

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน  
ผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

โดย

นางรังสิมา พานประเสริฐ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2544

ISBN 974-653-113-1

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' BEHAVIOR BASED  
ON EDUCATIONAL ADMINISTRATOR STANDARD AND TEACHERS' BEHAVIOR  
UNDER TEACHER PROFESSIONAL STANDARD OF SECONDARY SCHOOL  
IN KANCHANABURI PROVINCE

By

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธ์  
Rungsima Panprasert

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2001

ISBN 974-653-113-1

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี” เสนอโดย นางรังสิมา พานประเสริฐ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล

2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์

3. อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)

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

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล)

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

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช)

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

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์)

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

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)

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



K 42461010 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : SCHOOL ADMINISTRATORS' AND TEACHERS' BEHAVIORS / STANDARD OF  
THE TEACHERS' COUNCIL

RUNGSIMA PANPRASERT: THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS' BEHAVIOR BASED ON EDUCATIONAL ADMINISTRATOR STANDARD AND TEACHERS' BEHAVIOR UNDER TEACHER PROFESSIONAL STANDARD OF SECONDARY SCHOOL IN KANCHANABURI PROVINCE. THESIS ADVISORS' : ASST. PROF. LADDA SUWANAGUL, ASST. PROF. PISIT PITSANANONT, AND SARIYA SUKHABANIJ, Ph.D. 118 pp. ISBN 974-653- 113-1

The purposes of this research were to find the level of school administrators' behavior based on educational administrator standard and the teachers' behavior under the teacher professional standard and the relationship between behaviors of these two parties. The population in this study are secondary schools in Kanchanaburi of the academic year 2001. The instruments were questionnaires. The statistics used for analysis were frequency (f), percentage (%), mean ( $\bar{X}$ ), standard deviation (S.D.) and Pearson's product-moment correlation coefficient ( $r_{xy}$ )

The research finding were as follows :

1. The behaviors of the school administrators in accordance with the educational administrator standard were as a whole and in every aspect at the moderate level.
2. The behaviors of the teachers in accordance with the teacher professional standard were, as a whole, at the moderate level, except for the teachers' behaviors as good models for students were at the high level.
3. The school administrators' behavior as stipulated by educational administrator standard and teachers' behaviors stipulated by teacher professional standard were correlated, with statistically significant at the 0.05 level, which correlation coefficient was .587 ; that is to say the school administrators' behaviors and the fore said the teachers' behaviors could explain each other at 34.45 percent

---

Department of Educational Administration Graduate School, Silpakorn University Academic Year 2001

Students' signature.....

Thesis Advisors' signature 1. .... 2. .... 3. ....

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ลัดดา สุวรรณกุล ประธานผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งมาโดยตลอด รวมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิสิฐ พิษณานนท์ และอาจารย์ ดร.ศรียา สุขพานิช ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ตลอดจน อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์ ประธานกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจแก้ไข วิทยานิพนธ์ให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมทั้ง ขอขอบพระคุณท่านคณาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์-ประสาทวิชาความรู้ และประสบการณ์ต่าง ๆ ตลอดจนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะดังกูร นักวิชาการฝ่ายวิจัยกองวิชาชีพอครุ คุณกรรณิการ์ บารมี และผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร คุณประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร ที่กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และขอขอบพระคุณโรงเรียนที่ให้ทดลองเครื่องมือ และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

ท้ายสุดขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่เป็นผู้ให้ทุกสิ่งในชีวิต รวมทั้ง คุณประสิทธิ์ชัย พานประเสริฐ นางสาวบุรจิต พานประเสริฐ นางสาวอัญชิสา พานประเสริฐ ที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือทุกด้าน และเป็นกำลังใจที่ดียิ่งตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจาก วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่คุณพ่อ – คุณแม่ ผู้ให้กำเนิดครอบครัววานประเสริฐ ครูอาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลังของปัญหา.....	2
ปัญหา.....	6
ประพจน์ปัญหาของการวิจัย.....	12
จุดประสงค์ของการวิจัย.....	12
ข้อคำถามของการวิจัย.....	13
สมมติฐานของการวิจัย.....	13
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	13
ขอบข่ายของการวิจัย.....	14
ข้อจำกัดของการวิจัย.....	17
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	17
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	18
ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา.....	18
ความเป็นมา.....	18
ความสำคัญ.....	19
เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540.....	20
ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา.....	32
ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	36

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความเป็นมา.....	36
ความสำคัญ.....	38
เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537.....	38
ระดับคุณภาพของครู .....	47
แผนแบบพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539.....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
สรุป.....	60
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	61
ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย.....	61
ระเบียบวิธีวิจัย.....	62
แผนแบบการวิจัย.....	62
ประชากร.....	62
กลุ่มตัวอย่าง.....	63
ตัวแปรที่ศึกษา.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	69
การสร้างเครื่องมือ.....	70
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	72
สรุปย่อ.....	73
4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	75
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	75
ตอนที่ 2 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษา.....	77
ตอนที่ 3 พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู.....	78



## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตาม เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.....	80
5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
ข้อค้นพบ.....	82
การอภิปรายผล.....	83
ข้อเสนอแนะ.....	86
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	87
บรรณานุกรม.....	88
ภาคผนวก	94
ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	95
ข เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย.....	97
ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	102
ง รายชื่อโรงเรียนตัวอย่าง.....	113
จ การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม.....	116
ประวัติผู้วิจัย.....	118

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนข้าราชการครูที่ถูกลงโทษทางวินัยที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะ ความผิด ปีงบประมาณ 2542.....	7
2 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2543 จำแนกตามรายวิชา.....	9
3 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2542.....	10
4 ประชากร กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลจำแนกตามขนาดของโรงเรียน.....	64
5 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษา.....	77
7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าระดับพฤติกรรม ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.....	79
8 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของ ครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี.....	80
9 ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	114

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	15
2	ขอบข่ายของการวิจัย.....	16

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 1

### บทนำ

โลกปัจจุบันก้าวไปสู่ยุคใหม่ ซึ่งเรียกว่า "โลกไร้พรมแดนและยุคข้อมูลข่าวสาร" ทำให้แต่ละภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและเทคโนโลยี<sup>1</sup> จากกระแสดังกล่าวทำให้ประเทศไทยต้องเร่งรัดพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง คือ "การพัฒนาคนและคุณภาพของคน" โดยมุ่งให้คนมีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพด้วยระบบการศึกษาที่ปลูกฝังให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่ดี มีทักษะชีวิตที่เหมาะสมเพียงพอ สามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนสามารถดำเนินชีวิตท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วได้อย่างราบรื่น

การศึกษามีบทบาทสำคัญยิ่งต่อวิถีชีวิตของคนและสังคม ทั้งนี้เพราะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องยาวนานตลอดช่วงชีวิตของคน โดยเฉพาะการศึกษาระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองต่อกลุ่มเยาวชนวัย 12-17 ปี โดยมุ่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณภาพชีวิตและเพื่อการศึกษาต่อ ตลอดจนจนให้สามารถเลือกแนวทางที่จะทำประโยชน์กับสังคมตามบทบาทและหน้าที่ของตนในฐานะพลเมืองดี<sup>2</sup> รัฐได้ตระหนักถึงความสำคัญเหล่านี้ จึงได้มีประกาศให้การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชน<sup>3</sup> เพื่อเน้นการผลิตกำลังคนระดับกลาง ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ

อนึ่ง กำลังคนของประเทศจะมีคุณภาพเพียงใดนั้นย่อมขึ้นกับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาและการจัดการศึกษาจะมีประสิทธิภาพเพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพในการจัดการและสมรรถภาพในการบริหารเป็นสำคัญ ในการดำเนินงานให้บรรลุจุดประสงค์ที่กำหนดของ

---

<sup>1</sup> รุ่ง แก้วแดง, ปฏิวัติการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2541), 1.

<sup>2</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, กรมวิชาการ, หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533), 1.

<sup>3</sup> สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2535 (กรุงเทพฯ : บริษัทประชาชนจำกัด, 2535), 19.

หน่วยงานใดก็ตามย่อมที่จะต้องอาศัยองค์ประกอบพื้นฐานสี่ประการ คือ บุคคลหรือบุคลากร (man) เงินหรืองบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) องค์ประกอบทั้งสี่ประการนี้นับว่ามีความสำคัญมาก แต่องค์ประกอบประการแรก คือ คนหรือบุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการบริหาร<sup>4</sup> ทั้งนี้เพราะกิจกรรมการเรียนการสอนและการให้บริการการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ จำเป็นต้องให้บุคลากรทางการศึกษาเป็นหลักเสมอ ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์ และเจ้าหน้าที่การศึกษาอื่น ๆ เป็นปัจจัยสำคัญจนอาจกล่าวได้ว่า "ไม่มีครูก็ไม่มีโรงเรียน"<sup>5</sup> ประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาขึ้นอยู่กับความสามารถในการดำเนินงานของคณะครูเป็นสำคัญ ผู้บริหารมีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อการบริหารทุกด้านโดยให้ทุกคนในโรงเรียนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ถูกต้อง และเหมาะสมกับลักษณะเอกัตบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงานและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารของโรงเรียนมักจะมีปัญหาอยู่ที่การบริหารบุคลากรเป็นจุดสำคัญ จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านอื่น<sup>6</sup> พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหาร โดยเฉพาะการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนดวงประทีปของหน่วยงานเป็นศูนย์รวมพลังของบุคลากร ดังนั้นผลงานของโรงเรียนจึงเป็นผลสะท้อนมาจากพฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์ ภูมิหลังของปัญหา

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรม มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตสินค้า จนทำให้การส่งออกของสินค้าอุตสาหกรรม กลายเป็นรายได้หลักของประเทศ ส่งผลให้อัตราการเจริญเติบโตของประเทศและรายได้ต่อหัวของประชากรเพิ่มขึ้น ทำให้เศรษฐกิจเจริญอย่างรวดเร็ว สภาพความเจริญดังกล่าวเป็นความเจริญที่ไม่ยั่งยืน เนื่องจากความมั่นคงและมั่งคั่งมิได้เกิดจากคุณภาพของคนในสังคมไทย หรือการพัฒนาเทคโนโลยีที่พึ่งตนเองได้ เมื่อสภาพการณ์ของโลกและเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง

<sup>4</sup> รัชชัย สันติวงษ์, หลักการบริหาร (กรุงเทพฯ : บริษัทเอเชียเพรส จำกัด, 2538), 10.

<sup>5</sup> เรื่องเดียวกัน, 20.

<sup>6</sup> สุன்னทา เลาะห์นันท์, การพัฒนาองค์กรการ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531),

จึงทำให้เกิดเหตุการณ์ทางการเงินรุนแรงและต่อเนื่อง สภาพการณ์ต่าง ๆ เหล่านี้ นำมาซึ่งปัญหา มากมาย ในปัจจุบันการที่จะแก้ปัญหาเหล่านั้นต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับกันว่า กลไกในการพัฒนาคนที่มีประสิทธิภาพที่สุด คือ "การศึกษา" แต่สภาพการจัดการศึกษาของไทย ในปัจจุบัน ยังไม่ตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน สังคม ประเทศชาติ และกระแส โลกาภิวัตน์ เนื่องจากยังเป็นการจัดการศึกษาตามศักยภาพความพร้อมหรือความถนัดของหน่วย งานผู้จัดเป็นส่วนใหญ่ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนบางส่วนยังเน้นเนื้อหาใกล้ตัวและไม่ ก่อประโยชน์โดยตรงต่อผู้เรียน ขาดระบบการส่งเสริมวิชาชีพครูที่มีประสิทธิภาพ ชุมชน และ องค์กรอื่นในสังคมมีบทบาทค่อนข้างจำกัด ระบบการบริหารจัดการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ ส่วนกลาง ทำให้ผลผลิตทางการศึกษาไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร<sup>7</sup>

ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนทุกระดับให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ครูนับว่ามี บทบาทที่สำคัญยิ่ง การที่จะเตรียมครูให้เป็นทั้งผู้ให้ความรู้ ผู้ให้เครื่องมือในการแสวงหาความรู้ และผู้จุดไฟแห่งการเรียนรู้ มิใช่เรื่องง่าย นอกจากครูจะต้องเป็นผู้รอบรู้ในเนื้อหาวิชาแล้ว ครูยัง จะต้องแตกฉานในทักษะและวิธีหาความรู้สมัยใหม่ อีกทั้งยังต้องเป็นนักจิตวิทยาชั้นดีที่สามารถ กระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนให้เด็ก ๆ ได้อีกด้วย<sup>8</sup> ปัจจุบันปัญหาสำคัญของการศึกษาไทย คือ การหา ทางชักนำคนที่มีความรู้ความสามารถเข้าสู่วิชาชีพครูเพื่อให้เป็นกำลัง ครูรุ่นใหม่ที่มีจิตวิญญาณ และความพร้อมที่จะทำหน้าที่ครูอย่างเต็มกำลัง ปรัชญาการณที่เป็นปัญหาวิกฤติในขณะนี้คือ สถานภาพอาชีพครูตกต่ำอย่างที่สุด<sup>9</sup> คนเก่งคนดีไม่เลือกเรียนครู ระบบการผลิตครูฝากความหวัง ไว้กับสถาบันผลิตครูของรัฐอย่างเดียว ซึ่งสถาบันเหล่านั้นมีความอ่อนแออยู่มาก การผลิตครูบาง สาขาเกินความต้องการ บางสาขาขาดแคลน ครูมีจิตวิญญาณของความเป็นครูเหลือน้อยเต็มที

<sup>7</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานประสานงานการปฏิรูปการศึกษา, แนวทางการ ปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ (ม.ป.ท., 2542), 2.

<sup>8</sup> อมรวิช นาคทรพรพ, ความฝันของแผ่นดิน (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน), 2539), 121.

<sup>9</sup> เรื่องเดียวกัน, 129-130.

