ทันสมัยและ มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่าง เหมาะสม						[] 32
27	พัฒนาผู้ร่วมงานและองค์กรด้วยนวัตกรรมการ บริหารที่หลากหลายตอบสนองความต้องการและ ปฏิบัติได้จริงอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง						[] 33

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
28	เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการจัดหาใช้ บำรุงรักษา ประเมิน ปรับปรุงสื่อ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ให้มีคุณภาพสูงขึ้น						[] 34
29	กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต สื่อเทคนิควิธีการ และตัดสินใจ ในการบริหารงาน ได้อย่างเหมาะสม						[] 35
30	ร่วมกันเผยแพร่การใช้สื่อนวัตกรรมการบริหารที่ ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ						[] 36
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร							
31	ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชัก จูงให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และ ชื่นชมผลสำเร็จในผลงานของตนเป็นระยะ						[] 37
32	มีศักยภาพในการริเริ่มร่วมพัฒนาสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจบุคลากร						[] 38
33	ร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบประเมินผลระหว่าง ปฏิบัติและแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน						[] 39
34	กระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วย ความเต็มใจ						[] 40
35	ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการ พัฒนา และปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง						[] 41
36	มีความสามารถในการส่งเสริมให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานของตนด้วยตนเอง						[] 42

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ						
37	รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริงโดยมีข้อมูลหลักฐานชัดเจนทุกองค์ประกอบสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ						[] 43
38	สรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดและผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน						[] 44
39	มีเป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิม						[] 45
40	มีข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริงเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษ						[] 46
41	มีแนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต						[] 47
42	เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ และนำไปปรับปรุงใช้ในสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม						[] 48
	8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						
43	ใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย และแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ						[] 49
44	มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						[] 50
45	ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องอย่างสร้างสรรค์						[] 51
46	การเสริมแรงทางบวกให้แก่ผู้ปฏิบัติตามแบบอย่าง						[] 52
47	เปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร						[] 53
48	ร่วมกันเผยแพร่กระบวนกรพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมที่ดิงามต่อสังคม						[] 54

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
	9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์						
49	ร่วมเข้าประชุมปรึกษาหารือกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น						[] 55
50	เสนอแนะข้อคิดเห็นและแนวทางปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนตามโอกาสสมควร						[] 56
51	ร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ จัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ อย่างเต็มความสามารถและเกิดผลที่ดีต่อชุมชน						[] 57
52	เป็นผู้นำในการพัฒนาปรับปรุง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา						[] 58
53	เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น						[] 59
54	ได้รับความศรัทธาจากชุมชนและหน่วยงานอื่น						[] 60
	10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
55	มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและจำเป็นต่อการบริหาร						[] 61
56	มีการวิเคราะห์จัดเก็บข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบ						[] 62
57	มีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ						[] 63
58	เลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลง						[] 64
59	มีความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนางาน						[] 65

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
60	ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเป็นที่ยอมรับของผู้ใช้บริการ						[] 66
	11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ						
61	มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน						[] 67
62	มีการตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบมีความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน						[] 68
63	มีความสามารถในการจัดการได้ทุกสถานการณ์ และปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม						[] 69
64	มีการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย แนวทาง และดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมพัฒนา						[] 70
65	ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่						[] 71
66	เป็นผู้นำและจัดระบบให้บุคลากรในหน่วยงานร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข						[] 72
	12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์						
67	มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่รับผิดชอบ						[] 73
68	มีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการ						

	มองเห็นปัญหาและข้อจำกัดที่จะนำไปสู่การพัฒนา						[] 74
ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ระดับความคิดเห็น หรือระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด 5	มาก 4	ปาน กลาง 3	น้อย 2	น้อย ที่สุด 1	
69	มีการกำหนดแนวทางเลือกที่หลากหลาย และสามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์						[] 75
70	เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ						[] 76
71	ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง						[] 77
72	ริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต						[] 78

