

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู
โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู
โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สิงหาคม 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

A RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATION AND TEACHER PROFESSIONAL
STANDARDS OF SCHOOL IN ING-KHONG MULTI-CAMPUS GROUP UNDER OFFICE OF
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 36



SASIPORN PANTARANGSEE

An Independent Study in Partial Fulfillment of Requirements
for the Master of Education in Educational Administration

August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู

โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 36

ของ ศศิภรณ์ ปันตะรังษี

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. น้ำฝน กันมา)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	ศศิภรณ์ ปันตะรังษี, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. น้ำฝน กันมา
คำสำคัญ	การบริหารการศึกษา, การพัฒนาครู

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) สภาพมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษา และ 2) มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

Title: A Relationship between School Administration and Teacher Professional Standards of School in Ing-Khong Multi-campus Group under Office of Secondary Educational Service Area 36

Author: Sasiporn Pantarangsee, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

Advisor: Dr. Namfon Gunma

Keyword School Administration Teacher Development

ABSTRACT

This research aimed to study 1) The school administration of school in Ing-Khong Multi-campus Group under Office of Secondary Educational Service Area 36, 2) the teacher professional standards of school in Ing-Khong Multi-campus Group under Office of Secondary Educational Service Area 36 and 3) the relationship between school administration and teacher professional standards of school in Ing-Khong Multi-campus Group under Office of Secondary Educational Service Area 36.

The sample used in this study includes 201 school administrators and teachers of school in Ing-Khong Multi-campus Group under Office of Secondary Educational Service Area 36. This research used the questionnaire which is performed to choose 5 kinds of measurement such as percentage, average, standard deviation and correlation coefficient of Pearson.

The results showed that 1) the school admiration and 2) the teacher professional standards effectiveness are the highest level in overall and individual and 3) the relationship between school administration and teacher professional standards of school in Ing-Khong Multi-campus Group under Office of Secondary Educational Service Area 36 found that the positive correlation were low level as statistically significant at the .01.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดีของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.น้ำฝน กันมา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำวิจัยจนบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง

ทั้งนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา นายสมเกียรติ สุขคำฟอง

ผู้วิจัยใคร่กราบขอบพระคุณบิดามารดาผู้ให้ชีวิต และพื้นฐานการศึกษาที่ดีแก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณญาติผู้ใหญ่รวมถึงเพื่อน ๆ ที่ให้ความเมตตากรุณา และคอยให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้แก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ศศิภรณ์ ปันตะรังษี



สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	7
แนวคิดทฤษฎีมาตรฐานวิชาชีพครู.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	26
กรอบแนวคิดการวิจัย	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
วิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	35

การเก็บรวบรวมข้อมูล	36
การวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	39
ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	39
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสห วิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.....	40
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.....	46
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	51
บทที่ 5 บทสรุป	52
สรุปผลการวิจัย.....	52
อภิปรายผลการวิจัย.....	54
ข้อเสนอแนะ.....	57
บรรณานุกรม	59
ประวัติผู้วิจัย.....	64



สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง	32
ตาราง 2 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=201)	39
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารสถานศึกษา.....	40
ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	40
ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการ	42
ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	43
ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา.....	44
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียน	46
ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานด้านความรู้และ.....	46
ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐาน.....	48
ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐาน	49
ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับ.....	51

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 วงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง.....	12
ภาพ 2 กรอบแนวคิดของงานวิจัย.....	31



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการบริหารการศึกษา การปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน รวมถึงปฏิรูปวิชาชีพครูต่าง ๆ และอีกหลายด้าน ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 กำหนดให้รัฐจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ให้ทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย (มาตรา 49) และให้จัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรมจัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษา แห่งชาติ ปรับปรุงการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม (มาตรา 81) ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ถือว่าเป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของไทยในหมวด 1 ความมุ่งหมาย และหลักการ มาตรา 9 ว่าด้วยเรื่อง การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา และมาตรา 39 ที่ระบุว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งหมายความว่าทั้ง เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา จะมีความเป็นอิสระในการจัดการศึกษาของตนเองมากขึ้น ตามที่กฎหมายกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14)

การศึกษาถือว่าเป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและสิ่งสำคัญ ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ สิ่งต่าง ๆ และการจะทำสิ่งใดย่อมใช้ความรู้ความสามารถที่มาจากการเรียนรู้จากการศึกษา สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่จัดการศึกษา โรงเรียนเป็นสถานศึกษาหนึ่งที่จัดการศึกษา ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ ฝึกหัดให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในด้านต่าง ๆ อีกทั้งยังอบรมบ่มเพาะให้นักเรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนเป็นคน เก่ง ดี และมีความสุข ผู้บริหารโรงเรียนและครูจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งทางด้านงานการบริหารโรงเรียน งานการเรียนการสอนและงานพิเศษ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็น ผู้นำครูในการปฏิบัติงาน ต้องส่งเสริม พัฒนาครูและนักเรียนในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการทำ กิจกรรมทางด้านต่าง ๆ โรงเรียนเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้ ดังนั้นควรจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ควรสรรหาและจัดสรรสิ่งที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้เพื่อทำโรงเรียนให้เป็นศูนย์ รวมแห่งการเรียนรู้และก่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

คุณภาพของโรงเรียนเกิดจากบุคลากรในโรงเรียน โดยบุคลากร ภายนอกให้การสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน ทุกคน ทุกฝ่ายจึงต้องตระหนักถึงภารกิจอันสำคัญยิ่ง ต้องสร้างและพัฒนาคุณภาพของตนเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพนักเรียนโดยใช้ประเด็นการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553) ในปัจจุบัน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มาตรฐานการศึกษาและ มาตรฐานโรงเรียนเป็นกรอบความคิด สำคัญ ในการทำงานสู่เป้าหมายร่วมกัน ทำโรงเรียนดีมีคุณภาพ นั่นคือ การบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี สำนักงานเลขาธิการ สภาการศึกษา (2551, หน้า ค-ง) ได้ พัฒนามาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริหาร ฐานโรงเรียนขึ้น เพื่อเป็นแนวทางให้ สถานศึกษาประเมินตนเองสำหรับการ พัฒนาการบริหารสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ และเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด ประกอบด้วย 3 หลักการ คือ 1) การกระจายอำนาจและการบริหารจัดการศึกษา 2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3) การบริหารจัดการโรงเรียนที่ดี (ศักจิตต์ มาศจิตต์, 2550, หน้า 5)

ปัจจุบันจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 3 พ.ศ.2553 ได้กำหนดแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ในมาตรา 8 (2) ว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักการให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 9 ว่า การจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คำนี้ถึงการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชนองค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น และมาตรา 39 ที่กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 44 กำหนดเจตนารมณ์ให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคลมีอิสระคล่องตัวในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำแนวคิดหลักของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานที่เน้นการบริหารในรูปองค์คณะบุคคล คือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจจากส่วนกลางและเขตพื้นที่การศึกษาไปยังสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 4)

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะหน่วยงานหลักที่จะต้องปฏิบัติภารกิจอันสำคัญนี้ มีภารกิจและบทบาทหน้าที่เพื่อเป้าหมายการพัฒนาการศึกษา โดยทำให้นักเรียนมีคุณภาพ ทั้งนี้ สิ่งทีทางกระทรวงศึกษาธิการมุ่งหวังนี้่จะเกิดขึ้นได้ต้องเริ่มที่โรงเรียน นักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารจัดการต้องยึดหลักการมีเอกภาพในด้านนโยบาย มีการกระจาย

อำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง และหลักสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ การมีส่วนร่วม ซึ่งได้แก่ การมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองท้องถิ่นและองค์กรเอกชน การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียน ตลอดจนการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียต่อการศึกษาด้านต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดองค์ประกอบหลักของการปฏิรูปการศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ ด้านกระบวนการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาและด้านระบบการบริหารการจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ) จึงได้มีนโยบายในมาตรฐานวิชาชีพครูแบบใหม่ซึ่งคาดว่าจะทำให้มาตรฐานวิชาชีพครู ประสบผลสำเร็จและจะส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในระยะต่อไป ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างเห็นพ้องต้องกันว่าสาเหตุสำคัญน่าจะเป็นผลมาจากการที่ประเทศไทยขาดแคลนครูดีที่มีความรู้ความสามารถ และครูประจำการที่มีอยู่ยังขาดคุณภาพทั้งด้านการจัดการเรียนรู้หลักสูตรและการใช้สื่อเทคโนโลยี นอกจากนี้ยังพบว่ารูปแบบวิธีมาตรฐานวิชาชีพครู ในปัจจุบันมีปัญหาอย่างรุนแรงไม่สะท้อนคุณลักษณะความเป็นครูดี ครูเก่ง เพราะส่วนใหญ่มักจัดกิจกรรมการอบรมที่เน้นเนื้อหาและจัดกิจกรรมในช่วงเวลาราชการทำให้ครูต้องละทิ้งนักเรียนเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการอบรมอยู่เสมอ ดังนั้นรูปแบบวิธีมาตรฐานวิชาชีพครู นี้อาจไม่สามารถส่งเสริมครูให้มีความรู้ความสามารถที่จะจัดการศึกษาตามแนวปฏิรูปได้ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551, หน้า 70)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ว่าการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างไร และส่งผลต่อกันมากน้อยเพียงใด เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นข้อมูลประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาสภาพมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 421 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 26 คน ครูผู้สอน 395 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 201 คน ได้จากการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 35)

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาค้างนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยมีขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา ดังนี้

1. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

- 1.1 การบริหารวิชาการ
- 1.2 การบริหารงบประมาณ
- 1.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ขอบข่ายมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องนำมาตรฐานวิชาชีพเป็นหลักเกณฑ์ในการประกอบวิชาชีพครูสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครู ไว้ 3 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า ก; อ้างอิงใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546, หน้า 17) ดังนี้

- 2.1 ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2.2 ด้านการปฏิบัติงาน
- 2.3 ด้านการปฏิบัติตน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

- 3.1 การบริหารสถานศึกษา
- 3.2 มาตรฐานวิชาชีพครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา ซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกัน ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

การบริหารวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการทางด้านวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียน เช่น การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และการวัดผลและประเมินผล โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการงบประมาณต่าง ๆ ในโรงเรียน เช่น การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ และการรายงานการใช้งบประมาณ ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนในด้านอัตรากำลัง เช่น การการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลา และการดำเนินการทางวินัย ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนโดยทั่วไป เช่น การประสานงานและพัฒนาเครือข่าย การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหารและการพัฒนาองค์กร การดำเนินงานธุรการ ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานและมาตรฐานด้านการปฏิบัติตน ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ เช่น จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณสมบัติอื่นที่คุรุสภารับรอง ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน เช่น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตทุก ๆ 5 ปี และต้องปฏิบัติตามกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีวินัยในตนเอง และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. ทำให้ทราบมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในโรงเรียนได้