ความรู้ความสามารถทางเนื้อหาวิชาการ และทักษะวิธีการสอนของครูลดน้อยถอยลง<sup>10</sup> ดังนั้นถ้าจะพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ควรเริ่มต้นด้วยการพัฒนาครูโดยมุ่งพัฒนาระบบและการวางแผนการพัฒนาครูประจำการให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยผลิตและหน่วยใช้ครู สร้างแรงจูงใจให้ครูได้เข้าร่วมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งศูนย์พัฒนาครูในหน่วยงานผลิตครูให้เป็นแหล่งค้นคว้า ส่งเสริมงานวิจัยและแสวงหานวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ<sup>11</sup> ซึ่งเมื่อผ่านกระบวนการดังกล่าว ทำให้ครูในอนาคตต้องเป็นนักเทคโนโลยีและสารสนเทศ เข้าถึงแหล่งความรู้ใหม่ ๆ เชี่ยวชาญภาษาอังกฤษติดตามความก้าวหน้าในเทคนิค วิธีการสอนต่าง ๆ ตลอดเวลา เป็นนักจิตวิทยาที่สามารถพัฒนาเด็ก ๆ ให้ก้าวทันความรู้และปรับตัวกับชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ได้

ดังนั้นในปี พ.ศ.2539 กระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ โดยได้พิจารณาเห็นว่า ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาให้นักเรียนนักศึกษาโดยรอบด้าน ทั้งในด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ และสังคม ซึ่งส่งผลต่อภาพลักษณ์ของประเทศชาติโดยส่วนรวม ดังนั้นครูนอกจากจะต้องมีความรู้ความสามารถในวิชาชีพยังจะต้องมีความศรัทธาในอาชีพครู มีความรัก มีความหวัง มีน้ำใจ มีความเมตตากรุณา เป็นที่พึ่งและประพุดิตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อศิษย์ ตลอดจนพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ จึงได้กำหนดให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม<sup>12</sup>

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการดังกล่าว ประกอบด้วยมาตรฐานทั้งสิ้น 11 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

<sup>10</sup> ธนาคารกสิกรไทย, การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์, พิมพ์ครั้งที่ 2 (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2539), 52.

<sup>11</sup> เรื่องเดียวกัน, 55.

<sup>12</sup> กระทรวงศึกษาธิการ, "ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ," 19 กุมภาพันธ์ 2539.

อยู่เสมอ มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 7 รายงานผลพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา<sup>13</sup> โดยกระทรวงศึกษาธิการได้มอบหมายให้กรมต่าง ๆ ในสังกัดดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ของครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งกำหนดให้มีการนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาข้าราชการครู โดยมุ่งหวังว่าเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าวจะเป็นแม่บทสำคัญของการพัฒนา ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้เกิดความมั่นคง มีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมโดยทั่วไป

องค์กรทุกประเภท ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงาน ในฐานะที่เป็นผู้ควบคุมบังคับบัญชาและริเริ่มกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติและเป็นผู้ซึ่งความสำเร็จขององค์กร ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะและความสามารถที่เหมาะสมก็จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจากผู้ร่วมงาน คือได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารที่ย่อมประสบผลสำเร็จ ดังนั้นลักษณะของผู้บริหารจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณค่าของงาน และคุณภาพขององค์กรที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้น ๆ

ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดของสถานศึกษา มีอำนาจในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา เป็นผู้ประสานทรัพยากรในหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อีกทั้งเป็นกลไกสำคัญในการกำกับ ติดตาม และนิเทศการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายอย่าง ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านวิชาการ และความเป็นผู้นำ อีกทั้งยังสามารถให้คำแนะนำ สร้างศรัทธาและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกัน นอกจากนี้การปฏิบัติตนของผู้บริหารยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู รวมทั้งขวัญและกำลังใจของครูด้วย

อนึ่ง การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูนั้น ผู้บริหารเป็นผู้หนึ่งที่มีอิทธิพลต่อครูที่จะทำให้ครูปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติ ถ้าผู้บริหารไม่ส่งเสริมครูก็ปฏิบัติไม่ได้ แต่ถ้า

<sup>13</sup> เรืองเดียวกัน.



ผู้บริหารคอยกำกับ ติดตาม และให้กำลังใจแก่ครู ครูก็จะมีกำลังใจในการปฏิบัติตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู ครูสภาได้เห็นความสำคัญดังกล่าวจึงได้มอบหมายให้กระทรวงศึกษาธิการ จัดทำเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาตนเองของครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู ทั้งนี้เพื่อจะได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารปฏิบัติและพัฒนาตนเองให้เห็น ผู้บริหารมีอาชีพ ที่จะช่วยให้ครูได้พัฒนาตนเองได้สูงสุด และส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นผู้มีความสามารถตามความต้องการของสังคมในอนาคตได้ ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานทั้งสิ้น 12 มาตรฐาน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตนได้เต็ม ศักยภาพมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานของ องค์การให้สามารถปฏิบัติงานได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้แนวกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐาน ที่ 10 แสวงหาและให้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์<sup>14</sup> จากเกณฑ์มาตรฐานข้างต้นที่ กระทรวงศึกษาธิการและครูสภามุ่งหวังว่า ผู้บริหารการศึกษาจะใช้เกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว ในการพัฒนาคุณภาพ ในการปฏิบัติงานของตนเอง ของผู้ร่วมงานและของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะ ส่งผลดีต่อการพัฒนางานการศึกษาทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับตัวผู้บริหาร ครู และนักเรียนอย่างเป็น รูปธรรม

## ปัญหา

จากสภาพที่ปรากฏขึ้นจริงในปัจจุบัน พบว่ามีครูจำนวนไม่น้อยไม่สามารถปฏิบัติตาม เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูดังกล่าวข้างต้นได้ ดังเช่นข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครู ระบุว่า เมื่อปี พ.ศ.2542 มีข้าราชการครูจำนวนมากถูกลงโทษทางวินัย เพราะเหตุ ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน เช่น ละทิ้ง

<sup>14</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540),1-35.

หน้าที่ บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่อุทิศเวลาหรือหย่อนความสามารถ เป็นต้น ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนข้าราชการครูที่ถูกลงโทษทางวินัยที่ยุติแล้ว จำแนกตามลักษณะความผิด ปีงบประมาณ 2542

ประเภทของความผิด	คิดเป็นร้อยละ
1. ละทิ้งหน้าที่ราชการ	50
2. ผู้สวและทำอนาจารต่อศิษย์	24
3. กระทำทางเพศ	9
4. การเงิน	12
5. พัสตุและการก่อสร้าง	19
6. ติดการพนัน-สุรา	13
7. ติดยาเสพติด	4
8. ขาดความสามัคคี	1
9. การปกครอง	10
10. ผิดระเบียบ	22
11. อื่น ๆ	36

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, รายงานประจำปีเกี่ยวกับครูปี 2542 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543), 28.

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันมีครูอยู่จำนวนไม่น้อยที่ขาดความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความสำนึกในความเป็นครู ไม่มีการพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอนที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งย่อมส่งผลโดยรวมต่อคุณภาพของการศึกษา และนอกจากนี้ยังพบว่า จากการสำรวจทัศนคติต่อการจัดการศึกษาในปัจจุบันเมื่อเดือนสิงหาคม 2540 โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับ สวนดุสิตโพล พบว่า ครูได้รับการ

อบรมเพิ่มพูนความรู้และทักษะประมาณร้อยละ 47 (เฉพาะครูประถมศึกษาร้อยละ 53)<sup>15</sup> แสดงให้เห็นว่าครูในภาพรวมโดยเฉลี่ยไม่ถึงครึ่งที่ได้รับการพัฒนา ซึ่งสังเกตได้จากการที่ครูยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน อาจเป็นเพราะขาดระบบ ตลอดจนกลไกในการส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งการชี้แนะ กำกับ ติดตามเพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจัง และจากการสำรวจครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา จำนวน 63,605 คน พบว่า มีครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาได้รับการฝึกอบรม ร้อยละ 63.4 และสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน ได้รับการฝึกอบรมร้อยละ 61.8 สาขาวิชาที่ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด คือ คอมพิวเตอร์ร้อยละ 94.3 รองลงมา คือ วิชาฟิสิกส์ร้อยละ 90.0 เคมีและชีววิทยา ร้อยละ 86.7 ส่วนด้านที่ต้องการฝึกอบรมมากที่สุด คือ เทคนิคการสอนร้อยละ 56.1 รองลงมาคือ สื่อการสอนร้อยละ 49.7 นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการฝึก อบรมคือ ครูส่วนใหญ่ต้องการฝึกอบรมในช่วงปิดภาคเรียน สถานที่อบรมควรอยู่ใกล้ ๆ ควรมีระบบประเมินผลติดตามผลอย่างชัดเจนต่อเนื่อง ควรเน้นการอบรมภาคปฏิบัติมากกว่าภาคทฤษฎี วิทยากรควรมีความรู้ และความชำนาญเฉพาะด้าน ตลอดจนควรให้ครูผู้สอน ทุกรายวิชาได้รับการฝึกอบรมโดยเฉพาะครูที่สอนไม่ตรงกับวิชาเอก ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาครู ที่รุ่ง แก้วแดง เสนอไว้โดยสรุปมีดังนี้

1. ปัญหาที่เกิดจากตัวครู ได้แก่ ครูมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูไม่เพียงพอ ไม่รู้วิธีแสวงหาความรู้และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ รวมทั้งไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกให้รู้จักการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา ทำให้ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง จึงไม่สามารถสอนเด็กให้รู้จักคิดวิเคราะห์และใฝ่หาความรู้ด้วยตัวเองได้ คุณธรรมจริยธรรมของครูบกพร่อง ขาดความรักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง มีความประพฤติที่ไม่เป็นแบบอย่างที่ดี นอกจากนี้ครูยังมีปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต ฯลฯ

2. ปัญหาที่เกิดจากการเรียนการสอน ได้แก่ ครูไม่รู้จักการวางแผนการนำทรัพยากรมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม สื่อ และเวลาไม่สอดคล้องกับจุดประสงค์และเนื้อหา แผนการเรียนการสอนไม่ชัดเจน โดยเฉพาะครูยังสอนแบบเดิม คือให้เด็กท่องจำไม่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางเด็กไม่สามารถคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหาได้ ฯลฯ

3. ปัญหาที่เกิดจากกระบวนการอบรม / พัฒนาครูประจำการ ได้แก่ ระบบ และวิธีการพัฒนาครูประจำการยังล้าสมัย ไม่สอดคล้องกับความก้าวหน้าทางวิทยาการใหม่ ๆ และ

<sup>15</sup> สำนักโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาและบุคลากรทางการศึกษา, วิชาชีพครูในยุควิกฤต (กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2541), 24.

ความต้องการของครู ระยะเวลาในการอบรมไม่เหมาะสม ครูยังไม่ได้รับโอกาสในการอบรม / พัฒนาการตนเองอย่างทั่วถึง เป็นระบบและต่อเนื่อง ระบบการอบรมครูไม่สร้างแรงจูงใจให้ครูอยาก พัฒนาการตนเอง และขาดระบบการตรวจสอบประเมินผลในการอบรม / พัฒนาครู ตลอดจนผู้บริหาร ไม่ให้ความสำคัญของการอบรม / พัฒนาการตนเองของครู<sup>16</sup>

เมื่อพิจารณาถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากมาตรฐานของ ครู แสดงให้เห็นว่านักเรียนระดับมัธยมศึกษาของจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งกรมวิชาการได้ดำเนินการ ทดสอบ เมื่อปีการศึกษา 2543 พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น และมัธยมศึกษาตอน ปลายของจังหวัดกาญจนบุรี มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเกือบทุกรายวิชาอยู่ในระดับต้องปรับปรุง และพอใช้ ยกเว้นบางรายวิชา เช่น การมีสุขนิสัยที่ดีและความมีน้ำใจนักกีฬาในระดับมัธยมศึกษา ตอนต้น และรายวิชาการมีสุขนิสัยที่ดีกับรายวิชาความมีน้ำใจ นักกีฬา ในระดับมัธยมศึกษา ตอนปลายเท่านั้น ที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับดี รายละเอียดตามตารางที่ 2 และ 3

ตารางที่ 2 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2543 จำแนกตามรายวิชา

ลำดับ ที่	วิชา	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวนร้อยละของนักเรียน					
			ปรับปรุง		พอใช้		ดี	
			จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
1.	ภาษาไทย	1471	204	13.868	813	55.269	454	30.863
2.	ภาษาอังกฤษ	1305	372	28.506	865	66.284	68	5.210
3.	สังคมศึกษา	1478	135	9.134	835	56.495	508	34.371
4.	คณิตศาสตร์	1438	911	63.352	436	30.320	91	6.328
5.	วิทยาศาสตร์	1454	313	21.527	920	63.274	221	15.199
6.	การเขียนภาษาไทย	1541	496	32.187	713	46.269	332	21.544
7.	การเขียนภาษาอังกฤษ	1501	1092	72.751	353	23.518	56	3.731

<sup>16</sup> รุ่ง แก้วแดง, ครูแห่งชาติ (กรุงเทพฯ : บริษัทเซเว่นพรีนติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2541),

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลำดับ ที่	วิชา	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวนร้อยละของนักเรียน					
			ปรับปรุง		พอใช้		ดี	
			จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
8.	การงานและอาชีพ	1473	389	26.409	582	39.511	502	34.080
9.	การมีสุขนิสัยที่ดี	1491	16	1.074	354	23.742	1121	75.184
10.	ความมีน้ำใจนักกีฬา	1496	66	4.412	239	15.976	1191	79.612
11.	คุณลักษณะทั่วไป	1551	146	9.413	781	50.355	624	40.232

ที่มา : ศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี, ฝ่ายแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, "รายงานผล  
คุณภาพการศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับจังหวัด ปีการศึกษา 2543," (ม.ป.ท.,  
2544). (ัดสำเนา)

ตารางที่ 3 ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จังหวัด  
กาญจนบุรี ปีการศึกษา 2542

ลำดับ ที่	วิชา	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวนร้อยละของนักเรียน					
			ปรับปรุง		พอใช้		ดี	
			จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
1.	ภาษาไทย	574	41	7.143	484	84.321	49	8.536
2.	ภาษาอังกฤษ	576	140	24.306	423	73.438	13	2.256
3.	สังคมศึกษา	575	199	34.609	371	64.522	5	0.869
4.	คณิตศาสตร์	319	190	59.561	114	35.737	15	4.702
5.	เคมี	285	162	56.842	112	39.298	11	3.860
6.	ชีววิทยา	285	76	26.667	175	61.404	34	11.929
7.	ฟิสิกส์	285	97	34.035	180	63.158	8	2.807
8.	วิทยาศาสตร์กายภาพ ชีวภาพ	292	125	42.808	165	56.507	2	0.685
9.	การเขียนภาษาไทย	577	199	34.489	291	50.433	87	15.078
10.	การเขียนภาษาอังกฤษ	579	544	93.955	31	5.554	4	0.491
11.	พื้นฐานวิชาชีพ	579	245	42.314	239	41.278	95	16.408