ภาคผนวก จ

การวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Frequencies

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\pai2.sav

Statistics

		sex	age	workage	educ	position	exp
N	Valid	32	32	32	31	32	32
	Missing	0	0	0	1	0	0

Frequency Table

sex

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	14	43.8	43.8	43.8
	2.00	18	56.3	56.3	100.0
Total		32	100.0	100.0	

age

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	3.1	3.1	3.1
	2.00	4	12.5	12.5	15.6
	3.00	18	56.3	56.3	71.9
	4.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

workage

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	1.00	2	6.3	6.3	6.3
	2.00	5	15.6	15.6	21.9
	3.00	17	53.1	53.1	75.0
	4.00	8	25.0	25.0	100.0
Total		32	100.0	100.0	

educ

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	2.00	21	65.6	67.7	67.7
	3.00	10	31.3	32.3	100.0
	Total	31	96.9	100.0	
Missing	.00	1	3.1		
Total		32	100.0		

position

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	1.00	8	25.0	25.0	25.0
	2.00	9	28.1	28.1	53.1
	3.00	6	18.8	18.8	71.9
	4.00	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

exp

		Frequen cy	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	2.00	6	18.8	18.8	18.8
	3.00	5	15.6	15.6	34.4
	4.00	21	65.6	65.6	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x11	32	2.00	5.00	4.0313	.73985
x12	32	1.00	5.00	3.6875	.85901
x13	32	2.00	5.00	4.1250	.60907
x14	32	1.00	5.00	3.2500	.98374
x15	32	1.00	5.00	3.0000	1.10716
x16	32	3.00	5.00	4.4688	.76134
x21	32	3.00	5.00	4.0313	.64680
x22	32	3.00	5.00	4.2187	.70639
x23	32	3.00	5.00	4.1562	.57414
x24	31	3.00	5.00	4.2903	.64258
x25	31	2.00	5.00	4.1290	.71842
x26	31	3.00	5.00	3.9355	.57361
x31	31	2.00	5.00	3.9355	.81386
x32	31	3.00	5.00	4.2581	.68155
x33	31	3.00	5.00	3.8710	.61870
x34	31	3.00	5.00	4.2581	.68155
x35	31	3.00	5.00	4.0645	.67997
x36	31	3.00	5.00	4.1613	.73470
x41	32	3.00	5.00	4.1563	.72332
x42	32	3.00	5.00	4.2187	.60824
x43	32	3.00	5.00	4.0938	.73438
x44	32	3.00	5.00	4.0937	.73438
x45	32	2.00	5.00	3.9375	.75935

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x46	32	3.00	5.00	4.1563	.72332
x51	32	3.00	5.00	4.0313	.64680
x52	32	2.00	5.00	4.0000	.84242
x53	32	2.00	5.00	3.9063	.77707
x54	32	3.00	5.00	4.1250	.65991
x55	32	3.00	5.00	3.9375	.71561
x56	32	3.00	5.00	3.9062	.68906
x61	32	3.00	5.00	4.0938	.81752
x62	32	3.00	5.00	4.0938	.77707
x63	32	3.00	5.00	4.1563	.80760
x64	32	2.00	5.00	4.1250	.90696
x65	32	3.00	5.00	4.1875	.73780
x66	32	2.00	5.00	4.0000	.76200
x71	32	3.00	5.00	3.9688	.69488
x72	32	3.00	5.00	4.0000	.67202
x73	32	3.00	5.00	4.1250	.65991
x74	32	2.00	5.00	3.9687	.73985
x75	32	3.00	5.00	4.1875	.53506
x76	32	2.00	5.00	3.9687	.73985
x81	32	3.00	5.00	4.5000	.56796
x82	32	3.00	5.00	4.3437	.74528
x83	32	3.00	5.00	4.1875	.64446
x84	32	3.00	5.00	4.1875	.64446
x85	32	2.00	5.00	4.0625	.84003
x86	31	3.00	5.00	4.3548	.66073