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ จากระบบอินเทอร์เน็ต ตลอดจนตำรา เอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามลำดับต่อไปนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ความหมายของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

ได้มีนักการศึกษาหลายท่านกล่าวถึงความหมายของการบริหารสถานศึกษา โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานไว้หลากหลาย ผู้วิจัยได้สรุปดังนี้

อาชว์ บุตรวงศ์ (2550, หน้า 18) ได้กล่าวสรุปว่า หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน เป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่สถานศึกษา หรือเป็นการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้ประชาชนเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ทั้งครู ผู้ปกครอง ตัวแทนชุมชน ศิษย์เก่า และตัวแทนนักเรียน ให้ช่วยกันสร้างและมีส่วนร่วมกันในแนวคิดการมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา โดยใช้หลักในการบริหารตนเอง มีองค์การอิสระทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพการบริการและการจัดการศึกษา และการมีส่วนร่วมเหล่านี้เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรมีการควบคุมการใช้งบประมาณ

เจริญศักดิ์ เจริญยง (2551, หน้า 17) กล่าวโดยสรุปว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน หมายถึง การบริหารจัดการโรงเรียนที่สอดคล้องกับคุณลักษณะและความต้องการของโรงเรียน ที่มีสมาชิกในโรงเรียนซึ่งได้แก่ คณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียน ครูอาจารย์ พ่อแม่ ผู้ปกครอง นักเรียน ตลอดจนสมาชิกชุมชน และองค์กรอื่น ๆ มาช่วยกันรับผิดชอบต่อการใช้ทรัพยากร และแก้ปัญหา ตลอดจนดำเนินการเพื่อพัฒนากิจกรรมด้านการจัดการศึกษาของโรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว

จากข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นกลยุทธ์ที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาใหม่คุณภาพโดยยึดหลักการการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม การคืนอำนาจ การจัดการศึกษาให้ประชาชน การบริหารตนเองและการตรวจสอบและถ่วงดุล นอกจากนั้นยังกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังสถานศึกษาโดยรูปแบบคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหารภาพรวมของการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป และการบริหาร (Administration) ในความหมายกว้าง ๆ คือเป็นการบริหารราชการ แต่อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) แต่สามารถใช้แทนกันได้กับคำว่า การบริหารส่วน หมายถึง การจัดการทางธุรกิจมากกว่าโดยมีผู้กำหนดความหมายหลายท่านได้ระบุไว้ดังนี้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2552, หน้า 2) ได้กล่าวถึงการให้ความหมายของการบริหารจาก Peter F Drucker ว่า เป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น พร้อมกันนั้น Barnard, Sergiovanni และ Simon ได้ให้ความหมายว่าเป็นกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกัน และเป็นศิลปะในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติ แต่เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว อย่างไรก็ตาม Simon ได้กล่าวอีกมุมมองหนึ่ง คือ เป็นกระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ดีคำว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมกัน ดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม และคำว่า สถานศึกษา หมายความว่าสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์การศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียน วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบันหรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า ก; อ้างอิงใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546, หน้า 17)

จากความหมายการบริหารข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหารเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดการระเบียบอย่างเป็นระบบ คือมีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหาร โดยลักษณะนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) เป็นศาสตร์สังคม ซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ

ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) โดยมีปัจจัยการบริหารที่สำคัญ 4 อย่าง ที่เรียกว่า 4Ms ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Materials) การจัดการ (Management)

กระบวนการบริหารการศึกษา

จากหลักการบริหารทั่วไป 14 ข้อของ Fayol ทำให้ต่อมา Luther Gulick ได้นำมาปรับต่อยอดเป็นที่รู้จักกันดีในตัวย่อที่ชื่อว่า “POSDCORB” กลายเป็นคัมภีร์ของการจัดการ ในต้นยุคของศาสตร์การบริหารซึ่งตัวย่อแต่ละตัวมีความหมายดังนี้

- P – Planning หมายถึง การวางแผน
- O – Organizing หมายถึง การจัดการองค์การ
- S – Staffing หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน
- D – Directing หมายถึง การสั่งการ
- CO – Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ
- R – Reporting หมายถึง การรายงาน
- B – Budgeting หมายถึง งบประมาณ

ความหมายของทฤษฎีและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีคือเป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นแบบมีหลักเกณฑ์ มีการทดสอบและการสังเกตจนเป็นที่แน่ใจ อธิบายพฤติกรรมของการบริหารองค์การทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปประยุกต์ และปฏิบัติได้ โดยทฤษฎีเป็นเซต (Set) ที่เชื่อมโยงเป็นมโนทัศน์ และ ทฤษฎีมีบทบาทในการให้คำอธิบายเกี่ยวกับปรากฏทั่วไปและชี้แนะการวิจัย

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา มีด้วยกันอยู่ 3 ระยะคือ ตั้งแต่ ระยะเวลา ค.ศ. 1887 – 1945 เป็นยุคนักทฤษฎีการบริหารสมัยดั้งเดิม (The Classical organization theory) ค.ศ. 1945 – 1958 ยุคทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) และ ตั้งแต่ ค.ศ. 1958 – ปัจจุบัน ยุคการใช้ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) หรือการศึกษาเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science Approach) ยึดหลักระบบงาน + ความสัมพันธ์ของคน + พฤติกรรมขององค์การ อย่างไรก็ตามจากทฤษฎีทางการบริหารและวิวัฒนาการการบริหารการศึกษา ได้มีนักวิชาการหรือนักกรมทางการเมือง ที่เริ่มต้นจากกลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management) ของเฟรด เดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิด

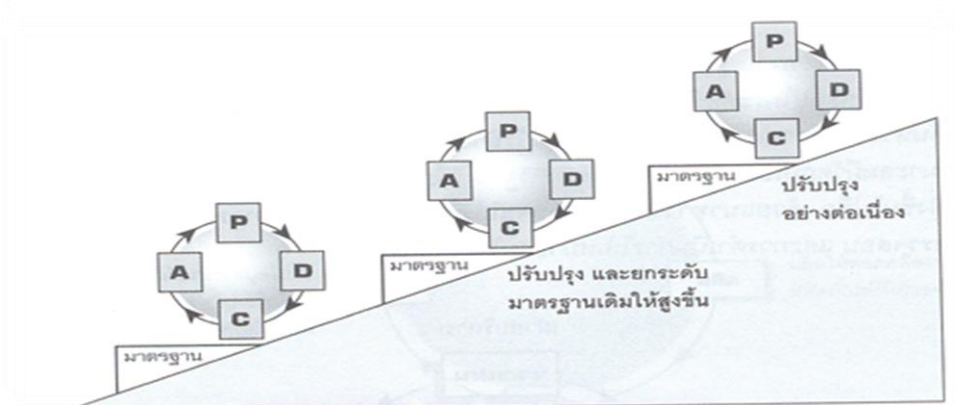
เชิงวิทยาศาสตร์ โดยยึดหลักความสำเร็จ 3 อย่างคือ เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection) ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training) และหาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation) (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2552, หน้า 11)

นอกจากนี้ยังมีทฤษฎีบริหารองค์การอื่น ๆ เพิ่มเติมอีกเช่น กลุ่มการบริหารจัดการ (Administration Management) หรือทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) ของเฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) บิดาของทฤษฎีการปฏิบัติการและการจัดการตามหลักบริหารทั้ง Fayol และ Taylor จะเน้นตัวบุคคลปฏิบัติงาน + วิธีการทำงาน ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลแต่ก็ไม่มองด้านจิตวิทยา รวมถึงทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง และการวิจัยหรือการทดลองของฮอว์ธอร์น (Hawthorn Experiment) ที่ เมโย (Mayo) กับคณะ มีการค้นพบจากการทดลองคือมีการสร้างกลุ่มแบบไม่เป็นทางการในองค์การ เซสเตอร์ ไอ บาร์นาร์ด (Chester I Barnard) เขียนหนังสือชื่อ The Function of The Executive ที่กล่าวถึงงานในหน้าที่ของผู้บริหารโดยให้ความสำคัญต่อบุคคลระบบของความร่วมมือองค์การ และเป้าหมายขององค์การ กับความต้องการของบุคคลในองค์การต้องสมดุลกัน ทฤษฎีของมาสโลว์ ว่าด้วยการจัดอันดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ (Maslow – Hierarchy of needs) ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมคกรีเกอร์ (Douglas MC Gregor Theory X, Theory Y) เขาได้เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกัน ทฤษฎี X (The Traditional View of Direction and Control) ทฤษฎีนี้เกิดข้อสมมติ และทฤษฎี Y (The integration of Individual and Organization Goal) ทฤษฎีข้อนี้เกิดจากข้อสมมติฐานต้องให้เกียรติซึ่งกัน และรวมทั้งอูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่นได้เสนอ ทฤษฎี Z (Z Theory) (William G. Ouchi) ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (U of California Los Angeles) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์การต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักษาความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์การให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์การ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2552, หน้า 10-25)

ชูศักดิ์ ประเสริฐ (2555, หน้า 25-29) PDCA เพื่อการยกระดับคุณภาพการศึกษา กล่าวว่า PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) Act (ดำเนินการให้เหมาะสม) แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA เริ่มขึ้นเป็นครั้งแรกโดยนักสถิติ Walter Shewhart ซึ่งได้พัฒนาจากการควบคุมกระบวนการเชิงสถิติที่ Bell Laboratories ในสหรัฐอเมริกา เมื่อทศวรรษ 1920 ในระยะเริ่มแรก วงจรดังกล่าวเป็นที่รู้จักกันในชื่อวงจร Shewhart จนกระทั่งราวทศวรรษที่ 1950 ได้มีการเผยแพร่อย่าง เมื่อเริ่มแรก Deming ได้เน้นถึงความสัมพันธ์ 4 ฝ่าย ในการ

ดำเนินธุรกิจเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพ และความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งได้แก่ ฝ่ายออกแบบ ฝ่ายผลิต ฝ่ายขาย และฝ่ายวิจัย ความสัมพันธ์ของทั้ง 4 ฝ่ายนั้นจะต้องดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพของสินค้าตามความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยให้ถือว่าคุณภาพจะต้องมาก่อนสิ่งอื่นใด ต่อมาแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี Deming ได้ถูกดัดแปลงให้เข้ากับวงจรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย ขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการปฏิบัติ ขั้นตอนการตรวจสอบ และขั้นตอนการดำเนินการให้เหมาะสม (ซึ่งในระยะเริ่มแรกหมายถึงการปรับปรุงแก้ไข) แต่ยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแต่ละขั้นตอนถูกมอบหมายให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละฝ่าย หากการปฏิบัติงานมีความผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากเป้าหมายก็จะได้แก้ไขได้ทันที พนักงานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายก็จะได้รับรางวัลเป็นการตอบแทน เมื่อไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมายจะถูกประเมินผลการปฏิบัติงานที่ต่ำ การดำเนินงานในลักษณะนี้จะเห็นได้ว่า ส่วนมากแข่งกระด้าง

อย่างไรก็ตาม วงจร Deming ได้พัฒนาไปในทิศทางที่นุ่มนวลขึ้น ในประเทศญี่ปุ่นซึ่งให้ความสำคัญกับพื้นฐานการบริหารงาน 2 อย่าง นั่นก็คือ การสื่อสารและความร่วมมือร่วมใจจากทุกคนในหน่วยงาน โดยผู้บริหารยังคงเป็นผู้กำหนดแผนงาน แต่จะสื่อสารผ่านช่องทางหัวหน้างานและพนักงาน ตามลำดับขั้น เป้าหมายถูกกำหนดขึ้นตามความเหมาะสมเป็นไปโดยใช้วงจร PDCA เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด และวงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว เช่น การปรุงอาหาร การเดินทางไปทำงานในแต่ละวัน การตั้งเป้าหมายชีวิต การดำเนินงานในระดับบริษัท จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษา ดังภาพ 1 วงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ดังต่อไปนี้



ภาพ 1 วงจรการทำงานเชิงระบบ (PDCA) กับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ที่มา: กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 5.