## ตารางที่ 3 (ต่อ)

ลำดับ ที่	วิชา	จำนวน นักเรียน (คน)	จำนวนร้อยละของนักเรียน					
			ปรับปรุง		พอใช้		ดี	
			จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ	จำนวน คน	ร้อยละ
12	การมีสุขนิสัยที่ดี	582	-	-	83	14.261	499	85.739
13	ความมีน้ำใจนักกีฬา	582	5	3.859	231	36.691	346	59.450

ที่มา : ศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี, ฝ่ายแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, "รายงานผลคุณภาพการศึกษาของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับจังหวัดทุกแผนการเรียนปีการศึกษา 2542," (ม.ป.ท., 2543). (ัดสำเนา)

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียนและการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติภารกิจของตนได้ดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และคุณลักษณะที่ดี ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยการศึกษา อบรม และฝึกฝนอยู่ตลอดเวลา แต่ที่ผ่านมาผู้บริหารโรงเรียนไม่ได้รับการศึกษา อบรมด้านการบริหารโรงเรียนมาก่อน โดยทั่วไปเพียงผ่านการพิจารณาจากผู้บริหารระดับสูงเท่านั้น ซึ่งเป็นความบกพร่องที่เกิดจากระบบบริหารการศึกษา เมื่อเป็นเช่นนี้ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบตามมาหลายประการ คือ

1. ผู้บริหารไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนดีพอ ทำให้บางครั้งละเลยหน้าที่หลัก แต่ปฏิบัติหน้าที่รองหรือหน้าที่ที่ห่างไกลภารกิจหลักของโรงเรียน ซึ่งทำให้การบริหารไม่บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจหลักของโรงเรียน

2. ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนบริหารโรงเรียนเท่าที่ควร ทำให้การบริหารไม่เป็นระบบแบบแผน จึงปฏิบัติหน้าที่ประหนึ่งเป็นกิจวัตรประจำวันไปเรื่อย ๆ และถึงแม้ว่าโรงเรียนจะวางแผนบริหารไว้ก็ตาม แต่ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารโรงเรียนขาดการควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศและประเมินผลงานของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ จึงไม่สามารถทราบผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนอย่างเด่นชัด

4. ผู้บริหารโรงเรียนขาดเทคนิคและเทคโนโลยีทางการบริหารที่ดี ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้เต็มที่นัก เช่น ขาดเทคนิคการเป็นผู้นำ เทคนิคการแก้ปัญหา การใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร หรือการบริหารโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมตลอดทั้งขาดเทคนิคในการกำกับ ดูแล นิเทศ และประเมินผลงาน

5. ผู้บริหารโรงเรียนขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดี ซึ่งคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร ย่อมส่งผลต่อการทำงานและการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ<sup>17</sup>

จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีบทบาทและเป็นผู้นำที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ไม่ได้ใช้เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา มาเป็นแนวปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองที่รับผิดชอบอยู่ ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าวจะเป็นเครื่องมือและแนวทางในการสร้างศรัทธาและประสานงานให้ครูผู้สอนในโรงเรียนได้แสดงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จึงทำให้เกิดปัญหาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

### ประพจน์ปัญหา

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จึงกำหนดประพจน์ปัญหาเพื่อนำไปสู่การศึกษาวิจัยครั้งนี้ว่า "การปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารและของครูอยู่ในระดับที่ยังไม่น่าพึงพอใจ เมื่อเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ"

### จุดประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครูให้เกิดประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้น จึงได้กำหนดจุดประสงค์ของการวิจัยไว้สามประการ คือ เพื่อทราบ

1. ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
2. ระดับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี
3. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

<sup>17</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ประสิทธิภาพการบริหาร (กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์ จำกัด, 2543), 1-3.

### ข้อคำถามของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบในการวิจัยได้กำหนดข้อคำถามสำหรับการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีอยู่ในระดับใด
3. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี หรือไม่

### สมมติฐานของการวิจัย

กำหนดตั้งสมมติฐานโดยอาศัยทฤษฎี แนวคิดและผลงานวิจัยของนักการศึกษาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานทางสถิติ ดังนี้

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

โรงเรียนเป็นองค์การทางการศึกษามีวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน โดยมีภารกิจหลักของโรงเรียนก็คือ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนและฝึกอบรมให้นักเรียนมีคุณภาพบรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีลักษณะการจัดการเชิงระบบ โรงเรียนทุกแห่งไม่ว่าจะมีขนาดใดก็ตามก็มีลักษณะเชิงระบบทั้งสิ้น กล่าวคือ โรงเรียนมีตัวป้อน กระบวนการแปรสภาพและผลผลิตเช่นเดียวกับระบบอื่น ๆ<sup>18</sup> แคทซ์และคานัน (Katz and Kahn) กล่าวว่าโรงเรียนเป็นองค์การระบบเปิด ประกอบด้วยระบบย่อย ๆ ภายในองค์การที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (input) จากสิ่งแวดล้อมมีกระบวนการ (process) เปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นผลผลิต (output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม (context) ทั้ง

<sup>18</sup>มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536),161.



ภายในและภายนอกองค์กร<sup>19</sup> ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ปัจจัยนำเข้า (input) คือ บุคลากร (man) เงิน หรืองบประมาณ (money) วัสดุอุปกรณ์ (material) และการจัดการ (management) ผ่านเข้าสู่กระบวนการ (process) ได้แก่ กระบวนการจัดการเรียนการสอน กระบวนการบริหารและกระบวนการนิเทศ กลายเป็นผลผลิตที่ได้ (output) คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณภาพในการจัดการศึกษา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน ซึ่งองค์ประกอบทั้งหลายเหล่านี้มีผลกระทบต่อเนื้องกันและยังมีปัจจัยที่เป็นบริบท (context) ซึ่งมีอิทธิพลต่อคุณภาพของโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สภาพสังคม เป็นต้น ดังแสดงในแผนภูมิที่ 1

จากแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการ รวมทั้งประกาศของกระทรวงศึกษาธิการและของคุรุสภาดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังได้แสดงไว้ตามแผนภูมิที่ 1 หน้าที่ 15

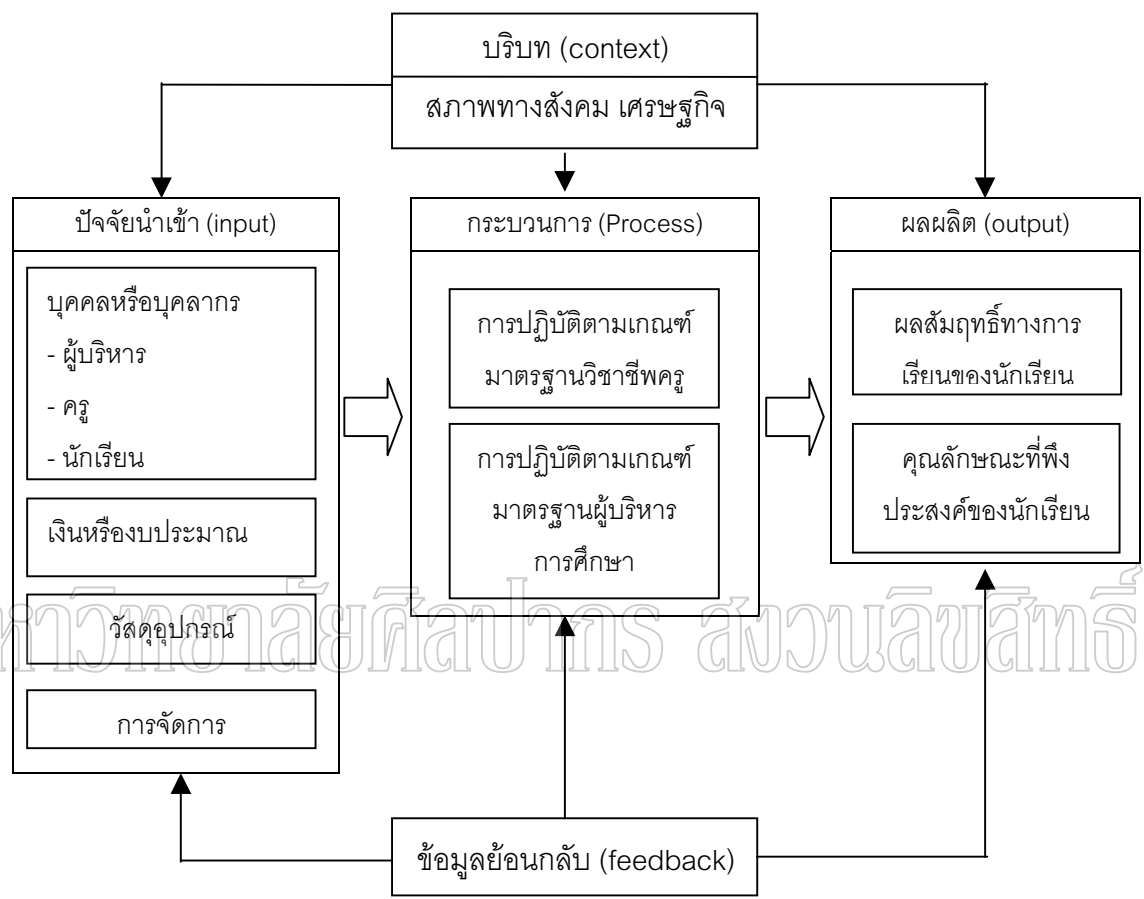
#### ขอบข่ายของการวิจัย

จากแผนภูมิที่ 1 เห็นได้ว่าโรงเรียนเป็นองค์กรระบบเปิด ที่ประกอบด้วยระบบย่อยภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยระบบจะยอมรับปัจจัยนำเข้า (input) ประกอบด้วยคน (ผู้บริหาร ครู) งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ ผู้บริหารและครูเป็นตัวป้อนที่มีความสำคัญยิ่ง ผ่านเข้าสู่กระบวนการ (process) ได้แก่ การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารการศึกษา และการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งจากเกณฑ์มาตรฐานทั้งสองดังกล่าวคุรุสภาต่างก็มุ่งหวังว่า ผู้บริหารจะใช้เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้บริหาร ครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม และในส่วนของคุรุสภามุ่งหวังว่าจะใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเป็นการพัฒนาครู ให้ครูพัฒนาเด็ก พัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาสังคมในอนาคต อันจะนำไปสู่การประกันคุณภาพการศึกษาและครูให้มีคุณภาพในที่สุด<sup>20</sup> ให้กลายเป็นผลผลิตที่ได้

<sup>19</sup>Daniel Katz and Robert L. Kahn, The Social Psychology of Organization, 2nd ed. (New York : John Wiley and Son, 1978), 20.

<sup>20</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, รายงานการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), บทนำ.

(output) คือผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน จึงได้นำกรอบแนวคิดของเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา และเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมา กำหนดเป็นขอบข่ายของการวิจัย ดังแผนภูมิที่ 2 หน้า 16



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย (conceptual framework)

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

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537), 5-15.

<p>พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์ มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540</p>	<p>พฤติกรรมของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา</li> <li>● มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน</li> <li>● มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ</li> <li>● มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง</li> <li>● มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ</li> <li>● มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผล</li> <li>● มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ</li> <li>● มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</li> <li>● มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์</li> <li>● มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา</li> <li>● มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ</li> <li>● มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ</li> <li>● มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน</li> <li>● มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ</li> <li>● มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง</li> <li>● มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ</li> <li>● มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน</li> <li>● มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ</li> <li>● มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน</li> <li>● มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างมีสร้างสรรค์</li> <li>● มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน</li> <li>● มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา</li> </ul>

แผนภูมิที่ 2 ขอบข่ายของการวิจัย

ที่มา : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), 30-32.

: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2537), 5-15.

### ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี แม้ว่าผู้วิจัยจะได้พิจารณาอย่างรอบคอบ รวมทั้งวางแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้าแล้วก็ตาม แต่ก็ยังปรากฏความไม่สมบูรณ์ในบางเรื่อง เนื่องจากผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทศนคติและข้อความจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาหนึ่ง จึงมีข้อจำกัดบางประการที่ผู้วิจัยไม่สามารถควบคุมได้ เช่น

ดังนั้น ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จึงมีความเที่ยงตรง ความเป็นจริงและความเชื่อถือได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ ตีความเฉพาะในขอบเขตของการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

### นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของคำที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดความหมายของคำศัพท์เฉพาะในการวิจัยไว้ดังนี้

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา หมายถึง การกระทำ การแสดงออก รวมถึงท่าทีของผู้บริหารที่ปฏิบัติและสามารถสังเกตได้โดยใช้ตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540

พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การกระทำ การแสดงออก รวมถึงท่าทีของครูที่ปฏิบัติและสามารถสังเกตได้โดยใช้ตัวบ่งชี้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการ อาจารย์ใหญ่ และครูใหญ่ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนั้น ไม่น้อยกว่า 1 ปี

ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูผู้มีหน้าที่ปฏิบัติการสอนจริงในปีการศึกษา 2544 และปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนนั้นไม่น้อยกว่า 1 ปี

โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น จึงได้รวบรวมสิ่งที่เป็นข้อมูล แนวคิด หลักการ ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

### ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

#### ความเป็นมา

ในปี พ.ศ.2540 ครูสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูซึ่งมีภารกิจ 4 ประการ ตามที่บัญญัติไว้ใน พ.ร.บ.ครู พ.ศ.2488 คือ การให้ความเห็นแก่กระทรวงศึกษาธิการในเรื่องการจัดการศึกษาทั่วไปและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจัดการศึกษา การพัฒนาความรู้ ความสามารถ คุณภาพและประสิทธิภาพของครู การควบคุมและสอดส่องจรรยาบรรณของครู และการส่งเสริมให้ครูได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ตามสมควร จึงอาจกล่าวได้ว่า ภารกิจสำคัญของครูสภาได้แก่ การส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู และการส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้ประกอบอาชีพครู

ในส่วนของการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู ครูสภาได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องนับแต่ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ.2488 จนถึงปัจจุบัน กิจกรรมการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูซึ่งมีหลากหลายนั้น ได้รับการพัฒนาให้เหมาะสมสอดคล้องกับวิทยาการ เทคโนโลยี สภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศตลอดมา เป้าหมายของการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู คือ "คุณภาพและประสิทธิภาพ" ของวิชาชีพครูที่ให้บริการด้านการศึกษาแก่สังคม

ครูสภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพการปฏิบัติงาน และจรรยาบรรณครูซึ่งเป็นเกณฑ์ของการประพฤติปฏิบัติตนของครู เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูฉบับปรับปรุงล่าสุดได้ประกาศใช้ เมื่อ พ.ศ.2537 และจรรยาบรรณครูฉบับล่าสุดได้ประกาศใช้เมื่อ พ.ศ.2539 หลังจากได้ประกาศใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปแล้ว ครูสภาได้จัด