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x91	31	3.00	5.00	4.1935	.74919
x92	31	3.00	5.00	4.0968	.65089
x93	31	2.00	5.00	4.2581	.77321
x94	31	2.00	5.00	4.0323	.79515
x95	31	2.00	5.00	4.1290	.84624
x96	31	2.00	5.00	4.1613	.82044
x101	31	2.00	5.00	4.0645	.57361
x102	31	2.00	5.00	3.9355	.72735
x103	31	2.00	5.00	3.9677	.79515
x104	31	2.00	5.00	4.0645	.81386
x105	31	2.00	5.00	4.1935	.74919
x106	32	3.00	5.00	4.0625	.66901
x111	32	3.00	5.00	4.3750	.65991
x112	32	1.00	5.00	4.0000	.87988
x113	32	2.00	5.00	4.1875	.73780
x114	32	2.00	5.00	4.1875	.69270
x115	32	2.00	5.00	4.2500	.76200
x116	32	2.00	5.00	4.1562	.76662
x121	32	3.00	5.00	3.9687	.64680
x122	32	3.00	5.00	3.9375	.75935
x123	32	2.00	5.00	3.6250	.83280
x124	32	2.00	5.00	3.9375	.71561
x125	32	3.00	5.00	4.4063	.79755
x126	32	1.00	5.00	3.7500	.95038
Valid N (listwise)	30				

Reliability**Scale: ALL VARIABLES****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	93.8
	Excluded ^a	2	6.3
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Deleted	Scale Variance if Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Deleted
x11	287.9667	1281.826	.551	.982
x12	288.3333	1269.264	.688	.982
x13	287.8667	1279.913	.723	.982

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item- Total Correlati on	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
x14	288.7667	1282.392	.397	.983
x15	289.0000	1260.483	.623	.982
x16	287.5333	1279.016	.579	.982
x21	287.9333	1279.857	.656	.982
x22	287.7333	1283.168	.537	.982
x23	287.8000	1288.234	.544	.982
x24	287.6667	1277.678	.721	.982
x25	287.8333	1273.040	.731	.982
x26	288.0333	1280.516	.739	.982
x31	288.0333	1271.964	.661	.982
x32	287.7000	1280.769	.615	.982
x33	288.1000	1281.955	.652	.982
x34	287.7333	1288.202	.472	.983
x35	287.9000	1283.817	.553	.982
x36	287.8000	1279.269	.597	.982
x41	287.8333	1273.316	.726	.982
x42	287.7667	1277.978	.764	.982
x43	287.8667	1278.051	.609	.982
x44	287.9000	1273.128	.720	.982
x45	288.0333	1269.757	.739	.982
x46	287.8333	1275.454	.684	.982

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x51	287.9333	1280.754	.637	.982
x52	288.0000	1276.276	.571	.982
x53	288.0667	1276.271	.606	.982
x54	287.8333	1285.937	.517	.982
x55	288.0667	1273.237	.747	.982
x56	288.0667	1284.547	.522	.982
x61	287.8667	1266.189	.745	.982
x62	287.8667	1268.189	.749	.982
x63	287.8333	1271.316	.680	.982
x64	287.9000	1262.645	.748	.982
x65	287.8000	1272.166	.732	.982
x66	288.0000	1267.379	.803	.982
x71	288.0000	1276.345	.678	.982
x72	287.9667	1274.378	.742	.982
x73	287.8667	1280.740	.644	.982
x74	288.0000	1275.793	.646	.982
x75	287.7667	1285.702	.650	.982
x76	288.0000	1271.862	.719	.982
x81	287.4333	1287.564	.580	.982
x82	287.6667	1275.402	.667	.982
x83	287.8000	1278.372	.710	.982
x84	287.8000	1275.959	.763	.982

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item- Total Correlati on	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
x85	287.9667	1268.447	.719	.982
x86	287.6000	1281.834	.614	.982
x91	287.8000	1280.372	.576	.982
x92	287.8667	1287.223	.506	.982
x93	287.7333	1278.754	.584	.982
x94	287.9333	1269.582	.719	.982
x95	287.8333	1266.282	.729	.982
x96	287.8333	1273.799	.636	.982
x101	287.9000	1278.852	.779	.982
x102	288.0333	1271.620	.749	.982
x103	288.0000	1265.448	.792	.982
x104	287.9000	1263.886	.801	.982
x105	287.7667	1270.668	.745	.982
x106	287.9000	1275.541	.722	.982
x111	287.6333	1277.275	.719	.982
x112	287.9667	1260.999	.772	.982
x113	287.8000	1275.062	.676	.982
x114	287.8000	1274.510	.735	.982
x115	287.7333	1271.375	.720	.982
x116	287.8333	1267.523	.788	.982
x121	288.0000	1271.931	.824	.982
x122	288.0333	1277.206	.604	.982