จากภาพ 1 ข้างต้น โครงสร้างของวงจร PDCA มีขั้นตอน 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนการวางแผน (Plan)

ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับการพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยกระบวนการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุ อุปกรณ์การทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนดสภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว โดยทั่วไปการวางแผนมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภทหลัก ๆ ดังนี้

ประเภทที่ 1 การวางแผนเพื่ออนาคต เป็นการวางแผนสำหรับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือกำลังจะเกิดขึ้น บางอย่างเราไม่สามารถควบคุมสิ่งนั้นได้เลย แต่เป็นการเตรียมความพร้อมของเราสำหรับสิ่งนั้น

ประเภทที่ 2 การวางแผนเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เป็นการวางแผนเพื่อเปลี่ยนแปลงสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบันเพื่อสภาพที่ดีขึ้น ซึ่งสามารถควบคุมผลที่เกิดในอนาคตได้ด้วยการเริ่มต้นเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ปัจจุบัน

ขั้นตอนการปฏิบัติ (DO)

ขั้นตอนการปฏิบัติ คือ การลงมือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตามทางเลือกที่ได้กำหนดไว้ในขั้นตอนการวางแผน ในขั้นนี้ต้องตรวจสอบระหว่างการปฏิบัติด้วยว่าได้ดำเนินไปในทิศทางที่ตั้งใจหรือไม่ พร้อมกับสื่อสารให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบด้วย เราไม่ควรปล่อยให้ถึงวินาทีสุดท้ายเพื่อดูความคืบหน้าที่เกิดขึ้น หากเป็นการปรับปรุงในหน่วยงานผู้บริหารย่อมต้องการทราบความคืบหน้าอย่างแน่นอน เพื่อจะได้มั่นใจว่าโครงการปรับปรุงเกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

ขั้นตอนการตรวจสอบ (Check)

ขั้นตอนการตรวจสอบ คือ การประเมินผลที่ได้รับจากการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แต่ขั้นตอนนี้มักจะถูกมองข้ามเสมอการตรวจสอบทำให้เราทราบว่า การปฏิบัติในขั้นที่สองสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้หรือไม่ สิ่งสำคัญก็คือ เราต้องรู้ว่า จะตรวจสอบอะไรบ้างและบ่อยครั้งแค่ไหน ข้อมูลที่ได้จากการตรวจสอบจะเป็นประโยชน์สำหรับขั้นตอนถัดไป

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสม (Act)

ขั้นตอนการดำเนินงานให้เหมาะสมจะพิจารณาผลที่ได้จากการตรวจสอบ ซึ่งมีอยู่ 2 กรณี คือ ผลที่เกิดขึ้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หรือไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากเป็นกรณีแรกก็ให้นำแนวทางหรือกระบวนการปฏิบัตินั้นมาจัดทำให้เป็นมาตรฐาน พร้อมทั้งหาวิธีการที่จะปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นไปอีก ซึ่งอาจหมายถึงสามารถบรรลุเป้าหมายได้เร็วกว่าเดิม หรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยกว่าเดิม หรือทำให้คุณภาพดียิ่งขึ้นก็ได้ แต่ถ้าหากเป็นกรณีที่สอง ซึ่งก็คือผลที่ได้ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนที่วางไว้ เราควรนำข้อมูลที่รวบรวมไว้มาวิเคราะห์ และพิจารณาว่าควรจะดำเนินการอย่างไร

จากคำกล่าว PDCA ข้างต้น สรุปได้ว่า PDCA มาจากคำภาษาอังกฤษ 4 คำ ได้แก่ Plan (วางแผน) Do (ปฏิบัติ) Check (ตรวจสอบ) Act (ดำเนินการให้เหมาะสม) แนวคิดเกี่ยวกับวงจร PDCA ที่พัฒนาใช้ในการบริหารการศึกษา โดยเฉพาะวงจร PDCA จะนำมาใช้เพื่อการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่วงจรหมุนครบรอบก็จะเป็นแรงส่งให้หมุนในรอบต่อไป วิธีการใหม่ ๆ ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงก็จะถูกจัดทำเป็นมาตรฐานการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีการพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด เราอาจเริ่มด้วยการปรับปรุงเล็ก ๆ น้อย ๆ ก่อนที่จะก้าวไปสู่การปรับปรุงที่มีความ

ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และวงจร PDCA สามารถประยุกต์ใช้ได้กับทุก ๆ เรื่อง นับตั้งแต่กิจกรรมส่วนตัว จนกระทั่งในระดับสถาบันการศึกษา หรือที่นำมาใช้ในระบบประกันคุณภาพการศึกษานั้นเอง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 ข) และกฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง ดังนั้น สถานศึกษาจึงมีภารกิจบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน (กลุ่มพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2553, หน้า 17 - 18) ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ นับได้ว่าเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้านเจตนาธรรมที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

2. การบริหารงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และการบริหารงบประมาณแบบเน้นผลงาน โดยมีการระดมทรัพยากร และจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคล ถือได้ว่าเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป ถือได้ว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการ บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการ บริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ดังนั้น ในการบริหารงานในสถานศึกษาทั้งหมด 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหาร งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป เป็นกลยุทธ์เพื่อการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ การศึกษาให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะการบริหารวิชาการ ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีมาตรฐานตาม หลักสูตร กำหนดโดยบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาให้มีทักษะในการจัดการศึกษา จัดสรร งบประมาณให้มีความเหมาะสมเกิดประโยชน์สูงสุด ประสานชุมชน และองค์กรมีส่วนร่วม ใน การจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมนตรี (2553, หน้า 7 – 10) ได้ กล่าวไว้ว่า การบริหารสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School-based Management) หรือ เป็นรูปแบบการบริหารโรงเรียนตามแนวทางที่บัญญัติในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เป็นรูปแบบการบริหารจัดการโรงเรียนแนวใหม่ที่มีการกระจายอำนาจบริหาร จัดการ ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยัง สถานศึกษามากขึ้นก่อนการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โรงเรียน บางแห่งได้พยายามนำแนวคิดการบริหารจัดการแบบ SBM ไปใช้อยู่แล้ว แต่ไม่สามารถกระทำ ได้โดยสมบูรณ์เพราะโรงเรียนมีข้อจำกัดด้านการบริหารงานบุคคลและงบประมาณโครงการ โรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นโครงการวิจัยเพื่อพัฒนาต้นแบบ การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ ทุกโรงเรียนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของตนให้สูงขึ้น มีการเรียนรู้และ แก้ปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง แต่ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน แต่ละด้านของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับบริบทของแต่ละโรงเรียน ความสำเร็จแต่ละ ด้าน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ

โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียนกล้าคิด กล้าวางแผน กล้ากำหนดเป้าหมายทาง วิชาการ และกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้ก้าวไปถึงเป้าหมายด้วยตนเองที่พบ ความสำเร็จค่อนข้างเด่นชัดในแทบทุกโรงเรียนได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนในโครงการได้รับการฝึกอบรมตั้งแต่วาระเริ่มแรกของ โครงการให้เกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child- Centred) และให้นำแนวทางการจัดการเรียนการสอนแบบนี้ไปปฏิบัติในโรงเรียน แม้ว่าครูทุกคน

อาจไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้สมบูรณ์แบบ ครูและผู้บริหารโรงเรียนในโครงการให้ความสำคัญของการพัฒนางานวิชาการมากขึ้น

2. ด้านงบประมาณ

โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียนยังคงปฏิบัติตามกฎหมายงบประมาณและระเบียบปฏิบัติของกระทรวงการคลัง และของสำนักนายกรัฐมนตรีอย่างเคร่งครัด โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับงบประมาณตามแผนงานและโครงการ มีการระบุนายการงบประมาณไว้ชัดเจนจึงยากที่จะปรับเปลี่ยนได้ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบการเงินการคลังถือเป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ ซึ่งต้องได้รับโทษทางวินัยไล่ออก จึงไม่มีโรงเรียนกล้าปฏิบัติแตกต่างไปจากระเบียบ

3. ด้านบริหารงานบุคคล

โรงเรียนในโครงการทุกโรงเรียนต้องบริหารงานบุคคลโดยยึดบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครู พ.ศ. 2523 ซึ่งมีการรวมอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้ที่ อ.ก.ค. จังหวัด อ.ก.ค.กรม และก.ค. แทบทั้งหมดที่โรงเรียนได้รับอำนาจดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรจะเป็นเรื่องมาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานด้านหนึ่งที่ว่าประสบความสำเร็จสูงสุด โรงเรียนในโครงการได้รับการกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารทั่วไปค่อนข้างสูงเพราะไม่ต้องยึดโยงกับกฎหมายเฉพาะ แต่ที่เป็นข้อจำกัดคือสิ่งที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบเกี่ยวกับการเงินและการบริหารงานบุคคลอย่างเคร่งครัด จึงทำให้โรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานภายใต้โครงการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนไม่อาจปฏิบัติตามกรอบทฤษฎีว่าด้วยการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานได้อย่างเต็มที่หากกฎหมายเกี่ยวกับ

ขอข่วยการบริหารสถานศึกษา

กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวถึงภารกิจของเขตพื้นที่และสถานศึกษาโดยยึดแนวทางที่บัญญัติในกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงาน วิชาการ งบประมาณ บริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไปว่าควรครอบคลุมงาน ต่อไปนี้

1. **งานวิชาการ** มีขอข่วยภารกิจที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องพึงปฏิบัติ พัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อัตผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน ประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา พัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2. การบริหารงานงบประมาณ มีขอบข่ายภารกิจที่เขตพื้นที่และสถานศึกษาต้องพึงปฏิบัติ ได้แก่ จัดตั้งงบประมาณ จัดสรรงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ ระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษา บริหารการเงิน บริหารบัญชี และบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล มีขอบข่ายภารกิจที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องพึงปฏิบัติ ได้แก่ วางแผนอัตรากำลังคน กำหนดตำแหน่งวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เกลี้ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง ย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และการขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ งานยกเว้นคุณสมบัติ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และงานเลขานุการ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาเป็นต้น