ทำแนวทางการพัฒนาครูเพื่อให้มีคุณภาพตามเกณฑ์นั้น และได้เผยแพร่ไปยังสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้ว

### ความสำคัญ

คุณภาพและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของครูย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ประการหนึ่งคือ ผู้บริหารการศึกษาอันหมายรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา บุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลทั้งในทางบวกและทางลบต่อการพัฒนาวิชาชีพครู และเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาดังกล่าวก็สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ฉบับนี้นับเป็นฉบับแรกที่คุรุสภาได้จัดทำขึ้น โดยยึดถือแนวคิดและความเชื่อที่ว่าผู้บริหารการศึกษาเป็น “ผู้จัดการ” ทางการศึกษา เพื่อให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ดำเนินการพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นที่มาของจุดหมายของการศึกษาและตามความคาดหวังของสังคม เกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าเกณฑ์ของคุณสมบัติลักษณะพฤติกรรมกรรมการแสดงออกที่นำไปสู่ผลสำเร็จและประกันคุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาสามารถประเมินตนเองได้ และบุคคลอื่นก็สามารถประเมินผู้บริหารได้เช่นเดียวกัน

คุรุสภามุ่งหวังจะให้ผู้บริหารการศึกษาใช้เกณฑ์มาตรฐานนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของตน ของผู้ร่วมงานและของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเริ่มต้นด้วยการทำความเข้าใจกับเกณฑ์แต่ละข้อ แต่ละระดับแล้วประเมินว่าอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการประเมินไปประกอบการพิจารณาให้รางวัล บำรุงขวัญให้กำลังใจและพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพให้สูงขึ้นต่อไป การพัฒนาตามเกณฑ์ฉบับนี้จะส่งผลดีต่อการพัฒนางานการศึกษาทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตัวผู้บริหาร ครู และนักเรียนอย่างเป็นรูปธรรม

คุรุสภามุ่งหวังว่าเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ฉบับนี้จะเป็นแม่บทของการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา ทั้งในส่วนการพัฒนาตนเองและการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาวิชาชีพครู และในท้ายที่สุดย่อมทำให้วิชาชีพครูมีความมั่นคง และมีศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมสืบไป<sup>1</sup>

<sup>1</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), คำนำ.

## เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ.2540

เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ประกอบด้วยมาตรฐานการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 มาตรฐาน ดังต่อไปนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กรตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 แสดงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่เสมอโดยพิจารณาจาก

- การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมต่าง ๆ
- การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู
- การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น
- การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

- การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น
- ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครู ที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

- การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

- การเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพทางด้านการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น
- การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครู

- การสร้างความรู้ใหม่ทางการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม  
อบรม สัมมนา

- การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ
- การปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์วิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชน เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- กิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง
- กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียนและชุมชน
- กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียน และชุมชน

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และชุมชน ทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- การเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครูผู้เรียน และชุมชน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนกิจกรรมเสริม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกด้านในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนโดยพิจารณาจาก

- กิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชน



- กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนได้โดยตรง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึงความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 รู้จุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน และแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาจาก

- ระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

- การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้เป็นรายคน

- การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการศึกษาอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร เป็นต้น

ระดับ 2 แก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน

- การมอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้น ๆ

- การแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงาน

ระดับ 3 พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน โดยพิจารณาจาก

- การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนา เลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง

- การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน

- การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (PORTFOLIO) ของตนเอง

- การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน

- การแสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะเป็นประจำ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครูผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 จัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน โดยพิจารณาจาก

- การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน

- การมีองค์ประกอบของแผนครบถ้วน

- การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

ระดับ 2 จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน โดยพิจารณาจาก

- การมีแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน

- การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับภาระงาน

- การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

- การเป็นแผนซึ่งใช้นวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงานและชุมชน

ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจาก

- การเป็นแผนที่มีเป้าหมายท้าทาย
- การเป็นแผนที่มีทิศทางการปฏิบัติสอดคล้องกันตลอดแนว
- การเป็นแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาได้สอดคล้องกันนโยบาย สภาพ

เศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- การเป็นแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า
- การเป็นแผนที่พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงาน ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

- ความทันสมัย และมีคุณภาพ
- ความเหมาะสมกับผู้ร่วมงานองค์กรและกิจกรรมการบริหาร
- ความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัดของงานและองค์กร

ระดับ 2 ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพอย่างหลากหลาย และผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- ผู้ร่วมงาน องค์กร ได้รับการพัฒนาด้วยนวัตกรรมบริหารอย่างถูกต้อง เหมาะสมและต่อเนื่อง

ระดับ 3 ความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กร และปฏิบัติได้จริง

- ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ระดับ 3 คิดค้นผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษาโดยผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

- ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น
- ร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยพิจารณาจาก

- การใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน
- การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยการบริหาร และระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง

ระดับ 2 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมตรวจสอบ ประเมินระหว่างการปฏิบัติ และปรับปรุงงานเพื่อนำไปสู่ผลจริง โดยพิจารณาจาก

- การมีข้อมูลที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงานที่ได้ปฏิบัติ
- การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อเครื่องมือ เทคนิควิธีการ ปัจจัยการบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง

- การประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน

- การปรับปรุงการปฏิบัติงาน

- ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขการปฏิบัติร่วมกัน

ระดับ 3 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเอง ตรวจสอบ ประเมินระหว่างการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และปรับปรุงงานได้เอง จนสามารถนำไปสู่ผลได้จริงอย่างภาคภูมิใจ โดยพิจารณาจาก

- ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน

- ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ

- ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูล ประเมินตัดสินผลระหว่างการปฏิบัติด้วยตนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา ปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง
- ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง
- ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง มีหลักฐานการปฏิบัติชัดเจน แสดงถึงข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบของงานที่ได้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก

- รายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของรายงาน
- รายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
- ข้อสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด ผลกระทบของการปฏิบัติ
- หลักฐาน ร้อยรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติ

ระดับ 2 เป็นการรายงานผลที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งแสดงถึงความสำเร็จของงานที่ชื่นชมภูมิใจ นำเสนอข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในลักษณะต่าง ๆ ตามที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริง เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษา โดยพิจารณาจาก

- เป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิม ที่ประสบความสำเร็จน่าชื่นชมภูมิใจ
- ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง

ระดับ 3 เป็นการรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ การปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิม จากผลเสียและข้อจำกัดที่พบ และมีข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพิจารณาจาก

- แนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต
- ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วย ความพึงพอใจ แบ่งระดับคุณภาพ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

- การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- การใช้วาจาสุภาพ
- การมีความประพฤติเรียบร้อย
- การดูแลสุขภาพ
- การมีความเมตตากรุณาต่ออื่น
- ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- การมีความยุติธรรมในการบริหาร

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร โดยพิจารณาจาก

- การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
- การเชิญชวนให้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว
- ความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น
- แบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้อื่นเกิดศรัทธาและปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี  
เลือกสรรแล้วจนเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร
- ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ
- การเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี
- การร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ผู้บริหาร  
มีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการ  
ปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะ  
ร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความ  
สามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ  
เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธา  
อย่างภาคภูมิใจ แบ่งระดับคุณภาพ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ และชุมชน ตามที่ได้รับมอบหมาย  
ได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- การร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น
- การเสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางปฏิบัติในโอกาสอื่น ๆ
- การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความ  
สามารถ และความถนัด โดยพิจารณาจาก

- การเข้าร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ
- การปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและผลดีที่เกิดกับชุมชน
- การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นพัฒนาการศึกษา  
อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

- ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา
- การปรับปรุงงานด้วยตนเอง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา
- การเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนา

และตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ

- ความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่น

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป แบ่งระดับคุณภาพ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 สามารถแสวงหาและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการบริหาร เช่น ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ นวัตกรรมเป็นการบริหาร และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

- การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

- การใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และนำมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงานได้ โดยพิจารณาจาก

- ระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร
- การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ
- การเลือกใช้อุปกรณ์ข่าวสารในการพัฒนา

ระดับ 3 สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาได้เป็นปกติวิสัย และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงานและชุมชนได้อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

- การมีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ
- ความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนางาน
- การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
- ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการยอมรับของผู้รับบริการ



มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพุดนำปฏิบัติหน้า และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจเอง พัฒนาตัวเองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 เป็นผู้นำการพัฒนาที่ดี โดยพิจารณาจาก

- ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน
- การมีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน
- การตัดสินใจที่ดี กล่าวพูด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบ
- ความสามารถในการจัดการได้ในทุกสถานการณ์

การมีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

ระดับ 2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาจาก

- การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม
- การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการ โดยความคิดของผู้บริหารคนเดียว เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย แนวทาง และการดำเนินงานด้วยกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ

- การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

- การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

ระดับ 3 ร่วมกันสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจาก

- ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน
- การจัดระบบหรือแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคุณภาพของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

- การจักระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกต่อไป แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบด้านโดยพิจารณาจาก

- การมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากร บุคคล เหตุการณ์ และสถานะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ

- การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ

- การมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนา

- การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนา

ระดับ 2 เตรียมวางแผนแก้ปัญหา วางแผนการเปลี่ยนแปลง และปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์รอบด้าน โดยพิจารณาจาก

- การประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ

- การกำหนดทางเลือกหลายที่สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์

- การมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก

- บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ

ระดับ 3 ดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยพิจารณาจาก

- จัดเตรียมงานด้านอื่นได้สัมพันธ์ต่อเนื่องและส่งเสริมงานปัจจุบัน

- ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องรอบด้าน

- การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม

- การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต<sup>2</sup>

ในปีเดียวกัน หลังจากที่ได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาดังกล่าวแล้ว คุรุสภาได้วางแผนปฏิบัติโดยกำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาแต่ละคนทำความเข้าใจและวิเคราะห์เกณฑ์เป็นรายข้อ แล้วทำการประเมินตนเองด้วยเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว ต่อจากนั้นให้นำผลการประเมินมาพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้ได้ครบตามเกณฑ์ นอกจากนี้ คุรุสภายังขอความร่วมมือให้หน่วยงานต้นสังกัดทำความเข้าใจเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา และนำไปชี้แจงกับผู้บริหารการศึกษาในสังกัด แล้วดำเนินการให้มีการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษาในสังกัด ต่อจากนั้นให้นำผลการประเมินการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้วยรูปแบบและวิธีการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น จัดหาหนังสือ ตำรา วารสาร หนังสือพิมพ์ วิทยุทัศน์ เทป เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาเพิ่มพูนความรู้ จัดฝึกอบรม ส่งผู้บริหารการศึกษาไปฝึกอบรม จัดประชุมปฏิบัติการ จัดทัศนศึกษาดูงาน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาแต่ละคนปฏิบัติตนและปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ทุกข้อและยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นในแต่ละข้อ<sup>3</sup>

### ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา (EMQ : Educational Manager Qualification)

คุรุสภาได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางการประเมินตนเอง และให้ผู้ที่เกี่ยวข้องประเมินผู้บริหารการศึกษา โดยได้จัดทำระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา (EMQ : Educational Manager Qualification) ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา เป็น 5 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วยวิธีการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติตน และได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา (EMQ) ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2541

ผู้บริหารที่จะพัฒนาตนเองให้มีระดับสูงขึ้น สามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา โดยจะเลือกพัฒนามาตรฐานใดก่อนก็ได้ ปฏิบัติและพัฒนาไปเรื่อย ๆ ในงานปกติก็สามารถเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้

<sup>2</sup>เรื่องเดียวกัน, 1-33.

<sup>3</sup>เรื่องเดียวกัน, คำนำ.

ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา : EMQ (Educational Manager Qualification)

ประกอบด้วย 5 ระดับ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ระดับ 1 ผู้บริหารปฏิบัติการ

ระดับ 2 ผู้บริหารชำนาญการ

ระดับ 3 ผู้บริหารเชี่ยวชาญ

ระดับ 4 ผู้บริหารเชี่ยวชาญพิเศษ

ระดับ 5 ผู้บริหารทรงคุณวุฒิ

### ระดับ 1 ผู้บริหารปฏิบัติการ

เป็นผู้บริหารที่ยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือคำสั่ง ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามหน้าที่ ทำงานให้บรรลุเท่าที่กำหนด ทั้งตัวงานและเป้าหมาย

บริหารงานแบบสั่งการแต่เพียงผู้เดียว โดยใช้ความคิดเห็นของตนเองเป็นหลัก มุ่งเน้นความครบถ้วนของงานตามข้อกำหนดที่มีไว้แล้ว และถือความพึงพอใจของตนเองเป็นสำคัญ เป้าหมายของการปฏิบัติงานเน้นความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดและตามความพึงพอใจของตน

เป้าหมายของการปฏิบัติงานคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการเพียงเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งกระบวนการ งาน และผลปลายทางไปจากที่กำหนดไว้

### ระดับ 2 ผู้บริหารชำนาญการ

เป็นผู้บริหารที่ปรับปรุงกระบวนการทำงานและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุผลงานที่ดีขึ้น มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานสำหรับผู้รับบริการที่แตกต่างกัน

บริหารงานแบบขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ทีมงาน เน้นแนะนำเกี่ยวกับวิธีการ และขั้นตอนของการทำงานสามารถตรวจสอบผลได้เอง การแก้ไขปรับปรุงยังไม่เป็นไปอย่างอัตโนมัติทันที่ทันใด

เป้าหมายของการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้รับบริการมากขึ้น ผลยังเป็นไปตามที่กำหนดไว้ เพียงแต่มีระดับคุณภาพมากขึ้น ยังไม่ขยายผลงานให้กว้างขวางไปสู่คุณภาพด้านอื่น ๆ ของผู้รับบริการที่กำหนดไว้

### ระดับ 3 ผู้บริหารเชี่ยวชาญ

เป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอนไปสู่เป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ในด้านวิธีการและกระบวนการของงาน มุ่งเน้นประสิทธิภาพสูงของงาน

บริหารงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ก้าวคิด ก้าวตัดสินใจ ก้าวพูด และกล้าทำ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้บริการหลากหลาย แต่ยังไม่มีการขยายกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขึ้น

เป้าหมายของการปฏิบัติงาน คำนึงถึงการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน ทั้งถึง และสมดุลเต็มศักยภาพ