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correcte d Item- Total Correlati on	Cronbach' s Alpha if Item Deleted
x123	288.3667	1268.102	.704	.982
x124	288.0667	1276.685	.678	.982
x125	287.6000	1294.593	.283	.983
x126	288.2333	1275.357	.505	.983

Reliability

Scale: part1

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbac h's Alpha	N of Items
.869	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item- Total Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
x11	18.5313	11.741	.744	.837
x12	18.8750	10.823	.796	.824
x13	18.4375	12.577	.721	.847
x14	19.3125	10.673	.688	.845
x15	19.5625	9.544	.773	.830
x16	18.0938	13.314	.390	.889

Reliability**Scale: part2**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	96.9
	Excluded ^a	1	3.1
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.870	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	20.7419	6.331	.751	.833
x22	20.5484	6.523	.604	.861
x23	20.6129	6.978	.626	.855
x24	20.4839	6.725	.633	.854
x25	20.6452	6.037	.763	.830
x26	20.8387	6.940	.655	.851

Reliability**Scale: part3**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	96.9
	Excluded ^a	1	3.1
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.856	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item- Total Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
x31	20.6129	6.712	.715	.819
x32	20.2903	8.080	.476	.861
x33	20.6774	7.826	.630	.836
x34	20.2903	7.480	.656	.830
x35	20.4839	7.125	.772	.809
x36	20.3871	7.312	.639	.833

Reliability**Scale: part4**

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x41	20.5000	8.774	.851	.887
x42	20.4375	9.738	.747	.903
x43	20.5625	9.028	.765	.899
x44	20.5625	8.706	.853	.886
x45	20.7188	9.112	.710	.908
x46	20.5000	9.484	.659	.914

Reliability

[DataSet1] C:\Documents and Settings\Administrator\Desktop\paiz.sav

Scale: part5

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.841	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item- Total Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
x51	19.8750	7.790	.646	.811
x52	19.9063	6.862	.672	.805
x53	20.0000	7.161	.667	.805
x54	19.7813	7.854	.608	.817
x55	19.9688	7.967	.510	.835
x56	20.0000	7.677	.625	.814

Reliability**Scale: part6**

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x61	20.5625	11.093	.703	.889
x62	20.5625	11.222	.723	.886
x63	20.5000	11.161	.699	.889
x64	20.5313	10.451	.736	.885
x65	20.4688	11.289	.757	.882
x66	20.6563	11.007	.791	.876

Reliability**Scale: part7**

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item- Total Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
x71	20.2500	6.839	.786	.835
x72	20.2188	6.951	.783	.836
x73	20.0938	7.443	.638	.861
x74	20.2500	7.032	.662	.858
x75	20.0313	8.289	.520	.878
x76	20.2500	6.903	.701	.851

Reliability**Scale: part8**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	96.9
	Excluded ^a	1	3.1
	Total	32	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.874	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x81	21.0645	7.996	.682	.855
x82	21.2581	7.331	.649	.859
x83	21.3871	7.845	.613	.863
x84	21.4194	7.385	.787	.836
x85	21.5484	6.589	.753	.841
x86	21.2258	7.781	.624	.862

Reliability Scale: part9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Correct ed Item- Total Correlati on	Cronbac h's Alpha if Item Deleted
x91	20.6774	9.626	.788	.855
x92	20.7742	10.781	.619	.881
x93	20.6129	9.845	.702	.868
x94	20.8387	10.006	.638	.879
x95	20.7419	9.065	.798	.852
x96	20.7097	9.680	.685	.871

Reliability Scale: part10

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x101	20.2258	11.181	.826	.932
x102	20.3548	10.170	.858	.925
x103	20.3226	9.826	.847	.926
x104	20.2258	9.647	.864	.924
x105	20.0968	10.024	.863	.924
x106	20.2258	11.047	.701	.943