4. การบริหารทั่วไป เป็นการบริหารที่มีขอบข่ายภารกิจที่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาต้องพึงปฏิบัติ เช่น วางแผนการศึกษา จัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา และ ส่งเสริมงานกิจการนักเรียนนักศึกษาประชาสัมพันธ์งาน การศึกษา ส่งเสริม จัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น และกำกับดูแลสถานศึกษา เป็นต้น

กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 18) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ขอบข่ายของการบริหารวิชาการ

1. พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัด การประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
5. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

ขอบข่ายการบริหารงบประมาณ

1. การจัดตั้งงบประมาณ
2. การจัดสรรงบประมาณ
3. การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
5. การบริหารการเงิน
6. การบริหารบัญชี
7. จัดทำและหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน ยกเว้น พิมพ์แบบกลางที่เขตพื้นที่การศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัด หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดทำขึ้น เพื่อจำหน่ายจ่ายแจกการบริหารการพัสดุและสินทรัพย์

ขอบข่ายภารกิจของการบริหารงานบุคคล

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การกำหนดตำแหน่งครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การเฉลี่ยอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
5. การย้ายครูและบุคลากรทางการศึกษา
6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน
8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
9. มาตรฐานวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา
10. การลาศึกษาต่อ
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
12. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
13. มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
14. การส่งเสริมวินัยสำหรับครูและบุคลากรทางการศึกษา
15. การดำเนินการทางวินัยครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนสั่งให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน ในฐานะผู้มีอำนาจหน้าที่ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
17. การลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัย ดำเนินการลงโทษทางวินัยและรายงานการดำเนินการทางวินัยตามที่กฎหมายกำหนด
18. การอุทธรณ์
19. การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาต่อไป

20. การออกจากงาน

21. ดำเนินการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

22. งานทะเบียนประวัติครูและบุคลากรทางการศึกษา

23. งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

ขอบข่ายภารกิจของการบริหารทั่วไป

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการศึกษา

4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

7. วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

8. สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

9. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ

10. จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนาสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยตามบทบาทความรับผิดชอบของสถานศึกษา

11. บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์

12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

13. การรับนักเรียน

14. การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา โดยการเสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบรวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

15. การอำนวยการและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

16. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
17. การทัศนศึกษา
18. ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน
19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
20. ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
21. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
22. งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและรายงาน
23. การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

จากขอบข่ายภารกิจของการบริหารทั่วไปสรุปได้ว่า ขอบข่ายภารกิจของการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา สนับสนุนข้อมูล รับทราบหรือดำเนินการตามมติของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชีและพัสดุ จัดระบบการส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหารงานบุคคลตั้งแต่การสรรหาบรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย การพัฒนาสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ ตลอดจนการดำเนินการทางวินัยตามบทบาทความรับผิดชอบของสถานศึกษา เป็นการบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม และพร้อมที่จะใช้ประโยชน์นั่นเอง

แนวคิดทฤษฎีมาตรฐานวิชาชีพครู

มาตรฐานวิชาชีพครู ครูสภาซึ่งเป็นองค์กรวิชาชีพครู ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพครูไว้ 3 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า ก; อ้างอิงในพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546, หน้า 17) ดังนี้

มาตรา 49 ให้มีข้อบังคับว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วยมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

หมวด 1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อ 1 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อ 7 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพึงมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

ข้อ 8 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ต้องพึงมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง

ข้อ 9 ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องพึงมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อ 10 สาระความรู้และสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด

หมวด 2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อ 10 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อ 12 ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อ 13 ผู้ประกอบวิชาชีพศึกษานิเทศก์ ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน

หมวด 3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติตน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณของวิชาชีพ

ส่วนที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ข้อ 14 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

ส่วนที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ข้อ 15 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

ข้อ 16 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

ข้อ 17 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความ บริสุทธิ์ใจ

ข้อ 18 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้ง ทางกาย วาใจและจิตใจ

ข้อ 19 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นผู้ปฏิบัติต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

ข้อ 20 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

ส่วนที่ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ข้อ 21 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่าง สร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมและสร้างสามัคคีในหมู่คณะ

ส่วนที่ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ข้อ 22 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และ พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (Kroobannok.com, 2555)

จรรยาบรรณในวิชาจะเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะจำแนกอาชีพว่าเป็นวิชาชีพหรือไม่ อาชีพที่เป็นวิชาชีพ นั้นกำหนดให้มีองค์ประกอบรับ และมีการกำหนดมาตรฐานของความ ประพฤติของผู้อยู่ในวงการวิชาชีพซึ่งเรียกว่าจรรยาบรรณ ส่วนลักษณะวิชาชีพที่สำคัญคือ เป็น อาชีพที่มีศาสตร์ขั้นสูงรองรับ โดยมีจรรยาบรรณต่ออาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้เรียน และครู จะต้องมีความประพฤติปฏิบัติต่อผู้เรียน

จากข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณข้างต้น สรุปได้ว่า จรรยาบรรณ คือ ประมวล พฤติกรรมที่กำหนด ลักษณะมาตรฐานการกระทำของครู อันจะทำให้วิชาชีพครูก้าวหน้าอย่าง ถาวร โดยที่ครูจะต้องดำเนินการเรียนการสอนโดยการยึดจรรยาบรรณต่อวิชาชีพต่อผู้เรียน และต่อตนเอง ในการทำหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2555) ได้กล่าวถึง ครูต้อง อบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็ม ความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ หลักการครูที่ดีต้องมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาศิษย์ให้เจริญ ได้อย่างเต็มศักยภาพ และถือว่าความรับผิดชอบของตนจะสมบูรณ์ก็ต่อเมื่อศิษย์ได้แสดงออก

ซึ่งผลแห่งการพัฒนานั้นแล้ว ครูจึงต้องเรียนรู้เกี่ยวกับศักยภาพของศิษย์แต่ละคนและทุกคน เลือกกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับการพัฒนาตามศักยภาพนั้น ๆ

จากหลักการครูที่ดีข้างต้น สรุปได้ว่า ครูต้องอบรมสั่งสอนฝึกฝนสร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ ตั้งแต่ การเลือกกำหนดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มุ่งผลต่อการพัฒนาในตัวศิษย์อย่างแท้จริงการจัดให้ศิษย์ มีความรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของการเรียนรู้ ตลอดจนการประเมินร่วมศิษย์ ในผลของการ เรียนและการเพิ่มพูนการเรียนรู้ภายหลังบทเรียนต่าง ๆ ด้วยความปรารถนาที่จะให้ศิษย์แต่ละ คนและทุกคนพัฒนาได้อย่างเต็มศักยภาพและตลอดไป

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2555) ได้กล่าวถึงครูควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรให้เป็น แบบอย่างต่อผู้เรียน และต่อสังคม โดยเริ่มจากครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ศิษย์ ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้าง ย่อม พัฒนาตน ทั้งในด้านวิชาชีพ ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ให้ทันสมัย ย่อมรักและศรัทธา ในวิชาชีพครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครู และชุมชนในทางสร้างสรรค์ และครูพึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำ

นอกจากนี้ในการพัฒนาวิชาชีพ ยังเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในมาตรฐานวิชาชีพครู หรือบุคลากรทางการศึกษา นักเรียน การสอนการเรียนรู้ในทุกมิติของภาระหน้าที่การเป็นครู และผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

วัชรวิภา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 260 – 262) ได้อธิบายถึงลักษณะสำคัญของรูปแบบ การพัฒนาวิชาชีพไว้ดังนี้

1. เป็นการพัฒนาที่ใช้ข้อมูลเป็นฐาน (Based on Data)
2. ครูหรือผู้ที่พัฒนา คือ ศูนย์กลางของการใช้ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ
3. การพัฒนาวิชาชีพอาศัยวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพ (Culture of Learning Together)
4. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีผู้บริหารและเพื่อนสนับสนุนให้ความร่วมมือ
5. มาตรฐานวิชาชีพครู ต้องมีผู้บริหารและเพื่อนสนับสนุนให้ความร่วมมือ
6. การเรียนรู้ของนักเรียน คือ จุดเน้นแรกที่สำคัญในการพัฒนาวิชาชีพ
7. มาตรฐานวิชาชีพครู ต้องนำข้อมูลจากการวิจัยมาใช้ในการตัดสินใจและปฏิบัติ (Research Based Knowledge)
8. การพัฒนาวิชาชีพต้องมีการประเมินตนเองอย่างต่อเนื่องพร้อมการปรับปรุง ดัดแปลงวิธีปฏิบัติให้ดีที่สุดเสมอ

9. การพัฒนาวิชาชีพต้องพัฒนาในขณะที่ทำงานและต่อเนื่อง มีการอภิปราย มีการสนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาโดยใช้กระบวนการต่าง ๆ เช่น การโค้ชโดยเพื่อน (Peer Coaching) การศึกษาเป็นกลุ่ม (Study Group) การวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และการเรียนรู้แบบต่าง ๆ จากการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานจริง

วัชรรา เล่าเรียนดี (2556, หน้า 260 – 262) ได้กล่าวเพิ่มเติมถึงรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effective Professional Development) ว่ามีลักษณะสำคัญ คือ

1. เป็นการเรียนรู้ที่ต่อเนื่องไม่หยุด (Life Long Learning)
2. มีการฝึกอบรม การฝึกปฏิบัติ การให้ข้อมูลย้อนกลับกับโอกาสในการคิดไตร่ตรองเป็นรายบุคคล เป็นรายกลุ่ม มีการสืบเสาะความรู้เป็นกลุ่ม มีการโค้ชและช่วยดูแลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน
3. เป็นการพัฒนาที่โรงเรียน (School Based) และขณะปฏิบัติงาน (Job embedded)
4. เน้นความร่วมมือกันเปิดโอกาสให้ครูมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน ๆ อย่างเปิดเผย (Collaboration)
5. เน้นการเรียนรู้ของนักเรียนที่เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติผลสำเร็จทางการเรียน
6. กระตุ้นสนับสนุนการดำ เนินงานที่โรงเรียน โดยครูเป็นผู้ริเริ่มเองก่อน (Teacher Centered)
7. อยู่บนฐานของความรู้จริงด้านการสอน
8. ใช้หลักการ แนวคิด การสร้างความรู้ (Constructivist Learning Theories) กับการสอนและการเรียนรู้
9. การให้ความสำคัญกับครูทุกคนว่าเป็นมืออาชีพและเป็นผู้ใหญ่ (Professional)
10. ให้เวลาและมีการติดตามช่วยสนับสนุน