#### ระดับ 4 ผู้บริหารเชี่ยวชาญพิเศษ

เป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นเอกภาพของงาน และกลุ่มคนที่เกี่ยวข้องได้เต็มที่

บริหารงานแบบผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ทุกคนร่วมวางแผนและปฏิบัติตามแผนได้จริง และสามารถบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่าผลงานส่วนใดเกิดจากผู้ร่วมงานคนใด ขยายผลไปสู่กลุ่มบุคคลใกล้เคียงกับผู้รับบริการ และผู้ร่วมงาน

เป้าหมายการปฏิบัติงาน คำนึงถึงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ และผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามที่ตกลงร่วมกัน นอกจากนี้ผู้รับบริการจะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพแล้ว ผู้ร่วมงานบางส่วนยังได้รับการพัฒนาด้วยคุณประโยชน์ขยายไปสู่กลุ่มบุคคลรอบ ๆ ผู้รับบริการ และผู้ร่วมงาน

#### ระดับ 5 ผู้บริหารทรงคุณวุฒิ

เป็นผู้บริหารที่ยึดถือกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์เป็นระบบ เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องร่วมพัฒนา และสร้างเอกภาพของงานและกลุ่ม รวมทั้งสร้างความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

บริหารงานแบบสร้างผู้นำ เน้นความสำเร็จของการสร้างงานและสร้างคน ให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของตนเอง ใช้วิธีการหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถ และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคนและทุกคนอย่างแท้จริงอย่างเป็นระบบ รวมทั้งขยายผลจากกลุ่มผู้รับบริการไปสู่บุคคลอย่างกว้างขวางและสังคมโดยรวม

เป้าหมายของการปฏิบัติงานคำนึงถึงผลการพัฒนาที่ยั่งยืนยาวถาวรทั้งระบบ อันเกิดคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างกว้างขวางเป็นผลที่ทำให้ทุกคนสร้างสรรค์งานที่ยั่งยืนยาวถาวรทั้งระบบ และพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร นำมาซึ่งเกียรติภูมิของนักบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งด้านวิชาชีพ และชีวิตส่วนบุคคล

จากระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาดังกล่าว ครูสุภาพหวังว่าระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษานี้จะช่วยให้ผู้บริหารการศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประเมินและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาได้ การประเมินระดับคุณภาพของผู้บริหารการ

ศึกษา (EMQ) นี้จะเน้นประเมินในภาวะการทำงานปกติของผู้บริหารการศึกษา เพราะผลประเมินที่ได้จะเป็นคุณภาพที่แท้จริง และนำไปสู่การพัฒนาที่ตรงกับความต้องการที่จำเป็นอย่างแท้จริงของผู้บริหารการศึกษาด้วย<sup>4</sup>

นอกจากการที่คุรุสภาใช้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา จำนวน 12 มาตรฐาน เมื่อปี พ.ศ.2540 ดังกล่าวแล้วนั้น ต่อมาในปี พ.ศ.2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ได้กำหนดเกณฑ์คุณภาพของผู้บริหารการศึกษาที่เป็นผู้นำระดับมืออาชีพ โดยกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพสองประการ คือ 1) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำระดับมืออาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ และมีความมุ่งมั่นต่อความสำเร็จในการทำงาน 2) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำระดับมืออาชีพจะต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดี<sup>5</sup> โดยสิ่งที่ควรปรากฏในโรงเรียนที่มีคุณภาพจะต้องประกอบด้วยปรากฏการณ์เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา 10 ประการ คือ 1) ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 2) ผู้บริหารมีความรู้ทางการศึกษาเฉพาะระดับ หลักสูตร และประเภทการศึกษาที่โรงเรียนเปิดสอน 3) ผู้บริหารมีผลงานทางการบริหาร มีค่านิยมทางการบริหารโรงเรียนได้รับรางวัลต่าง ๆ 4) ผู้บริหารริเริ่มงานใหม่ ๆ ที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาอยู่เสมอ 5) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม 7) ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยอาศัยแผนที่กำหนดไว้เป็นหลัก 8) ผู้บริหารทำงานเต็มศักยภาพด้วยความเอาใจใส่และอุทิศตน 9) ผู้บริหารมีความรับผิดชอบและผลกระทบของงานที่เกิดขึ้นต่อชุมชน 10) ผู้บริหารพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และ 10) บุคลากรในโรงเรียนมีความเชื่อถือและพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหาร จนสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ

ต่อมาในปี พ.ศ.2544 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้เผยแพร่แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาแห่งชาติของประเทศอังกฤษว่ามาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาแห่งชาติจะเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจในทักษะ และคุณสมบัติซึ่งเกี่ยวกับภาวะผู้นำ มีทั้งหมด 5 ประการ

<sup>4</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 1-4.

<sup>5</sup>สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, คู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน เรื่อง สภาพและแนวการดำเนินงานที่คาดหวังว่าจะปรากฏในโรงเรียนที่มีคุณภาพ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2542), 31.

คือ 1) ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้า 2) ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรากฏผลในด้านต่าง ๆ คือ โรงเรียนต้องมีบรรยากาศในเชิงบวก นักเรียนต้องมีความก้าวหน้าในการเรียน ให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าหรือดีกว่าที่คาดหวังไว้ ครูต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิชาที่ตนเองสอนเป็นอย่างดี และสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ผู้ปกครองมีความชื่นชมและร่วมงานและให้การสนับสนุนโรงเรียน และคณะกรรมการโรงเรียนสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างเต็มที่ 3) ความรู้และความเข้าใจในวิชาชีพ ผู้บริหารต้องสามารถรับผิดชอบต่อหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีความรู้ในเรื่องวิชาชีพโดยเฉพาะ สามารถสร้างภาวะผู้นำและการจัดการมีทักษะส่วนตัวและพัฒนาบุคลิกภาพได้อย่างดี 4) ทักษะและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีทักษะภาวะผู้นำ ทักษะการตัดสินใจ ทักษะในการสื่อสาร การบริหารตนเอง และมีคุณลักษณะ ส่วนคนที่พึงประสงค์ เช่น มีพันธะสัญญากับงาน มีความสามารถในการปรับตัว มีความอดทน มีความมั่นใจในตนเอง มีความกระตือรือร้น มีความสามารถเชิงสติปัญญา มีความน่าเชื่อถือ และพัฒนาวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง 5) ภาระงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจในบุคลากรอื่น ๆ ในโรงเรียน และสนับสนุนให้บุคคลเหล่านั้นปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ โดยมีภาระงานหลัก ได้แก่ ร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียนกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาโรงเรียน ทำงานร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียนให้เกิดกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ ต้องบริหารทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และต้องมีความรับผิดชอบที่สามารถตรวจสอบได้<sup>6</sup>

### ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

#### ความเป็นมา

ครูสภาในฐานะองค์กรวิชาชีพครูและเป็นสภาในกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้มีการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู และให้ครูได้รับบริการต่าง ๆ อย่างเสมอภาค ทั้งทางด้านสวัสดิการ วิชาการ พึงพิทักษ์สิทธิ์ตรงตามความต้องการที่แท้จริง โดยเฉพาะในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งถือเป็นนโยบายสำคัญข้อแรกคือ เร่งส่งเสริมให้มีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ

<sup>6</sup> สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, วิทยาลัยแห่งชาติเพื่อผู้นำทางการศึกษาของอังกฤษ (กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค, 2544), 17-36.

ครู เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูและวิชาชีพเป็นที่ศรัทธาแก่นักเรียน ผู้ปกครองและสังคม ครูสภา โดยคณะกรรมการส่งเสริมวิชาชีพครู มีความเห็นว่าบุคคลที่ประกอบวิชาชีพครู ควรมีความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้ ได้รับความเจริญเติบโตและมีพัฒนาการในทุกด้าน ทั้งควรมีคุณลักษณะอย่างน้อย 4 ประการ คือ ความรอบรู้ สอนดี ความมีคุณธรรม จรรยาบรรณ และความมุ่งมั่นพัฒนา

1. รอบรู้ คือ จะต้องมีความรู้เกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่เกิดขึ้นในสังคมของตนและของโลก มีความรู้รอบในวิชาชีพของตน เช่น ปรัชญาการศึกษา ประวัติการศึกษา หลักการศึกษา นโยบายการศึกษา แผนและโครงการ พัฒนาการศึกษา และจะต้องมีความรู้อย่างเชี่ยวชาญในเรื่องหลักสูตร วิธีสอน และวิธีประเมินผล การศึกษาในวิชาหรือกิจกรรมที่ตนรับผิดชอบ

2. สอนดี คือ จะต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีพัฒนาการสอนให้สอดคล้อง กับความสามารถและความสนใจของนักเรียน อีกทั้งสามารถให้บริการแนะแนวในด้านการเรียน การครองตน และรักษาสุขภาพอนามัย จัดทำและใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

3. มีคุณธรรม จรรยาบรรณ คือ มีศรัทธาในวิชาชีพครู ตั้งใจใช้ความรู้ ความสามารถ ทางวิชาชีพเพื่อให้บริการแก่นักเรียนและสังคม มีความซื่อสัตย์ต่อหลักการของอาชีพครู มีความ รับผิดชอบในด้านการศึกษาต่อสังคม ชุมชนและนักเรียน มีความรัก ความเมตตา และความ ปรารถนาดีต่อนักเรียน อุทิศตนและเวลาเพื่อส่งเสริมให้นักเรียนทุกคนได้รับความเจริญเติบโตและ พัฒนาการในทุกด้าน

4. มุ่งมั่นพัฒนา คือ รู้จักสำรวจและปรับปรุงตนเอง สนใจใฝ่รู้และศึกษาหาความรู้ ต่าง ๆ รู้จักเพิ่มพูนวิทยฐานะของตนเอง และคิดค้นและทดลองใช้วิธีการใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อ การเรียนการสอนและเป็นประโยชน์ต่อชุมชนด้วย

งานครูสภาได้เผยแพร่เกณฑ์ดังกล่าวไปยังครูและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็น แนวทางการปฏิบัติของครู แต่เนื่องจากเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นนามธรรมยากแก่การปฏิบัติ และการประเมินผล จึงไม่มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติตามเกณฑ์เท่าที่ควร ดังนั้น ในปี พ.ศ.2537 ครูสภาจึงได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู จากเดิมที่มี 4 ด้าน ใน 11 ข้อ ซึ่งมี เนื้อหาครอบคลุมเกณฑ์เดิมสามารถปฏิบัติและประเมินพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของครูได้ ซึ่งเป็น พฤติกรรมที่ครูผลักดันจากคุณภาพภายในตัวครู เกณฑ์มาตรฐานทั้ง 11 ข้อ ดังกล่าว กำหนดขึ้น บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ครูจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนเป็น



สำคัญ ครูสามารถเลือกวิธีสอนให้เหมาะสมกับการพัฒนาของผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เมื่อสอนไปแล้วครูสามารถตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงและชื่นชมต่อความสำเร็จของผู้เรียนได้

### ความสำคัญ

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ.2537 มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาครูพัฒนาเด็ก คุณภาพการศึกษาและพัฒนาสังคมในอนาคต เป็นเกณฑ์คุณภาพซึ่งกำหนดลักษณะการแสดง พฤติกรรมที่นำไปสู่ผลสำเร็จและประกันคุณภาพของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนอันได้แก่ ประชากรของ ประเทศชาติมีคุณภาพแล้ว สังคมและประเทศชาติย่อมจะพัฒนาและมีความสุข หลักการ สำคัญของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มีดังนี้ (1) พัฒนา ประเมิน ปรับปรุง ด้วยตนเอง ในวิถีชีวิต ของครูควรพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอด้วยการแสวงหา ข้อมูล ข่าวสารความรู้ ใช้ปัญญา ไตร่ตรองวิเคราะห์และเลือกสรรนำไปใช้พัฒนางานและวิชาชีพครู โดยการนำสิ่งที่เลือกสรรไป ปฏิบัติอย่างมุ่งมั่น ประเมินและปรับปรุงการปฏิบัติด้านปฏิบัติงาน รวมทั้งผลของการปฏิบัติให้ดีขึ้นและมีคุณภาพ สูงขึ้นอยู่เสมอ (2) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ครูต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ ของนักเรียน เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นในระดับที่เป็นแบบอย่างได้ด้วยการปฏิบัติตนตาม จรรยาวิชาชีพครูอย่างเคร่งครัด ให้ผู้เรียนมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมครู และ ตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง ครูเสริมแรงทางบวกแก่นักเรียน และนำบุคคลอื่นในการ ปฏิบัติอย่างถูกต้อง (3) มุ่งประโยชน์ของสังคมส่วนรวม ครูต้องมีความรับผิดชอบอย่างสูงสุดต่อ ผลของการปฏิบัติที่มีต่อสังคมและชุมชนด้วยการวางแผนพัฒนา ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างแท้จริง<sup>7</sup>

### เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537

เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 มีทั้งหมด 11 มาตรฐาน ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วม กิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมและการ ประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน แบ่งระดับคุณภาพ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

<sup>7</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 2-4.