Reliability Scale: part11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x111	20.7813	11.467	.687	.927
x112	21.1563	9.555	.854	.906
x113	20.9688	10.870	.732	.921
x114	20.9688	10.676	.844	.908
x115	20.9063	10.475	.795	.913
x116	21.0000	10.258	.841	.907

Reliability Scale: part12

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x121	19.6563	7.975	.665	.729
x122	19.6875	8.673	.352	.794
x123	20.0000	6.645	.811	.677
x124	19.6875	7.448	.733	.708
x125	19.2188	9.273	.188	.832
x126	19.8750	7.016	.577	.745

ภาคผนวก ฉ

รายนามผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมสนทนากลุ่ม

รายชื่อผู้อำนวยการสถานศึกษาที่สนทนากลุ่ม

สถานศึกษา	ที่ตั้ง โรงเรียน			ผู้อำนวยการสถานศึกษา/ ผู้รับใบอนุญาต	ขนาด สังกัด
	หมู่	ตำบล	อำเภอ		
อำเภอสองพี่น้อง					
บ้านหนองโพธิ์	6	ศรีสำราญ	สองพี่น้อง	นายบรรเจิด อินทร์กล้า	กลาง
บ้านหัววัง	10	บ่อสุพรรณ	สองพี่น้อง	นายเสน่ห์ โสมนัส	กลาง
วัดทองประดิษฐ์	2	บางเลน	สองพี่น้อง	นายอรุณ ปิ่นแก้ว	กลาง
วัดบางบอน	5	หัวโพธิ์	สองพี่น้อง	นายสมยศ ทองริด	กลาง
บรรหารแจ่มใสวิทยา 5	1	บางตาเถร	สองพี่น้อง	นายวิจิต จับแก้ว	ใหญ่
สระยาโยสมวิทยา	3	สระยาโยสม	อู่ทอง	นางศุภวรรณ นิตสุวรรณ	ใหญ่
บ้านจรเข้สามพัน	4	จรเข้สามพัน	อู่ทอง	นายประชา มหาเมฆ	กลาง
วัดคีรีเจริญผล	5	พลับพลาไชย	อู่ทอง	นายสุนทร ศรีรคำ	กลาง
วัดสระยาโยสม	8	สระยาโยสม	อู่ทอง	นายกมลเทพ โพธิ์ทอง	กลาง
บ้านสระบัวทอง	6	บ้านไฉ่	อู่ทอง	นายสมชาย เกสรสุคนธ์	เล็ก
วัดโกการาม	2	คอนคา	อู่ทอง	นายไพฑูรย์ ลอยแก้ว	กลาง
วัดเขาพระ	9	อู่ทอง	อู่ทอง	นายเมธา จำปานิล	กลาง
บรรหารแจ่มใสวิทยา 1	3	คอนเจดีย์	คอนเจดีย์	นางล้นทม พุ่มจันทร์	ใหญ่
สระกระโจมโสภณพิทยา	3	สระกระโจม	คอนเจดีย์	นายสมชาย วงศ์สวัสดิสกุล	ใหญ่
บ้านทะเลบก	2	ทะเลบก	คอนเจดีย์	นายสุชิน โภชนงค์	กลาง

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นายชัยรัตน์ พลเลิศ
 ที่อยู่ 285 หมู่ 2 ตำบลหัวโพธิ์ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 72110
 โทรศัพท์ 086 -1700881, 035 – 417421
 ที่ทำงาน โรงเรียนวัดบางบอน อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี 72110

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2540 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกดนตรีศึกษา
 สถาบันราชภัฏนครปฐม
 พ.ศ.2548 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2542 อาจารย์ 1 ระดับ 3 โรงเรียนบ้านห้วยตะปอก
 อำเภอท่าตะเกียบ จังหวัดฉะเชิงเทรา
 พ.ศ.2545 อาจารย์ 1 ระดับ 5 โรงเรียนวัดดอนสงวน
 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
 พ.ศ.2548 – ปัจจุบัน ครู ปฏิบัติการ โรงเรียนวัดบางบอน
 อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีเขต 2