การพัฒนาวิชาชีพในอดีตที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอนโดยตรง (Pedagogical Skills) และในช่วงเวลาในปัจจุบันยังคงให้ความสำคัญแต่เพิ่มการมุ่งเน้นการพัฒนาในอีกหลาย ๆ ด้าน ได้แก่ การพัฒนารายบุคคล (Personal Development) พัฒนาในวิชาชีพ (Career Development) การพัฒนาด้านคุณธรรมในวิชาชีพ (Moral Development)

นอกจากนี้ในการพัฒนาวิชาชีพได้สรุปขั้นตอนในการพัฒนาวิชาชีพทุก ๆ รูปแบบโดยทั่วไปแบ่งเป็น 3 ระยะของการเรียนรู้ คือขั้นเตรียมความพร้อม (Orientation) ขั้นบูรณาการ (Integration) ปฏิบัติจริงภายในความร่วมมือของบุคลากรทางการศึกษา และขั้นปรับปรุงพัฒนาให้มี

ประสิทธิภาพ (Refinement) ยิ่งขึ้นด้วยการทดลองปฏิบัติ ไตร่ตรองสะท้อนคิดอย่างต่อเนื่อง และความร่วมมือกัน

ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพ คือ งานที่สำคัญงานหนึ่งของการนิเทศการศึกษาหรือการนิเทศ การสอนที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ต่อเนื่องสามารถดำเนินการได้โดยโรงเรียนเป็นฐาน และ/หรือผู้นิเทศ ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกในหน่วยงานต้นสังกัดให้ความร่วมมือ สนับสนุนและร่วมปฏิบัติโดยคณะครูในโรงเรียนร่วมมือกัน การฝึกอบรมครูประจำการ (In-service Training) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของมาตรฐานวิชาชีพครู และปฏิบัติกันอย่างสม่ำเสมอจนถึงปัจจุบัน ดังนั้นการพัฒนาวิชาชีพสามารถนำไปใช้และทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย การโค้ช (Coaching) การโค้ชแบบเพื่อนช่วยเพื่อน (Peer Coaching) การโค้ชเพื่อพัฒนาความรู้และสติปัญญา (Cognitive Coachin) การโค้ชแบบพี่เลี้ยง (Mentor Coaching) และการโค้ชเพื่อการพัฒนาการเรียนการสอน (Instructional Coaching)

การโค้ช (Coaching)

การโค้ช หมายถึง การที่ครูต้องพูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมายในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และครูจะต้องให้การเคารพและเชื่อฟังคำแนะนำจากผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่จะช่วยสะท้อนผลการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในครั้งต่อไป (วัชรา เล่าเรียนดี, 2556, หน้า 291)

อย่างไรก็ดี การโค้ช (Coaching) แตกต่างจากการนิเทศ (Supervision) โดยสิ้นเชิง แต่การโค้ชพัฒนาจากการนิเทศ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญเดียวกัน คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ การโค้ชกับการนิเทศยังแตกต่างกันในด้านตัวบุคคลที่ทำหน้าที่นิเทศและทำหน้าที่โค้ช ผู้ทำหน้าที่อาจหมายถึง คศึกษานิเทศก์ อาจารย์นิเทศ ผู้บริหาร หรือผู้มีความรู้ความชำนาญ หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่ายสำหรับโค้ช อาจหมายถึงครูหรือ เพื่อนครูที่มีความเชี่ยวชาญ มหหมายของนักวิชาการที่ได้แนวคิดของการคิดสามารถสรุปได้ว่า การโค้ช เป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนร่วมงานได้มีการไตร่ตรองสะท้อนคิด (Reflect) ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญเดียวกัน คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ

จากความหมายของนักวิชาการที่ได้แนวคิดของการคิดของการโค้ชข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การโค้ชเป็นวิธีการส่งเสริมและให้เวลาแก่ครูและเพื่อนร่วมงานได้ เนื่องจากต้องมีการไตร่ตรองและการสะท้อนคิดที่มีองค์ประกอบสำคัญเดียวกัน คือ การประชุมปรึกษาหารือ การสังเกตการสอนและการให้ข้อมูลย้อนกลับ พร้อมกับช่วยให้ครูได้พูดคุยเกี่ยวกับเป้าหมาย

ในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนให้มีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง รวมถึงครูจะต้องให้การเคารพและเชื่อฟังคำแนะนำจากจากผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและสอบถามเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการสังเกตการเรียนการสอน เพื่อให้ได้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่จะช่วยสะท้อนผลการเรียนการสอนที่แตกต่างกันออกไป รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจในครั้งต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

งานวิจัยในประเทศ

ชนากานต์ ไชยวรรณ (2553, หน้า 64) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับการบริหารการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก โดยผลการวิจัยพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การสร้างแรงบันดาลใจมีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลตามลำดับและความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของสถานศึกษา โดยรวมกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ามีเหมาะสมในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านบริหารทั่วไปมีความเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ และด้านการบริหารตามลำดับ และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.853 ที่นัยสำคัญทางสถิติ .01

เรียม สุขล้า (2553, หน้า 58-61) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติตน ด้านการปฏิบัติงานภายในสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ด้านพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านบูรณาการสังคม และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่

เหมาะสมและเป็นธรรมชาติ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 ซึ่งโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศศิวิมล สุขชนารักษ์ (2554, หน้า 46) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

สนธยา พิมพ์พันธ์ (2554, หน้า 85-89) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, หน้า 45) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ผลของการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ยุคต้นที่ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 69) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพ ของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เอมอร ดวงจันทร์โชติ (2555, หน้า 67 – 71) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระแก้ว เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานการ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มาตรฐานการแสวงหาข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐาน การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ มาตรฐานการจัดกิจกรรมการสอนโดยเป็นผลที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน มาตรฐานการ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มาตรฐานการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานการรายงานผลการเรียนการสอนโดยเน้นผลที่ เกิดขึ้นแก่ผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

สุพรรณิ อารรณ์ และ แก้วเวียง นำนานผล (2557, หน้า 75) ได้วิจัยเรื่อง มาตรฐาน วิชาชีพครู ในการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์โรงเรียนพวน้ำทิพย์วิทยา สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 และผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาปัญหาและความ ต้องการในมาตรฐานวิชาชีพครู ในการจัดการเรียนรู้ ด้านการคิดวิเคราะห์พบว่าการจัดการ เรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ ของครูแต่ละคนยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควรเนื่องจากครูมี ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ และทักษะในการจัดการ เรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ไม่มากนัก เคยเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนรู้ด้านการคิด วิเคราะห์แต่ไม่เคยลงมือเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ด้านการคิด วิเคราะห์อย่างจริงจัง ขาดงบประมาณในการสนับสนุน ขาดเอกสารและบุคลากรที่จะช่วยแนะนำในการจัดการ เรียนรู้ด้านการคิด ครูทุกคนมีความต้องการที่จะจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ โดย

ต้องการให้มีจัดประชุมปฏิบัติการเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ และจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ให้ได้ มีการสนับสนุนด้านเอกสาร บุคลากร มีการนิเทศติดตาม ให้ความช่วยเหลือและฝึกปฏิบัติจนสามารถจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ได้และครูทุกคนมีความต้องการที่จะจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ จากการฝึกปฏิบัติจริงโดยมีวิทยากรที่เชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ มาให้ความรู้และมีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องจนครูทุกคนสามารถจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ ได้ผลมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์พบว่าทุกคนมีความรู้ความเข้าใจการจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ ตามกรอบแนวคิดของมาร์ซาโน ครูสามารถจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดของมาร์ซาโนได้ ซึ่งสะท้อนผลจากการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่กลุ่มผู้วิจัยจัดการเรียนรู้ด้านการคิดวิเคราะห์ เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่าคะแนนทดสอบหลังเรียนของนักเรียนสูงกว่าคะแนนทดสอบก่อนเรียน และวิเคราะห์ความคิดเห็นของนักเรียนที่มีต่อการจัดการเรียนรู้ของครูด้านการคิดวิเคราะห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

มีผลการวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ดังนี้

ดุก (Duke, 2008, หน้า 6-8) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่หากมีการเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้โรงเรียนประถมศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ และปัจจัยหนึ่งในนั้นคือการโยกย้ายครูใหญ่ที่ไม่มีคุณสมบัติเหมาะสม และบุคลากรที่ไม่ให้ความร่วมมือและขาดความสามารถออกไปจากพื้นที่ และคัดเลือกครูใหญ่ที่มีคุณสมบัติพึงประสงค์มาทำงานแทนคือ ครูใหญ่ที่เป็นผู้ใส่ใจในพันธกิจเพื่อนำไปสู่การพัฒนา มีความเป็นผู้นำ เป็นผู้บังคับบัญชาที่ดีสามารถเข้าถึงได้ มีการบริหารจัดการที่ค้ำชูขุมพลังที่ดี และสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนจากแนวการศึกษาทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศและต่างประเทศนั้นจะเห็นได้ว่า มีแนวความคิดที่หลากหลาย แนวคิดจะคล้ายคลึงกันเป็นส่วนใหญ่สรุปได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านคุณธรรมจริยธรรม ทำให้ผู้บริหารปรับปรุงพัฒนางานให้เจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม ความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ถ้าหากผู้บริหารมีภาวะผู้นำทั้ง 5 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นบุคคลที่มีความสมบูรณ์พร้อมทั้งทางกายและทางใจสามารถบริหารงานและทำให้หน่วยงานหรือองค์กรได้รับผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

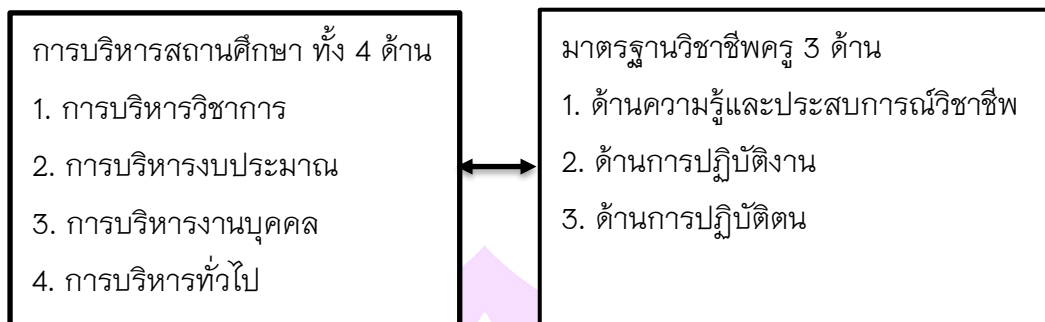
แมคเคนนี่ (Mckinney, 2008) ได้วิจัยในเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครู สำหรับโรงเรียนในพื้นที่ยากจน บทบาทของการพัฒนาวิชาชีพด้วยการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า การจัดโปรแกรมใหม่การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ตามแบบแผนที่สมบูรณ์ของสถาบันผลิตครูนั้น แม้จะถูกมองว่าเป็นความสำเร็จสูงสุดของการเตรียมในด้านวิชาชีพ ซึ่งเป็นผลทำให้ครูได้รับประสบการณ์ในระยะสั้น แต่เป็นวิธีการที่ไม่เหมาะสมกับการเตรียมครูเข้าสู่สายวิชาชีพที่จะต้องไปปฏิบัติงานในชนบทหรือในโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ยากจน