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- 1) การศึกษาเอกสาร ตำรา และสื่อต่าง ๆ
- 2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครู

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- 1) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
- 2) การเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมดำเนินการกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู
- 3) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพครู โดยพิจารณาจาก

- 1) เป็นกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงานขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครู นอกเหนือจากที่ทางราชการจัดตั้ง
- 2) เป็นวิทยากรการประชุม อบรม สัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

3) เป็นผู้จัดทำและเสนอรายงานทางวิชาการในการประชุม อบรม สัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเฉพาะในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน โดยพิจารณาจาก

- 1) เป็นกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถของผู้เรียนได้จริง
- 2) เป็นกิจกรรมสร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติแก่ผู้เรียน
- 3) เป็นกิจกรรมสร้างคุณธรรมที่มีผลให้ผู้เรียนปฏิบัติตาม

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนทั้งในด้านการเรียนการสอนในชั้นเรียน รวมไปถึงกิจกรรมเสริมความรู้และกิจกรรมหลักสูตร โดยพิจารณาจากการเลือกปฏิบัติกิจกรรมเสริมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติงานทุกด้านในหน้าที่ครูให้สอดคล้องสัมพันธ์กันและส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียนทุกด้าน โดยพิจารณาจาก

- 1) กิจกรรมทุกอย่างมีความสัมพันธ์กับพัฒนาการของผู้เรียน
- 2) กิจกรรมและงานต่าง ๆ ในหน้าที่ครูส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนทุกด้าน
- 3) กิจกรรมและการปฏิบัติงานต่าง ๆ แสดงถึงความสัมพันธ์ในการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และส่งผลถึงตัวผู้เรียนอย่างชัดเจน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยพิจารณาจาก

- 1) การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้เนื้อหาวิชาเป็นหลัก
- 2) การสอนซ่อมเสริมตามข้อบกพร่องของผู้เรียน

ระดับ 2 มีการแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนและพัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นกว่าเดิม โดยพิจารณาจาก

- 1) การตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียน โดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก
- 2) การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้เรียน โดยการปรับปรุงเปลี่ยนวิธีสอนตามด้านที่บกพร่องอย่างเหมาะสม

ระดับ 3 พัฒนาความสามารถของผู้เรียนให้สูงขึ้นเต็มขีดความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

- 1) การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายเดือน เป็นรายสมรรถภาพ
- 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา
- 3) การตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรม การเรียนรู้หลายรูปแบบอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปใช้

จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 เลือกใช้แผนการสอนที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

- 1) แผนการสอนที่ใช้มีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
- 2) แผนการสอนที่ใช้เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- 3) แผนการสอนที่ใช้เน้นกิจกรรมการปฏิบัติตามกระบวนการแสวงหาความรู้และสร้างความรู้

ระดับ 2 ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครูและสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

- 1) แผนการสอนที่ปรับปรุงมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วน สัมพันธ์กัน
- 2) แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง
- 3) แผนการสอนที่ปรับปรุงสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

ระดับ 3 สร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนได้ค้นหาคำตอบด้วยตนเองโดยพิจารณาจาก

- 1) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นมีองค์ประกอบต่าง ๆ ครบถ้วนสัมพันธ์กัน
- 2) แผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติและค้นหาคำตอบด้วยตนเอง
- 3) แผนการสอนที่สร้างและพัฒนาขึ้นสอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้ แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 เลือกใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีคุณภาพได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์ของสื่อการเรียนการสอนกับองค์ประกอบของการสอน คือ ผู้เรียน กิจกรรมการเรียนรู้ และจุดประสงค์การเรียนรู้

ระดับ 2 ใช้สื่อการเรียนการสอนประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสมและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- 1) ความเหมาะสมของสื่อกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้

- 2) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการใช้และบำรุงรักษา
- 3) สื่อมีความหลากหลายตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน เน้นการลงมือปฏิบัติของผู้เรียน

4) ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและการตัดสินใจของตนเอง ระดับ 3 คิดค้น ผลิต และปรับปรุงสื่อการเรียนการสอนที่มีผลต่อการเรียนรู้และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- 1) ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิต และใช้สื่อการเรียนการสอน
- 2) สื่อการเรียนการสอนได้มาจากวัสดุในท้องถิ่น
- 3) ประเมินผลการใช้สื่อและปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
- 4) เผยแพร่ผลการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ใช้ได้ผลแล้ว

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพติดตัวผู้เรียนตลอดไป แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดเนื้อหาเป็นหลัก โดยพิจารณาจาก

- 1) ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้
- 2) ผู้เรียนปฏิบัติตามแบบหรือทำตามตัวอย่าง
- 3) ผู้เรียนทำตามข้อกำหนดหรือคำสั่ง

ระดับ 2 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดความคิดรวบยอด (Concept) เป็นหลักโดยพิจารณาจาก

- 1) ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือทำงานตามกระบวนการสร้างความคิดรวบยอด
- 2) ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบยอดได้เองตามคำแนะนำ

ระดับ 3 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนยึดกระบวนการและการสร้างนิสัยเป็นหลักโดยพิจารณาจาก

- 1) ผู้สอนเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้เรียนค้นหาความรู้และพัฒนาความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยการใช้สถานการณ์ต่าง ๆ อย่างหลากหลาย
- 2) ผู้เรียนเลือกและปฏิบัติตามศักยภาพ
- 3) ผู้เรียนประเมินตนเองและปรับปรุงตนเอง

4) การเรียนการสอนมุ่งเน้นการสร้างนิสัยการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัว ผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่แสดงถึงปัญหาที่พัฒนา เทคนิควิธีการพัฒนา ผลของการพัฒนาและข้อเสนอแนะในการเรียนการสอนต่อไป ที่เสนอในภาพรวมของผู้เรียนหรือ จำแนกผู้เรียนตามระดับความสามารถหรือเสนอเป็นภาพรวมของผู้เรียนรายบุคคล แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในภาพรวมของกลุ่มผู้เรียนหรือห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1) ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาที่เป็นภาพรวมกลุ่มใหญ่หรือผู้เรียนทั้งสอง

2) เทคนิควิธีการนวัตกรรมที่นำเสนอเป็นเทคนิคที่ใช้กับผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันทั้งห้อง

3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมเป็นภาพรวมของการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง

4) ข้อเสนอแนะใหม่ๆ เป็นการสอนในการปฏิบัติต่อผู้เรียนเหมือนกันทั้งห้อง

ระดับ 2 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของห้องเรียนที่รับผิดชอบ โดยพิจารณาจาก

1) ข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการ และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นกลุ่มเก่ง กลุ่มปานกลาง กลุ่มอ่อน หรือกลุ่มเฉพาะอย่างอื่น ๆ

2) เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองต่อต่อสภาพของผู้เรียนรายกลุ่ม

3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมแสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายกลุ่ม

4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนสอดคล้องต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของผู้เรียน

ระดับ 3 เป็นรายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการพัฒนาผู้เรียนจำแนกเป็นรายบุคคล โดยพิจารณาจาก

1) ข้อมูลสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนกเป็นรายบุคคล

2) เทคนิควิธีการและนวัตกรรมที่นำเสนอในการพัฒนาผู้เรียนสนองต่อต่อสภาพความแตกต่าง ความสนใจ และความต้องการของผู้เรียนรายบุคคล

3) รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมแสดงถึงพัฒนาการของผู้เรียนรายบุคคล

4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนศรัทธาและถือเป็นแบบอย่างแบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

- 1) การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 2) การใช้วาจาสุภาพ
- 3) มีความประพฤติเรียบร้อย
- 4) มีความเมตตากรุณาต่อผู้เรียน
- 5) รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อ

บกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน พิจารณาจาก

- 1) การให้คำแนะนำ
- 2) การเชิญชวนให้ปฏิบัติ
- 3) การแก้ไขข้อบกพร่อง
- 4) การสอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้เรียนเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่าง  
ที่เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- 1) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของครู
- 2) เปิดโอกาสให้ผู้เรียนตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง
- 3) เสริมแรงทางบวกแก่ผู้เรียน
- 4) เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติ

กิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- 1) ความเข้าใจงาน
- 2) ความสำเร็จของงาน
- 3) ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาโดยพิจารณาจากการเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ

- 1) การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม
- 2) ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย
- 3) ผลงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างเป็นระบบจนเป็นนิสัยพิจารณาจาก

- 1) การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาตามเป้าหมายอย่างครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ
- 3) การช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่ม แล้วนำมาปรับปรุงงาน

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- 1) ความรู้ความเข้าใจงานที่ได้รับมอบหมาย
- 2) ความสำเร็จของงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 3) ความเต็มใจรับผลกระทบของงาน

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชน ตามความรู้ความสามารถหรือความถนัด โดยพิจารณาจาก



- 1) การเข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำ
- 2) การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของส่วนรวม
- 3) ความพึงพอใจในระหว่างการทำงาน
- 4) ความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงานบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 3 มุ่งมั่นพัฒนางานการศึกษาเพื่อชุมชน และร่วมมือกันพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนอย่างเป็นระบบ เป็นนิสัย โดยพิจารณาจาก

- 1) การเป็นผู้นำในการวางแผนพัฒนาชุมชนที่ครอบคลุมและสัมพันธ์กับงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

- 2) การเป็นผู้นำในการพัฒนางานทำให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นระบบ
- 3) ช่วยเหลือและพัฒนาผู้ร่วมงาน
- 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองและกลุ่มแล้วนำมาปรับปรุงพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม แบ่งระดับคุณภาพเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับ 1 สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสาร ที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับสภาพทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจากการมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและนำมาใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอนได้ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู โดยพิจารณาจากการวิเคราะห์ข้อมูลและนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ระดับ 3 สามารถจัดระบบข้อมูล ข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- 1) การจัดระบบข้อมูลข่าวสารได้
- 2) การให้บริการข้อมูลข่าวสารได้

3) การนำข้อมูลข่าวสารไปใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ<sup>8</sup>

ต่อมาคุรุสภาในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครู ได้พัฒนาเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเมื่อปี พ.ศ. 2537 และได้พิมพ์เผยแพร่ไปยังสถานศึกษา ครู และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศใช้เป็น "เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของกระทรวงศึกษาธิการ" เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2539 และให้แต่ละกรมที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครูในสังกัดตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู รวมทั้งให้มีการนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไปเป็นแนวทางส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครูด้วย

### ระดับคุณภาพของครู (NTQ: National Teacher Qualification)

พ.ศ.2540 คุรุสภาได้กำหนดแนวทางการประเมินคุณภาพของครู เพื่อให้ครูได้ใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเอง และให้ผู้บริหารประเมินครู โดยได้จัดทำระดับคุณภาพของครู (NTQ : National Teacher Qualification) ซึ่งมีสาระครอบคลุมเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เป็น 5 ระดับ แต่ละระดับประกอบด้วย วิธีการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติตน และได้นำเสนอไปยังสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู คณะกรรมการข้าราชการครูได้มีมติให้นำระดับคุณภาพของครู (NTQ) ไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานและพัฒนาข้าราชการครู เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2541

ครูที่จะพัฒนาตนเองให้มีระดับคุณภาพสูงขึ้น สามารถทำได้โดยการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และฝึกตนเองตามชุดฝึกอบรมการพัฒนาวิชาชีพครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ซึ่งเป็นการฝึกพัฒนาไปที่ละขั้น ๆ จนสามารถเป็นครูมืออาชีพ โดยที่ระดับคุณภาพของครูทั้ง 5 ระดับ มีรายละเอียดดังนี้

#### ระดับ 1 ครูปฏิบัติการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยยังต้องอาศัยการชี้แนะ การสั่งการ รูปแบบจากผู้อื่น หรือคำสั่ง เอกสาร แบบแผนต่าง ๆ และมีความมุ่งมั่นที่จะทำตามแบบแผนนั้น ๆ ให้สมบูรณ์ โดยคำนึงถึงเป้าหมายปลายทางเป็นลำดับรอง

<sup>8</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 1-22.

การสอนมุ่งเน้นเนื้อหา ผู้สอนเป็นผู้บอกความรู้ สอนตามแผนที่กำหนด กิจกรรมทุกอย่างตัดสินใจโดยครู มีสื่อเน้นความรู้ความจำ ประเมินผลเน้นการทดสอบ เกิดผลต่อผู้เรียนในด้านความรู้ความจำเป็นส่วนใหญ่ ผลงานของผู้เรียนเป็นแบบเดียวกันตามที่ครูกำหนด รายงานผลเป็นภาพรวมของผู้เรียนทั้งชั้น

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับตนเอง เน้นความถูกต้องตามระเบียบกฎเกณฑ์มากกว่าเป้าหมายของงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการ

## ระดับ 2 ครูชำนาญการ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานโดยมีกระบวนการพัฒนาไปสู่ความสามารถในการคิดของ ทำเองตัดสินใจเองได้ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะลงมือทำ รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานไปที่ผู้รับบริการ แต่ยังไม่มีส่วนตอนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายนั้นอย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

การสอนมุ่งเน้นความรู้ความเข้าใจ มีตัวอย่างมากขึ้น ดัดแปลงแผน สื่อ ให้เหมาะสมกับสภาพจำกัดต่าง ๆ ได้มีอุปกรณ์มากขึ้น ผลงานของผู้เรียนยังเป็นเรื่องเดียวกัน แต่มีรายละเอียดแตกต่างกัน รายงานผลเป็นกลุ่ม

เป้าหมายในการพัฒนา คำนึงถึงความถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้มีความสำคัญต่อกระบวนการและเน้นผลที่จะเกิดขึ้นกับตนเองและผู้รับบริการเท่า ๆ กัน

## ระดับ 3 ครูเชี่ยวชาญ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมาย มีขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์งาน คิด และตัดสินใจได้เอง จัดลำดับความสำคัญของงานได้ เน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสอนมุ่งเน้นกระบวนการคิด ผู้เรียนได้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้เป็นส่วนใหญ่ ครูใช้คำถามมากขึ้น ทามหาวิธีการ มีแผนการสอนที่พัฒนาขึ้นเอง จัดทำเองได้เหมาะสมกับผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้สื่อเน้นกระบวนการเรียนรู้มากขึ้น คำตอบของผู้เรียนหลากหลาย เกิดจากการแสวงหาและสรุปความรู้ของผู้เรียนตามเป้าหมายของครู กล้าคิดกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน สมดุล ทั้งถึงและเสมอภาค

#### ระดับ 4 ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

เป็นครูที่ดำเนินงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงบุคคลอื่น องค์กรประกอบอื่น ๆ ที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติงานนั้น ๆ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน สร้างความเป็นเอกภาพในทุก ๆ ส่วน ทุกองค์ประกอบต่าง ๆ นั้นได้

การสอนมุ่งเน้นการพัฒนาจริง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนการเรียน กิจกรรมและสื่อสอดคล้องสัมพันธ์กัน ส่งผลต่อพัฒนาการและความสามารถของผู้เรียนแต่ละคน ให้ออกโอกาสในการแสดงออกอย่างอิสระ ผลงานของผู้เรียนแตกต่างกันตามกระบวนการเรียนการสอนที่เลือก

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้รับบริการ และการพัฒนาวิชาชีพ หรือการพัฒนาสังคม

#### ระดับ 5 ครูผู้ทรงคุณวุฒิ

เป็นครูที่ปฏิบัติงานด้วยกระบวนการพัฒนาร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ บนพื้นฐานของผลพัฒนาทางบวกอย่างเท่าเทียมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สร้างความเป็นเอกภาพของงานและกลุ่มบุคคลทั้งหมด รวมทั้งความสมดุลของสิ่งแวดล้อม

การสอนมุ่งเน้นการค้นหา สร้างความรู้ร่วมกันกับผู้เรียน ผู้เรียนเป็นผู้วางแผนการเรียน และกำหนดหลักสูตรของห้องเรียนเกือบทั้งหมด ร่วมประเมินผลการเรียนรู้ของตนเอง และการสอนของครู ใช้สื่อหลากหลายตอบสนองความต้องการของผู้เรียนแต่ละคนและทุกคน ผลงานของผู้เรียนคนละอย่างคนละเรื่องตามความสนใจและความถนัดอย่างแท้จริง เป็นผู้ที่สร้างผู้นำให้ผู้เรียน และเพื่อนครู เป็นผู้นำ คิดเอง พัฒนาเองได้รอบด้านอย่างยั่งยืน

เป้าหมายในการพัฒนาคำนึงผลประโยชน์ส่วนรวมส่งผลให้เกิดการสร้างและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร มีเกียรติภูมิเป็นตัวอย่างได้ ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล<sup>9</sup>

#### แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539

ในฐานะองค์กรวิชาชีพครูแห่งชาติ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมสอดส่องจรรยาบรรณของครูตามพระราชบัญญัติครู 2488 ครูสภาได้กำหนดระเบียบว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครูเมื่อ พ.ศ.2506 ปรับปรุงครั้งสุดท้ายเมื่อ พ.ศ.2526 ข้อกำหนดดังกล่าวมีสาระสำคัญ 10 ประการ ครูสภาได้เผยแพร่ไปยังครูและสมาชิกครูสภาทั่วประเทศเพื่อถือปฏิบัติ ในเวลาเดียวกันครูสภาก็ได้ติดตามประเมินและประมวลผลการปฏิบัติตน

<sup>9</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ระดับคุณภาพของครู (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 1-5.

ของครูตามข้อกำหนดดังกล่าว ได้พบว่า มีบางข้อที่ขาดความชัดเจนในการกำหนดพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติทำให้ยากต่อการประเมินและการพัฒนาประกอบกับได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและการเมืองอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง อันมีผลกระทบต่อผู้ประกอบการวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก ครูสภาจึงได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพต่าง ๆ รวมทั้งจรรยาบรรณครูของนานาชาติ เพื่อที่จะกำหนดจรรยาบรรณที่เหมาะสมกับครูไทยในยุคนี้ และในที่สุดก็ได้สร้าง “จรรยาบรรณครู” และได้ประกาศใช้เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2539 หลังจากนั้นได้ทำการเผยแพร่จรรยาบรรณครูดังกล่าวไปยังครูและสมาชิกครูสภาทั้งหมดโดยผ่านสื่อและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้ครูและสมาชิกครูสภาถือเป็นแนวปฏิบัติและประพฤติตน

จรรยาบรรณครูเปรียบเสมือน “ศีลธรรม” ของครู ในจรรยาบรรณทั้ง 9 ข้อ มีทั้งข้อห้ามและข้อที่ต้องหรือควรปฏิบัติตนและประพฤติตนของครู ทั้งนี้โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อศิษย์ ซึ่งเป็น “ลูกค้า” สำคัญของอาชีพนี้ อีกทั้งคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นต่อสังคม จรรยาบรรณ 5 ข้อแรกมีความสำคัญในระดับที่ครู “ต้อง” กระทำหรือไม่กระทำ ส่วน 4 ข้อหลังมีน้ำหนักลดหลั่นกันลงมา แต่ก็สำคัญและจำเป็นต่อความเป็นครู โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูระดับ “มืออาชีพ” ซึ่งจรรยาบรรณครูมี 9 ข้อ ดังนี้

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์
5. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

งานหลักของครู คือ พัฒนาเด็กและเยาวชน นอกจากทำการสอนให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูแล้ว การปฏิบัติตนและประพฤติตนตามจรรยาบรรณครูก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและมีคุณภาพ ดังนั้น ถ้าหากครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูครบถ้วนทุกข้อ ศิษย์ก็จะได้แบบอย่างที่ดีและมีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียน สังคมก็จะศรัทธาและชื่นชมในอาชีพครูมากขึ้น

การปฏิบัติตนและประพฤติตนตามจรรยาบรรณครูเป็นหน้าที่ของครูทุกคนที่จะกระทำด้วยสำนึกจากใจตน ปัจจัยอื่นจากภายนอก เช่น ผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอกเป็นเพียงผู้สังเกต ประเมินค่า เสริมแรง ชี้ทาง แนะนำ และให้คุณให้โทษ ตามครรลองแห่งระเบียบและกติกาสังคม<sup>10</sup>

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นุญล ตันริยงศ์ ศึกษาวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา สังกัด

กรุงเทพมหานคร ต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู ปีการศึกษา 2525 ใช้กลุ่มตัวอย่าง 619 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. หมวดสถานภาพวิชาชีพครู ครูมีความเห็นส่วนรวมในเกณฑ์ไม่แน่ใจ มีสิ่งน่าสังเกต ดังนี้ ครูเห็นว่าภาพพจน์ของครูอยู่ในสภาพปัจจุบันตกต่ำลงเมื่อเปรียบเทียบกับครูสมัยก่อน สวัสดิการต่าง ๆ ที่รัฐจัดให้ผู้ประกอบอาชีพครูในปัจจุบันไม่เป็นที่พอใจ อัตราเงินเดือนรายได้และสิ่งตอบแทนของผู้ประกอบอาชีพครูที่ได้รับอยู่ไม่เหมาะสมกับภารกิจที่ปฏิบัติ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่น

2. หมวดการผลิตครู ครูมีความเห็นโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว

2.1 ด้านสถาบันผลิตครู ครูมีความเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย มีข้อที่ไม่แน่ใจในเรื่องการฝึกสอน ควรเน้นในด้านวิธีการสอนในชั้นเรียนมากกว่าการมีส่วนร่วมในกิจกรรมอื่น ๆ ของโรงเรียน และสถาบันผลิตครูควรผลิตครูระดับปริญญาขึ้นไปเท่านั้น

<sup>10</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2541), 1.

2.2 ด้านนักศึกษาครู ครูมีความเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยและมีครูไม่แน่ใจเรื่อง การรับนักศึกษาครู การเลือกผู้ประสบความสำเร็จในการเรียนระดับมัธยมศึกษาที่มีคะแนนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

2.3 ด้านอาจารย์ผู้สอนวิชาชีพครู ครูมีความเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยทุกข้อ มีระดับค่าเฉลี่ยค่อนข้างต่ำเกี่ยวกับเรื่องอาจารย์ผู้สอน ในสถาบันผลิตครูที่มีวุฒิตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป

3. หมวดการใช้ครู ครูมีความคิดเห็นโดยส่วนรวมอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยเมื่อแยกพิจารณาแล้ว ปรากฏผลดังนี้

3.1 ด้านการคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งครู ครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย ครูมีความเห็นด้วยอย่างยิ่งเกี่ยวกับผู้บริหาร ควรมอบหมายให้ครูปฏิบัติหน้าที่ตรงตามความถนัด ความสามารถ ประสบการณ์และความรู้ที่ได้ศึกษามา ครูมีความคิดเห็นไม่แน่ใจเกี่ยวกับการ กำหนดคุณวุฒิขั้นต่ำของครูที่สอนประถมศึกษาหรือมัธยมศึกษาไว้ให้ชัดเจน และเรื่องระยะเวลา ที่ให้ครูทดลองปฏิบัติราชการ ควรมีเวลานานกว่าปัจจุบัน

3.2 ด้านการพัฒนาครูผู้สอนในโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วยแต่ ระดับเฉลี่ยค่อนข้าง เรื่องผู้บริหารควรพิจารณาสนับสนุนให้ครูลาศึกษาต่อตามสายวิชาที่จะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานนั้น

3.3 ด้านการบำรุงรักษาครู ครูมีความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เห็นด้วย มีที่เห็นด้วย อย่างยิ่ง เรื่องสวัสดิการบ้านพักครู และที่อยู่อาศัยควรได้รับการสอนสองดูแล ควรจัดบริการให้ดีขึ้นกว่าเดิม องค์การทางวิชาชีพครูและหน่วยงานเจ้าสังกัดควรจัดและติดต่อให้ความสะดวกใน ด้านเกี่ยวกับสุขภาพและสถานพยาบาลให้กับครูและครอบครัว โรงเรียนและหน่วยงานเจ้าสังกัด จะต้องให้การส่งเสริมสนับสนุนครูที่ตั้งใจปฏิบัติงานจนมีผลงานดีเด่น

4. หมวดการควบคุมมาตรฐานวิชาชีพครู ควรมีความคิดเห็นโดยส่วนรวมอยู่ใน เกณฑ์เห็นด้วย มีครูที่ไม่แน่ใจในเรื่องการกำหนดระยะเวลาในใบอนุญาตประกอบอาชีพครู และ มีการทดสอบเมื่อต่อใบอนุญาต เป็นการกระตุ้นให้ครูพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ส่วนเรื่องที่เห็นด้วย เรื่องสถาบันวิชาชีพครูควรประสานงานสัมพันธ์กับคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ในทุกระดับ การรับรองวิทยฐานะ มาตรฐานการผลิตครู ทั้งด้านสถาบันและหลักสูตรการผลิตครู สถาบันวิชา ชีพครูควรมีการกระจายการทำงานของสถาบันจากส่วนกลางไปสู่ระดับเขตจังหวัดและอำเภอ ข้อที่ครูเห็นด้วยแต่ระดับเฉลี่ยค่อนข้างต่ำ เรื่องการตรวจสอบมาตรฐานสถาบันผลิตครูเป็น ระยะเวลาโดยกำหนดเวลาไว้แน่นอน การจัดตั้งหน่วยงานหรือสถาบันที่ทำหน้าที่คอยควบคุมและ ส่งเสริมมาตรฐานของผู้ที่จะก้าวเข้าสู่อาชีพครู หน่วยงานควบคุมและส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครู

ควรมีกฎหมายรองรับ เพื่อให้มีผลในทางปฏิบัติ ควรมีการดำเนินการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เช่นเดียวกับหน่วยงานควบคุมส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพแพทย์และทนายความ

สรุปโดยส่วนรวมทั้ง 4 หมวด ครูเห็นด้วยต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู<sup>11</sup>

จักรพันธ์ กวดกิจการ ได้วิจัยเรื่องทัศนคติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษาที่มีต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู เมื่อปี 2526 พบว่า การใช้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในเชิงปริมาณและคุณภาพการคัดเลือกครู ควรใช้ระบบคุณธรรม วุฒิครู ควรได้รับการศึกษาไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา การควบคุมคุณภาพการทำงานของครูควรมีการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู<sup>12</sup>

สมาน บุญเหาะ ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตภูมิภาคตะวันตก ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนทุกด้าน คือ การจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การเป็นผู้นำ การตัดสินใจ การกำหนดเป้าหมายและการควบคุมงานอยู่ในระดับสูง

2. การบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน ในด้านงานวิชาการ งานกิจการนักเรียน งานธุรการและการเงิน งานอาคารสถานที่ อยู่ในระดับสูง ส่วนการบริหารงานด้านบุคลากรและความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

<sup>11</sup>นุกูล ตันริยงค์, "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525), 154-160.

<sup>12</sup>จักรพันธ์ กวดกิจการ, "ทัศนคติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตการศึกษา 4 ที่มีต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526), 148-164.



3. ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารในด้านการตัดสินใจ การควบคุมงาน การติดต่อสื่อสาร และการกำหนดเป้าหมาย<sup>13</sup>

อรวรรณ จันทรชลอ ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารด้านแบบผู้นำ ครูร้อยละ 67.15 ประเมินลักษณะผู้นำในกลุ่มครูใหญ่ทั้งคณะเป็นแบบประชาธิปไตย ครูร้อยละ 28.91 ประเมินครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และครูเพียงร้อยละ 3.58 เท่านั้น ที่ประเมินครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบเสรีนิยม

2. พฤติกรรมการบริหารด้านบุคลิกภาพ ครูประเมินพฤติกรรมกรรมการบริหารด้านบุคลิกภาพของครูใหญ่ทั้ง 3 กลุ่มในภาพรวมของทุกด้านพบว่า วุฒิภาวะของครูใหญ่กลุ่มบาทหลวงและนักบวชไม่แตกต่างกัน แต่ในขณะที่เดียวกันวุฒิภาวะของทั้ง 2 กลุ่มสูงกว่ากลุ่มฆราวาส

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มผู้บริหารทั้ง 3 กลุ่มไม่แตกต่างกัน ส่วนครูที่นับถือศาสนาต่างกัน (พุทธ-คาทอลิก) มีความพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. ในกลุ่มครูซึ่งประเมินครูใหญ่ มีลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครู ด้านวุฒิภาวะและบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 เรียงตามลำดับ ได้แก่ วุฒิภาวะกับด้านความรับผิดชอบ วุฒิภาวะกับด้านอำนาจอิทธิพล วุฒิภาวะกับด้านอารมณ์ ค่าสหสัมพันธ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีค่าเป็นลบ ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบต่อด้านการเข้าสังคม ด้านความรับผิดชอบต่อด้านอารมณ์

6. ในกลุ่มครูที่ประเมินพฤติกรรมครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครู ด้านการบริหารแบบประชาธิปไตย และวุฒิภาวะสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ค่าสหสัมพันธ์

<sup>13</sup>สมาน บุญเหาะ “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลในเขตภูมิภาคตะวันตก” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร 2533), บทคัดย่อ

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ระหว่างบุคลิกภาพด้านความรับผิดชอบกับความพึงพอใจ ส่วนค่าสัมพัทธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครู มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ได้แก่ การบริหารแบบประชาธิปไตยกับวุฒิภาวะด้านความรับผิดชอบกับวุฒิภาวะ ด้านความรับผิดชอบกับด้านอารมณ์ ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างการบริหารแบบประชาธิปไตยกับด้านความรับผิดชอบ ค่าสหสัมพันธ์ที่เป็นลบ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านอำนาจอิทธิพลกับด้านความรับผิดชอบ ด้านอำนาจอิทธิพลกับด้านอารมณ์ ด้านความรับผิดชอบกับด้านการเข้าสังคมและด้านอารมณ์กับด้านการเข้าสังคม

7. ในกลุ่มครูซึ่งประเมินครูใหญ่มีลักษณะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ วุฒิภาวะ และบุคลิกภาพด้านการเข้าสังคม

8. ในกลุ่มครูซึ่งประเมินครูใหญ่ มีลักษณะผู้นำแบบประชาธิปไตย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การบริหารแบบประชาธิปไตย และวุฒิภาวะ<sup>14</sup>

สิงห์ชัย ทองอุไร ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนทุกขนาด แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากทุกด้าน
2. ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม ที่มีขนาดต่างกัน แสดงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกัน 2 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำ และการตัดสินใจ

<sup>14</sup> อรวรรณ จันทร์ชโล, "พฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536), บทคัดย่อ.