ฮาร์ดดี และลิงการ์ด (Hardy and Lingard, 2008) ได้วิจัยในเรื่อง มาตรฐานวิชาชีพครู โดยนโยบายและการปฏิบัติ ด้วยทฤษฎีสถานามของ Bourdieu พบว่า การวิเคราะห์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยทฤษฎีสถานามของ Bourdieu กับนโยบาย ผู้บริหาร การปฏิบัติงานของครู และมาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อเข้าสู่โปรแกรมครูที่มีคุณภาพ (QTP) นั้น ไม่มีความสอดคล้องกัน ดังนั้น มาตรฐานวิชาชีพครู เข้าสู่โปรแกรมคุณภาพนี้ ควรได้มีการประสานทิศทางไปในแนวเดียวกัน ทั้งผู้ก่อรูปนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา และตัวครู

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียน หรือการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนในวิชาชีพครู และแม้แต่การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จได้ต้องมีการวางแผนในการบริหารงาน กล่าวคือต้องเตรียมการและพร้อมในเรื่องต่าง ๆ ให้มากที่สุด ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุจุดหมายตามขั้นตอนที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น เนื่องจากการศึกษามีคุณภาพส่งผลต่อเยาวชนของชาติ ที่เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังนี้



ภาพ 2 กรอบแนวคิดของงานวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 421 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 26 คน ครูผู้สอน 395 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีขั้นตอนในการสุ่ม ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 201 คน ตามรายละเอียดในตาราง ดังต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 35)

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ที่	รายการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	26	12
2	ครูโรงเรียนเทิงวิทยาคม	115	55
3	ครูโรงเรียนปล้องวิทยาคม	40	19
4	ครูโรงเรียนเชียงของวิทยาคม	52	25

ตาราง 1 (ต่อ)

ที่	รายการ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
5	ครูโรงเรียนบุญเรืองวิทยาคม	17	8
6	ครูโรงเรียนห้วยซ้อวิทยาคมฯ	30	14
7	ครูโรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม	37	18
8	ครูโรงเรียนพญาเม็งราย	32	15
9	ครูโรงเรียนแม่ต้าตาดควันวิทยาคม	18	9
10	ครูโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม	16	8
11	ครูโรงเรียนขุนตาลวิทยาคม	23	11
12	ครูโรงเรียนยางฮอมวิทยาคม	15	7
	รวม	421	201

ที่มา: (ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36, <http://202.29.215.172/sec36gis/index.php?sid=57000001&action=history>, 2560)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 4 ด้าน กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา (2553, หน้า 17 - 18) คือ

1. ด้านการบริหารด้านวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามออกมาในระดับมากที่สุด-น้อยที่สุด วัดระดับที่พึงประสงค์ 5 ระดับ โดยมีลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ระดับใช้มาตราวัดแบบ Likert's Scale แบ่งเป็น 5 ระดับเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต อิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 3 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า ก; อ้างอิงใน พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2546, หน้า 17) คือ

1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานด้านการปฏิบัติตน

โดยผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบแบบสอบถามออกมาในระดับมากที่สุด-น้อยที่สุด วัดระดับที่พึงประสงค์ 5 ระดับ โดยมีลักษณะแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ระดับเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
- 3 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
- 2 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
- 1 หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

วิธีการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือวัดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

1. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบประเมินจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการพัฒนาครูให้ครอบคลุมสิ่งที่ต้องการประเมิน
2. กำหนดกรอบความคิด โดยนำวัตถุประสงค์ของการศึกษามาวิเคราะห์พร้อมทั้งกำหนดเนื้อหาคำถามที่จะใช้วัด ตัวบ่งชี้ และแหล่งข้อมูล
3. สร้างเครื่องมือที่ได้รับจากการกำหนดกรอบความคิด นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
4. นำเครื่องมือที่ได้จากการพิจารณาไปให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ภาษาและคำแนะนำ จำนวน 3 ท่าน
5. นำเครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหา และด้านวัดประเมินผล จำนวน 3 ท่าน และเพื่อพิจารณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2552, หน้า 2)

+1	หมายถึง สอดคล้องกับข้อคำถาม
0	หมายถึง ไม่แน่ใจกับข้อคำถาม
-1	หมายถึง ไม่สอดคล้องกับข้อคำถาม

$$IOC = \sum \frac{R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ดัชนีความสอดคล้อง

R คือ คะแนนความคิดเห็น

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.5 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าคำถามข้อใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.5 ขึ้นไป จึงจะ

นำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็น โดยหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถาม มีค่าเท่ากับ 0.67 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 1 และครูผู้สอนจำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กาญจนา วัฒมาญ, 2550, หน้า 192) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.95 ตอนที่ 3 เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7. ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้ง แล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยดำเนินการดังนี้

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยพะเยาวิทยาเขตเชียงรายและแบบสอบถามการวิจัยนำส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

2. เมื่อครบกำหนดผู้วิจัยไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองจากเจ้าหน้าที่ธุรการของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สำหรับในรายที่แบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวม และติดตามแบบสอบถามด้วยตนเอง และขยายระยะเวลาอีก 5 วัน

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list) ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานในสถานศึกษาปัจจุบัน นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS เพื่อทราบว่าการบริหารสถานศึกษาโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมายรายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	5	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	4	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	3	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	2	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	1	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) 5 ระดับ ดังนี้ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 77)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00	5	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49	4	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49	3	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49	2	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49	1	หมายถึง มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 314) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์ พิจารณาโดยถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็น ลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันเ็นทางลบหรือทิศทางตรงกันข้าม ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวกแสดงว่า มีความสัมพันธ์กันเ็นทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางประกอบคำบรรยาย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตอนที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 201 คน ดังรายละเอียดตาราง 2

ตาราง 2 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม (N=201)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	12	6.00
ครูผู้สอน	189	94.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1 – 10 ปี	36	17.91
มากกว่า 10 ปี	165	82.09
รวม	201	100.00

จากตาราง 2 แสดงข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นครูผู้สอน จำนวน 189 คน (ร้อยละ 94.00) และเป็นผู้บริหาร จำนวน 12 คน (ร้อยละ 6.00) โดยส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 1-10 ปี จำนวน 165 คน (ร้อยละ 82.09) และมีประสบการณ์การทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 36 คน (ร้อยละ 17.91) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา โรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแต่ละด้าน 4 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย ดังปรากฏในตาราง 3 -7

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพการบริหารสถานศึกษา
โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวม

สภาพการบริหารสถานศึกษา	N = 201		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.57	0.73	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.65	0.64	มากที่สุด
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.50	0.72	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.52	0.69	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.56	0.70	มากที่สุด

จากตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาพบว่า มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.59$) และ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.52$) ตามลำดับ ส่วนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.50$)

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานวิชาการ (N=201)

ด้านการบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1 โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่าง สม่ำเสมอ	4.63	0.70	มากที่สุด
2 การวางแผนด้านวิชาการครอบคลุมทุกงานของวิชาการ	4.49	0.77	มาก
3 การวัดผลและประเมินผล เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.57	0.73	มากที่สุด
4 มีการทำวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.55	0.75	มากที่สุด
5 มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียน	4.49	0.77	มาก
6 มีการดำเนินงานการนิเทศการศึกษาของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.58	0.72	มากที่สุด
7 มีการดำเนินงานการแนะแนวให้นักเรียนอย่างทั่วถึง	4.53	0.76	มากที่สุด
8 มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษาให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด	4.55	0.76	มากที่สุด
9 มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ สถานศึกษาและองค์กรอื่น เพื่อยกระดับคุณภาพงาน วิชาการของโรงเรียน	4.64	0.66	มากที่สุด
10 มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา	4.65	0.65	มากที่สุด
รวม	4.57	0.73	มากที่สุด

จากตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) รองลงมาคือ มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น เพื่อยกระดับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.64$) และโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ การวางแผนด้านวิชาการครอบคลุมทุกงานของวิชาการ และมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$) เท่ากัน

ตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ (N=201)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 มีการจัดทำแผนงบประมาณ ค่าขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณ อย่างเหมาะสม	4.49	0.82	มาก
2 มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร และการตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณอย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.63	0.65	มากที่สุด
3 มีการรายงานการใช้งบประมาณตรงตามความเป็นจริง	4.53	0.73	มากที่สุด
4 มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4.65	0.64	มากที่สุด
5 มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม	4.63	0.65	มากที่สุด
6 มีการกำหนดรูปแบบรายการหรือลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณ	4.70	0.58	มากที่สุด
7 มีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำจัดหาพัสดุควบคุมดูแลบำรุงรักษาเงิน	4.68	0.61	มากที่สุด
8 มีการเก็บรักษาและจำหน่ายพัสดุอย่างเป็นระบบ	4.64	0.69	มากที่สุด
9 มีการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเป็นปัจจุบัน	4.80	0.45	มากที่สุด
10 มีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.74	0.57	มากที่สุด
รวม	4.65	0.64	มากที่สุด

จากตาราง 5 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.80$) รองลงมาคือ มีการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินอย่างถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.74$) และมีการกำหนดรูปแบบรายการหรือลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณ (\bar{X}

= 4.70) ตามลำดับ ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มีการจัดทำแผนงบประมาณ ค่า
ขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.49$)

ตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
ด้านการบริหารงานบุคคล (N = 201)

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
1 การบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่าง เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของ โรงเรียน	4.74	0.51	มากที่สุด
2 มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่าง เป็นรูปธรรม	4.53	0.73	มากที่สุด
3 การลาของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน มีการดำเนินงาน เป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	4.64	0.65	มากที่สุด
4 มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	4.45	0.75	มาก
5 การดำเนินการทางวินัยของข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีการ ดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้	4.51	0.75	มากที่สุด
6 การจัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนมี ความเป็นปัจจุบัน	4.41	0.79	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ การปฏิบัติ
7 มีการส่งเสริมวิทยฐานะให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน	4.47	0.74	มาก
8 มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาในโรงเรียน	4.38	0.80	มาก
9 มีการดำเนินงานในเรื่องของการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิชาชีพ	4.41	0.79	มาก
10 มีการดำเนินงานส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาใน โรงเรียน	4.47	0.74	มาก
รวม	4.50	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 6 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการ
บริหารงานบุคคล พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) โดยที่มีการ
ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือการบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความ
ต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$) รองลงมาคือ การลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาในโรงเรียน มีการดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.64$) และมีการเลื่อน
ขึ้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม ($\bar{X} =$
4.53) ตามลำดับ ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$)

ตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

ด้านการบริหารงานทั่วไป (N = 201)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 มีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ อยู่เสมอ	4.47	0.74	มาก
2 มีการประสานงานและพัฒนาเครือข่าย สถานศึกษากับหน่วยงานอื่น ๆ	4.53	0.70	มากที่สุด
3 มีการจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.46	0.77	มาก
4 มีการจัดการระบบการบริหารและการพัฒนา องค์กร อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.56	0.66	มากที่สุด
5 มีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ	4.59	0.63	มากที่สุด
6 มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ โรงเรียน ให้สะอาด เรียบร้อย และเอื้อต่อการ เรียนรู้	4.58	0.66	มากที่สุด
7 มีการจัดทำล้ามะโนผู้เรียนอย่างเป็นปัจจุบัน	4.52	0.69	มากที่สุด
8 มีการดำเนินงานการรับนักเรียนอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด	4.49	0.72	มาก
9 มีการนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษากับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.57	0.65	มากที่สุด
10 มีการประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอก ระบบ และตามอัธยาศัยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.48	0.71	มากที่สุด
รวม	4.52	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 7 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ มีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.59$) รองลงมาคือ มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน ให้สะอาด เรียบร้อย และเอื้อต่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) และมีการนำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือ เลิกสถานศึกษา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.57$) ตามลำดับ ส่วนที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ มีการจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน ($\bar{X} = 4.46$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

วิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมแต่ละด้าน 3 ด้าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยเทียบเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำเสนอข้อมูลในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังปรากฏในตาราง 8 -11

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียน
กลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
36 ภาพรวม

มาตรฐานวิชาชีพครู	(N = 201)		ระดับการปฏิบัติ
	\bar{X}	S.D.	
1. มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์ วิชาชีพ	4.66	0.65	มากที่สุด
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.74	0.60	มากที่สุด
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.74	0.60	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.71	0.62	มากที่สุด

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า เฉลี่ยรวมมีการปฏิบัติ
ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน
และมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.74$) เท่ากัน และมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์
วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานด้านความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ (N = 201)

มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 ครูผู้สอนมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ	4.48	0.71	มาก
2 ครูผู้สอนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	4.54	0.73	มากที่สุด
3 ครูผู้สอนมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง	4.58	0.75	มากที่สุด
4 ครูผู้สอนมีความเป็นครู	4.65	0.65	มากที่สุด
5 ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา	4.63	0.67	มากที่สุด
6 ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่ดี	4.62	0.73	มากที่สุด
7 ครูผู้สอนมีการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	4.72	0.64	มากที่สุด
8 ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.75	0.62	มาก
9 ครูผู้สอนมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	4.86	0.44	มากที่สุด
10 ครูผู้สอนปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ	4.74	0.57	มากที่สุด
รวม	4.66	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 9 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพโดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.75$) และครูผู้สอนปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ ($\bar{X} = 4.74$) ตามลำดับ โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ครูผู้สอนมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐาน
การปฏิบัติงาน (N = 201)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 ครูผู้สอนมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ	4.68	0.63	มาก
2 ครูผู้สอนมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู	4.72	0.54	มากที่สุด
3 ครูผู้สอนมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง	4.78	0.51	มากที่สุด
4 ครูผู้สอนมีความเป็นครู	4.79	0.49	มากที่สุด
5 ครูผู้สอนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา	4.78	0.51	มากที่สุด
6 ครูผู้สอนมีการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนที่ดี	4.72	0.54	มากที่สุด
7 ครูผู้สอนมีการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่	4.73	0.55	มากที่สุด
8 ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.73	0.55	มากที่สุด
9 ครูผู้สอนมีการดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด	4.73	0.55	มากที่สุด
10 ครูผู้สอนปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ	4.72	0.54	มากที่สุด
รวม	4.74	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 10 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนมีความเป็นครู ($\bar{X} = 4.79$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง และครูผู้สอนมีความรู้

ความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาการศึกษา ($\bar{X} = 4.78$) เท่ากัน และ ครูผู้สอนมีการทำการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อุ ครูผู้สอนสร้างนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และครูผู้สอนมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.73$) เท่ากันตามลำดับ ส่วนการปฏิบัติที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ครูผู้สอนมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.68$)

ตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการปฏิบัติตน (N = 201)

มาตรฐานการปฏิบัติตน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1 ครูผู้สอนมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ	4.75	0.57	มากที่สุด
2 ครูผู้สอนดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติ และศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.70	0.63	มากที่สุด
3 ครูผู้สอนมีวินัยในตนเอง	4.66	0.63	มากที่สุด
4 ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์	4.70	0.63	มากที่สุด
5 ครูผู้สอนรักและศรัทธาต่อวิชาชีพ	4.71	0.62	มากที่สุด
6 ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ	4.71	0.62	มากที่สุด
7 ครูผู้สอนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาใจและจิตใจ	4.73	0.59	มากที่สุด
8 ครูผู้สอนให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค	4.74	0.60	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

มาตรฐานการปฏิบัติตน	\bar{X}	S.D.	ระดับการ
---------------------	-----------	------	----------

			ปฏิบัติ	
9	ครูผู้สอนพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์	4.72	0.54	มากที่สุด
10	ครูผู้สอนมีการรักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม	4.72	0.54	มากที่สุด
รวม		4.74	0.60	มากที่สุด

จากตาราง 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า มาตรฐานการปฏิบัติตนในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.75$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค ($\bar{X} = 4.74$) และครูผู้สอนประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาใจและจิตใจ ($\bar{X} = 4.73$) ตามลำดับ ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุดคือครูผู้สอนมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.68$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู
โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู
โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดย
การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation
Coefficient) ปรากฏผลดังตาราง 12

ตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับ
มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 36

การบริหาร สถานศึกษา	มาตรฐานวิชาชีพครู					รวม
	ด้านการบริหาร งานวิชาการ	ด้านการบริหาร งานงบประมาณ	ด้านการบริหาร งานบุคคล	ด้านการบริหาร งานทั่วไป		
1. มาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ	0.17**	0.22**	0.00**	0.22**		0.15**
2. มาตรฐานด้านการ ปฏิบัติงาน	0.15**	0.12**	0.05**	0.09**		0.10**
3. มาตรฐานด้านการ ปฏิบัติตน	0.17**	0.10**	0.10**	0.00**		0.09**
รวม	0.24**	0.21**	0.21**	0.15**		0.20**

หมายเหตุ : ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 12 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับ
มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษากับมาตรฐาน
วิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36
มีความสัมพันธ์กันต่ำทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อศึกษามาตรฐานวิชาชีพ โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 201 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 12 คน ครูผู้สอน 189 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Stratified Random Sampling) และมีขั้นตอนในการสุ่ม ด้วยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเทียบตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยใช้สถิติการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย แล้วนำมาเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง และวิเคราะห์โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานวิชาการในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีในการศึกษา ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับน้อยที่สุดคือ การวางแผนด้านวิชาการครอบคลุมทุกงานของวิชาการ และมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งในและนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.49$) เท่ากัน

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.65$) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.80$) ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มีการจัดทำแผนงบประมาณ ค่าขอตั้งงบประมาณ และแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.49$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) โดยที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการด้านอัตรากำลัง ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.74$) ส่วนที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ มีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดคือ มีการจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน ($\bar{X} = 4.46$)

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.65$) ส่วนที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.50$)

มาตรฐานวิชาชีพครู

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนมีการดำเนินการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด ($\bar{X} = 4.86$) โดยมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ครูผู้สอนมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.48$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการปฏิบัติงาน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนมีความเป็นครู ($\bar{X} = 4.79$) ส่วนการปฏิบัติที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ครูผู้สอนมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.68$)

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการปฏิบัติตน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด คือ ครูผู้สอนมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.75$) ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติที่น้อยที่สุดคือครูผู้สอนมีวินัยในตนเอง ($\bar{X} = 4.68$)

สรุปผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานมีการปฏิบัติ ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) โดยที่มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุดคือ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.74$) เท่ากัน และมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X} = 4.66$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.20$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีความสัมพันธ์กันต่ำทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยพบสาระสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาโดยรวมรายด้าน โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีผลเฉลี่ยมาเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.65$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.50$) ที่ผลเป็นอย่างไรเนื่องจากทางโรงเรียนได้มีการจัดประชุมชี้แจงและขอความคิดเห็นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ได้มีการแจ้งถึงผลการ ดำเนินงาน ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบและร่วมหาแนวทางในการป้องกันแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ทุกภาคเรียน เป็นการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชนกับโรงเรียนมากขึ้น สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Dclaney (2000, อ้างอิงใน นงนิตย์โสฬษอ่อน, 2550, หน้า 71) ได้ทำการศึกษาคความร่วมมือของผู้ปกครองและสมาชิกในชุมชนการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในระดับ

ท้องถิ่น ภายใต้ระบบโรงเรียนแห่งรัฐ/สาธารณะ โดยได้เน้นการศึกษาถึงทัศนะ ของผู้ปกครอง เกี่ยวกับการมีบทบาทในฐานะเป็นตัวแทนที่อยู่ในคณะกรรมการโรงเรียน ที่เป็นตามระบอบ ประชาธิปไตย ตลอดจนจนความพึงพอใจ ไม่พอใจ ต่อช่องทางในการสื่อสาร ผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของการมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับบทบาทในการตัดสินใจของผู้ปกครองกับนักการศึกษา มีผลทำให้เกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่มทั้งสองได้ ซึ่งช่องทางในการสื่อสารระหว่างโรงเรียน กับผู้ปกครองที่เหมาะสมจะต้องเกี่ยวข้องกับเด็ก หรือสถานการณ์ที่ไม่ก่อให้เกิดความโต้แย้ง ระหว่างกันได้เปิดโอกาส ให้มีการสื่อสารแบบสองทางอย่างเปิดเผยและต่อเนื่อง จะเพิ่มให้ ผู้ปกครองมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมมากขึ้น การที่ไม่มีการส่งเสริมให้มีการร่วมมือ อย่างใกล้ชิด และเปิดเผยจะนำไปสู่การโต้แย้งและประท้วงมากขึ้น

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพครู มาตรฐานการปฏิบัติตนโดยรวม ทุกมาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตนมีผลเฉลี่ยมาเป็นอันดับ 1 ($\bar{X} = 4.74$) และที่ผลเป็นแบบนี้ อาจ เนื่องจากมาตรฐานวิชาชีพครู เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญในมาตรฐานวิชาชีพครู อย่าง หนึ่ง กล่าวคือ ครูสามารถพัฒนาตนเองได้ด้วยการสร้างนวัตกรรมหรือแผนการสอนต่าง ๆ ให้ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พ.ศ.2551 เช่น การนำผลการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในด้าน การเรียนการสอนวิชานั้น ๆ อาจเป็นการพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วมา ประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการสอนของตนเอง ค้นคว้าปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงสื่อและ อุปกรณ์การสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ มีการค้นคว้าและปรับปรุงวิธีการสอนของตนเองให้ เหมาะสมสอดคล้องกับผู้เรียนและยุคสมัยตลอดเวลา มีการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ ปรับตัวให้ สอดคล้องกับสังคม และทันต่อความก้าวหน้าด้านวิชาที่ตนเองสอน ผลการวิจัยสอดคล้องกับ แนวความคิด Grush and Costin (1975, หน้า 64) ที่กล่าวว่าผู้ที่สอนอย่างมีประสิทธิภาพ ควรเป็นผู้ที่มี ความสามารถและมีความกระตือรือร้นในด้านการเรียนการสอนให้ความรู้ที่ทันสมัย ทันต่อความ เปลี่ยนแปลงของวิทยาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของดุก (Duke, 2008, หน้า 6-8) ที่ได้ วิจัยเรื่องปัจจัยต่าง ๆ ที่หากมีการเปลี่ยนแปลงแล้วจะทำให้โรงเรียนประถมศึกษาประสบ ความสำเร็จอย่างยั่งยืนได้ และปัจจัยหนึ่งในนั้นคือการโยกย้ายครูใหญ่ที่ไม่มีคุณสมบัติ เหมาะสม และบุคลากรที่ไม่ให้ความร่วมมือและขาดความสามารถออกไปจากพื้นที่ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เอมอร ดวงจันทร์โชติ (2555, หน้า 67 - 71) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การ ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกมาตรฐาน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ

มาตรฐานการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้ปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน มาตรฐานการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.20$) ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษารับรู้สภาพการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และรับรู้ปัญหาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีอยู่แล้ว จึงไม่มีอิทธิพลมากในการหาวิธีการหรือกลยุทธ์อะไรมากเกินกว่าที่ได้มีการปฏิบัติอย่างสูงสุด นั่นแสดงว่า ผู้บริหารจากทุกสังกัดส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณได้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพทางการบริหารการศึกษาและโดยเฉพาะมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนของตนอยู่เสมอ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนจากการกำหนดกิจกรรมโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่จะเกิดแก่ผู้เรียน และมีความปรารถนาดี ความยุติธรรมและเอื้ออาทรต่อบุคลากรในสถานศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีการพัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยใช้การมีส่วนร่วมพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น ปฏิบัติงานโดยเน้นผลถาวร มีการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การสร้างศรัทธาด้วยการทำงานด้วยความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการเป็นผู้นำที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธา เหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาสถานศึกษา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำและสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาได้ทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ Kirkpatrick และ Locke (พิสิฐชัย กาญจนามัย, 2555) ที่ได้สรุปความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้นำกับผู้มีได้เป็นผู้นำไว้ 7 ประการดังนี้ 1) มีแรงกระตุ้น (Drive) 2) ปรารถนาจะเป็นผู้นำ (Desire to lead) 3) ซื่อสัตย์และมีคุณธรรม (Honesty and integrity) 4) มีความมั่นใจในตัวเองสูง (Self-confidence) 5) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) 6) การรู้งาน (Job-relevant knowledge) และ 7) มีพลังมีความกระตือรือร้น (Extraversion)

นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต อิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีความสัมพันธ์กันต่ำทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ผลเป็นเช่นนี้เนื่องจาก ผู้นำทุกคนยอมได้รับการเรียนรู้และมี

ประสบการณ์ในการบริหารการศึกษาในทุก ๆ ด้านมาโดยตลอด รวมทั้งผู้นำทุกคนย่อมมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นประจำที่มีความเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพครู กล่าวคือผู้นำทุกคนเมื่อประสบปัญหาในด้านต่าง ๆ ย่อมต้องหาทางแก้ไขปรับปรุงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาของตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่าง ๆ ที่ทางรัฐบาลได้กำหนดขึ้น จึงไม่ใช่เรื่องใหม่ที่เพิ่งนำมาปรับปรุงหรือรวมถึงการพัฒนาครูให้อยู่ภายใต้หรือให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่เสมอ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีคุณลักษณะเด่นของผู้นำ (Trait Theory) ที่ว่าผู้นำไม่ได้มีคุณลักษณะที่ติดตัวมาแต่กำเนิด แต่เกิดขึ้นโดยการเรียนรู้และประสบการณ์ แต่มีอาจพิสูจน์ได้ว่าคุณลักษณะ (Trait) แต่ละประการ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำได้อย่างไรบ้าง แต่สามารถพิจารณาศึกษาได้จากพฤติกรรมของผู้นำและคุณลักษณะเด่นของผู้ เนื่องจากคุณลักษณะของผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้นำประสบความสำเร็จได้ และเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมไปถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จได้ด้วยเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษา โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารจึงควรบริหารจัดการงานบุคคลให้ชัดเจน ใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความคุ้มค่า คุ้มทุนและเพียงพอ เพื่อตอบสนองต่อผู้รับบริการที่มีคุณภาพ
2. จากผลการวิจัยพบว่า สภาพมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรประสานให้ทางรัฐบาลช่วยสนับสนุนการพัฒนามาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูอยู่ตลอดเวลา และให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง และส่งเจ้าหน้าที่รัฐเข้ามาสำรวจผลสัมฤทธิ์ของแต่ละโรงเรียนว่าเป็นอย่างไรและมีอะไรควรแก้ไขปรับปรุงบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานในวิชาชีพครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันต่ำชี้ให้เห็นว่า การบริหารสถานศึกษาไม่ส่งผลต่อมาตรฐานวิชาชีพครู เนื่องจากการรับบุคลากรครู ผู้บริหารได้มีการพิจารณาคุณสมบัติต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพครูอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้ ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูของตนเองอยู่เสมอ เพื่อมิให้เกิดความล้าหลังหรือไม่เท่าทันสถานการณ์โลกในด้านการนำสื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่อยู่ในพื้นที่โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตอิงโขง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 เท่านั้นดังนั้นข้อมูลจึงไม่ครอบคลุม ฉะนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานอื่น ๆ หรือมีการเก็บข้อมูลตัวอย่างจากจังหวัดหรือพื้นที่อื่น ๆ เพื่อจะได้ผลการศึกษาที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และเนื้อหาในการศึกษาควรขยายขอบเขตให้กว้างมากกว่านี้
2. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงความคิดเห็นของผู้บริหาร และบุคลากรครูที่มีต่อการพัฒนา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก
3. ควรศึกษาผลกระทบต่อการบวนการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครูว่ามีผลกระทบไปในทิศทางใด เพื่อหาแนวทางแก้ไขที่เหมาะสม

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **กรมวิชาการกองวิจัยการศึกษา วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้.**
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ก). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553.** กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553 ข). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม
(ฉบับที่2) พ.ศ.2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553.** กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.)
- กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักทดสอบทางการศึกษา.
(2553). **เล่ม ๔: การจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา.**
กรุงเทพฯ: กลุ่มพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- กาญจนา วัฒมาญ. (2550). **การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ:
ธนพรการพิมพ์.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ชลบุรี.
- คณะครุศาสตร์. (ม.ป.ป). **ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์
ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์. สืบค้นเมื่อ 25 ตุลาคม
2555. จาก www.edu.chula.ac.th**
- เจริญศักดิ์ เจริญยง. (2551). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของโรงเรียนในศูนย์
เครือข่าย การศึกษาที่ 13 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขลาเขต 2.**
วิทยานิพนธ์ปริญญา ศศ.ม., วิทยาลัยบัณฑิตธุรกิจ, ขอนแก่น.
- ชนากานต์ ไชยวรรณ และสุทธิพร บุญส่ง. (2554). **“ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการบริหารการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐานของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก” วารสาร
บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์. 5(2) :
71.**

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชูศักดิ์ ประเสริฐ. (2555). [วารสารออนไลน์]. “**บทความการศึกษา : การปฏิรูปการศึกษา ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561)**,”. [สืบค้นเมื่อ 1 เมษายน 2555]. จาก <http://chusak.igetweb.com/index.php?mo=3&art=518285>.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 12. นนทบุรี : บริษัทไทยเนรมิตกิจอินเตอร์โปรเกรสซิฟ จำกัด
- ธานีนทร์ ศิลป์จารุ. (2550). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วีอินเตอร์พรีนทร์.
- นงนิตย์ โสพุชอัน. (2550). **การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคาม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาสารคาม.**
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2552). **สถิติเพื่อการวิจัย ฉบับเสริมการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย Microsoft Excel**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงราย : คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2552). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ธัญบุรี.**
- เรียม สุขล่ำ. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- วัชรา เล่าเรียนดี. (2556). **ศาสตร์การนิเทศการสอน และการได้ช การพัฒนาวิชาชีพ : ทฤษฎีกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 12. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์นครปฐม.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ศักดิ์จิตต์ มาศจิตต์. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 11. วิทยานิพนธ์ ศศ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ศศิวิมล สุขทนาร์ภย์. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ สมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล, ธัญบุรี.
- สนธยา พิมพ์พันธ์. (2555). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญา ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- สัญญา พันธไชย. (2554). ปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539, สืบค้น 25 ตุลาคม 2555. จาก www.edu.chula.ac.th
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2551). สภาวะการขาดแคลนครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาและข้อเสนอแนวทางแก้ไข. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุพรรณณี อวารณ์และแก้วเวียง นำนานผล. (2557). การพัฒนาครูในการจัดการเรียนรู้ด้านการคิด วิเคราะห์ โรงเรียนพวน้ำทิพย์วิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย พิษณุพรรณ. 9(2) : ก.ค.-ธ.ค. 2557.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เอมอร ดวงจันทร์โชติ. (2555). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ
ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์
กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- Duke. (2008). **Media Guide 2007–2008**. Retrieved November 24, 2017, from
www.nmnathletics.com.
- Glickman, Carl.D. and Stephen P.Gordon and Jovita M.Ross–Gordon. (2010). **Supervision
and Instructional Leadership: A Developmental Approach**. 8th ed. Boston,
MA: Allyn and Bacon.
- Hardy, I., & Lingard, B. (2008, January). Teacher professional development as an effect of
policy and practice: A bourdieuan analysis. **Journal of Education Policy**. 23 (1),
63–80. [Online]. Available: <http://www.eric.ed.gor>.
- Mckinney, S. E. (2008, January). “Developing teachers for high–poverty schools : The
role of the internship experience,” **Urban Education**. 43 (1), 68–82. [Online].
Available : <http://www.eric.ed.gor>.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	ศศิภรณ์ ปันต๊ะรังษี
วัน เดือน ปี เกิด	24 February 1989
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี (ครุศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	50 หมู่ 7 ตำบลตาดควัน อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ศศิภรณ์ ปันต๊ะรังษี (ผู้บรรยาย). (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับมาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขต อิงโขงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 656 – 668). พะเยา: อาคารเรียนรวม (หลังเดิม) มหาวิทยาลัยพะเยา