3. พฤติกรรมการบริหารวิชาการที่ผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนแต่ละขนาดปฏิบัติจริง แตกต่างกับพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการที่ผู้บริหารงานวิชาการและครู-อาจารย์ในโรงเรียน นั้นต้องการ<sup>15</sup>

ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอน ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อแยกขนาดระหว่างแรงจูงใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กและ ขนาดใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่วนแรงจูงใจครูในโรงเรียนขนาดกลางอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีระดับแรงจูงใจในการ ทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง และครูโรงเรียนขนาดเล็กมี แรงจูงใจในการทำงานมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมเมื่อแยกตามขนาด โรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย พฤติกรรมการสอนของครูโรงเรียนที่มี ขนาดต่างกัน พบว่า ครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่มีระดับพฤติกรรมการสอนมากกว่าครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง และครูในโรงเรียนขนาดเล็กมีระดับ พฤติกรรมการสอนมากกว่าครูในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และแรงจูงใจ ในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาทุกขนาด มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>16</sup>

สมเกียรติ ศรีสุกใส ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้าน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู ของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

<sup>15</sup>สิงห์ชัย ทองอุไร, "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม" (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537), บทคัดย่อ.

<sup>16</sup>ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร, "แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม" (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

ปานกลาง พฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05<sup>17</sup>

สุนีภรณ์ ศิวรานนท์ ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา พบว่า 1. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครู ระหว่างโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก และระหว่างครูที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงและครูที่มีวุฒิทางการศึกษาต่ำแตกต่างกัน ส่วนการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูระหว่างครูที่มีประสบการณ์ในการสอนมากและครูที่มีประสบการณ์ในการสอนน้อย ไม่แตกต่างกัน 2. การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ทั้งโดยรวมและทุกรายด้านมีความสัมพันธ์กัน<sup>18</sup>

เบญจวรรณ สกุลเนรมิต ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวนสี่ด้าน คือ การวางแผนงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ การวัดผลประเมินผลและงาน

<sup>17</sup>สมเกียรติ ศรีสุขใส, "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542), บทคัดย่อ.

<sup>18</sup>สุนีภรณ์ ศิวรานนท์, "ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2542), บทคัดย่อ.

ทะเบียน และการประเมินผลการจัดงานวิชาการ ส่วนด้านการพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง<sup>19</sup>

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษา เมื่อปี พ.ศ.2542 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูส่วนใหญ่ มีความเข้าใจเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทั้ง 12 มาตรฐานและเห็นว่าเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาดังกล่าว ต่างก็มีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้และปฏิบัติได้จริง<sup>20</sup>

วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง<sup>21</sup>

บรมเศร์ ชัยยันท ได้ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10 พบว่า 1. บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ใน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

<sup>19</sup>เบญจวรรณ สกุลเนรมิต, “การบริหารงานวิชาการอย่างมีคุณภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

<sup>20</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, รายงานการวิจัยการพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษา (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542), 40-51.

<sup>21</sup>วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ, “พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 1” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

ระดับมาก 3. บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในระดับปานกลาง<sup>22</sup>

วาร์ด (Ward) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทขององค์กรครูในอนาคตว่าองค์กรครูจะเน้นหนักบทบาทในด้านใด ผลการวิจัย พบว่า

1. ในอนาคตประมาณปี ค.ศ.1975 สมาคมครูระดับท้องถิ่นจะมีบทบาทในด้านปรับปรุงและพัฒนานโยบายทางการสอนร่วมกับคณะกรรมการโรงเรียน

2. สมาคมครูระดับรัฐจะมีอำนาจในทางกฎหมายมากขึ้น ในด้านการออกใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพ ในราวปี ค.ศ.1982

3. การให้ข่าวสารด้านการปรับปรุงการสอนโดยผ่านองค์กรของครู จะมีความสำคัญน้อยลง

4. การทำหน้าที่ด้านมาตรฐานครูจะมีความสำคัญน้อยลงเช่นกัน

5. สมาคมครูต่าง ๆ คณะกรรมการโรงเรียน มหาวิทยาลัย และหน่วยงานของรัฐบาล มีแนวโน้มว่าจะร่วมมือกันมากขึ้น เฉพาะสมาคมครูไม่ปรารถนาที่จะปฏิบัติด้านปรับปรุงวิชาชีพและการสอนแต่เพียงลำพัง แต่ต้องการจะร่วมมือกับผู้อื่นมากขึ้น และการร่วมมือกันนี้ จะนำไปสู่ในการต่อสู้เรียกร้องเพื่อการรับรอง<sup>23</sup>

ในปี ค.ศ.1965 คลาร์ค (Clark) ได้ทำการวิจัยพบว่า ครูที่เป็นสมาชิกของ "สมาคมการศึกษาแห่งชาติสหรัฐอเมริกา" (NEA) มีแนวโน้มว่าพึงพอใจในวิชาชีพครูมากกว่าครูที่เป็นสมาชิกของ "สหพันธ์ครูแห่งสหรัฐอเมริกา" (AFT) ทั้งกลุ่มครูและผู้บริหารการศึกษามีความเห็น

<sup>22</sup>บรมเมศรี ชติยนนท์, “บุคลิกภาพและพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

<sup>23</sup>William S.Ward, The Role of Organization in Professional Development and In Structional Improvement as Perceived by Selected Teacher Organization Leaders," Dissertation Abstracts International 56, 3-4 September 1973) : 1-5.

ตรงกันว่า NEA มีบทบาทเกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและการศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่ AFT มีบทบาทเน้นหนักด้านเงินเดือนของครูและสภาพในการทำงาน<sup>24</sup>

### สรุป

การบริหารงานภายในโรงเรียน พฤติกรรมของผู้บริหารนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการที่จะนำพาให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพราะผู้บริหารนั้นเป็นเสมือนดวงประทีปขององค์กร เป็นสัญลักษณ์ เป็นตัวแทนขององค์กร และเป็นจุดรวมหลักของทุกคนในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมการทำงานที่บ่งบอกถึงความมุ่งมั่น ตั้งใจจริงในการทำงาน มีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการทำงาน มีความสามารถในการพูดชักชวนที่นำหรือเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีการตัดสินใจที่ดี กล่าวพูด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบ มีความสามารถในการจัดการได้ทุกสถานการณ์ และมีเกียรติภูมิเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครูสุภาจึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา พ.ศ.2540 ขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานของตนเอง ของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้เติบโตตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคม

ในส่วนของคุณครูผู้สอนในการที่จะดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้มีคุณภาพนั้น ครูสุภาได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสภา พ.ศ.2537 ขึ้นมาเพื่อให้ครูได้ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู เพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นครูและเพื่อให้การปฏิบัติตามเกณฑ์ส่งผลอันเป็นคุณประโยชน์ต่อครู นักเรียนและประเทศชาติ อีกทั้งยังเป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่เป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของครู ซึ่งจะช่วยพัฒนาครูและวิชาชีพครูให้มีความมั่นคง มีเกียรติศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมสืบไป

<sup>24</sup>Robert L.Clark, "The Role and Positions NEA and of the AFT in Collective Negotiations," Review of Education Research 37, 1-5 (1967) : 1-5.

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" เป็นงานวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรีเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) การดำเนินการวิจัยได้กำหนดสาระสำคัญไว้สองประการ คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และบรรลุจุดประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดรายละเอียดของการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ขั้นตอนนี้เป็นการจัดเตรียมโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอความเห็นจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร กล่าวคือ เป็นขั้นตอนของการนิยามปัญหา ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนงานวิจัยวิทยานิพนธ์รายงานของหน่วยงานต่าง ๆ แล้วนำผลที่ได้มาจัดทำโครงการวิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอความเห็นชอบจากภาควิชาการบริหารการศึกษา และขออนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 2 จัดสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของเครื่องมือและนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างที่กำหนด ณ แหล่งข้อมูลที่เป็นตัวอย่างของการวิจัยนี้ แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้อง ทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนของการจัดร่างรายงานการวิจัยเสนอคณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามที่คณะกรรมการผู้ควบคุมเสนอแนะ จัดพิมพ์รายงานการวิจัยฉบับร่าง เสนออนุมัติโครงการวิจัย ปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการเสนอแนะ พิมพ์และส่งรายงานผลการวิจัยฉบับสมบูรณ์ต่อบัณฑิตวิทยาลัย และขอจบการศึกษา

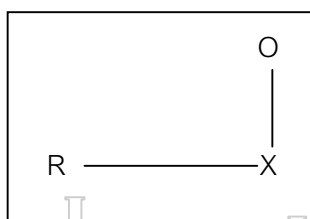


## ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้าง เครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยแบบกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียว มีการวัดครั้งหลังครั้งเดียว (one shot, non experimental case study) ซึ่งเขียนเป็นแผนผัง (diagram) ได้ดังนี้



- เมื่อ R หมายถึง ตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม  
 X หมายถึง ตัวแปรที่ศึกษา  
 O หมายถึง การวัดค่าตัวแปรที่ปรากฏครั้งเดียว

### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในปีการศึกษา 2544 จำนวนทั้งสิ้น 33 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 17 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 11 โรงเรียน ทั้งนี้ผู้วิจัยใช้เกณฑ์จำแนกจำนวนนักเรียน ดังนี้

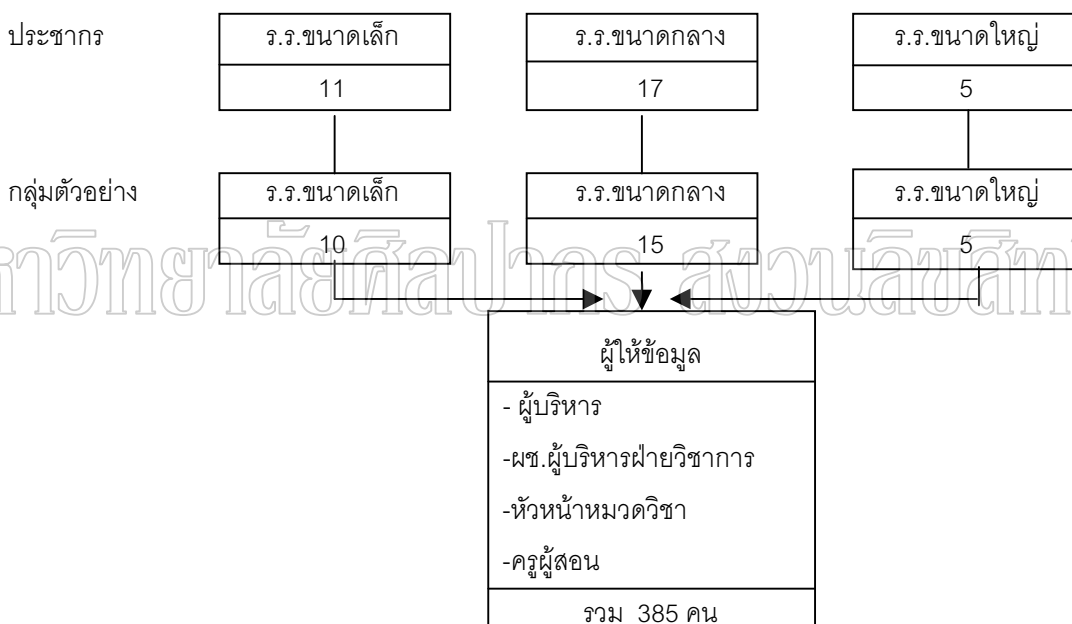
- |                  |  |
|------------------|--|
| โรงเรียนขนาดเล็ก | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 150-1,000 คน                |
| โรงเรียนขนาดกลาง | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,001-2,000 คน              |
| โรงเรียนขนาดใหญ่ | มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 2,001 คนขึ้นไป <sup>1</sup> |

<sup>1</sup>กระทรวงศึกษาธิการ, กรมสามัญศึกษา, เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2539 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2539), 82.

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่าง 90% ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในปีการศึกษา 2544 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (multi-stage random sampling) ดังนี้

1. จัดโรงเรียนตามขนาดโรงเรียนเป็น 3 ขนาด แล้วสุ่มอย่างง่ายตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) มาร้อยละ 90 ได้โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ โรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ขนาดกลาง 15 โรงเรียน และขนาดเล็ก 10 โรงเรียน รวมจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 30 โรงเรียน



แผนภูมิที่ 3 แสดงประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2. กำหนดผู้ให้ข้อมูลในแต่ละโรงเรียนดังนี้

- 2.1 ผู้บริหารโรงเรียนทุกโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง
- 2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการของโรงเรียนทุกโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง
- 2.3 หัวหน้าหมวดวิชา ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ด้วยการจับสลากรายชื่อครูผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชา โดยกำหนดจำนวนหัวหน้าหมวดวิชาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดกลาง 5 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 8 คน

2.4 ครูผู้สอน ใช้วิธีการสอนอย่างง่าย ด้วยการจับฉลากรายชื่อครูผู้สอนในแต่ละโรงเรียน โดยกำหนดจำนวนครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 4 คน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 6 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน

ตารางที่ 4 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

ขนาด ร.ร.	ประชากร ร.ร.	กลุ่มตัวอย่าง ร.ร.	ผู้ให้ข้อมูล				ผู้ให้ข้อมูล แต่ละ ร.ร.	ผู้ให้ข้อมูล ทั้งหมด
			ผบ.	ผช. วิชาการ	หน.หมวด วิชา	ครู		
เล็ก	11	10	1	1	3	4	9	90
กลาง	17	15	1	1	5	6	13	195
ใหญ่	5	5	1	1	8	10	20	100
รวม	33	30	3	3	16	20	42	385

### ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง

2.1 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 จำนวน 12 มาตรฐาน

2.1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ( $X_1$ ) หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

2.1.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ( $X_2$ ) หมายถึง การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของ

ผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

2.1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ( $X_3$ ) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

2.1.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $X_4$ ) หมายถึง วางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไข ข้อจำกัดของผู้เรียน ครูผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

2.1.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ( $X_5$ ) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

2.1.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ( $X_6$ ) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

2.1.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ( $X_7$ ) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบครอบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การ

ลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

2.1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ( $X_9$ ) ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วย ความพึงพอใจ

2.1.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ( $X_9$ ) หมายถึง หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

2.1.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $X_{10}$ ) หมายถึง ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่าง กว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่

ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารเทศ เทคโนโลยีนั้นนอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

2.1.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ( $X_{11}$ ) หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำปฏิบัติ นำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจเอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง แบ่งระดับคุณภาพ เป็น 3 ระดับ ได้แก่

2.1.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $X_{12}$ ) หมายถึง การพัฒนา องค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

2.2 ตัวแปรที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 จำนวน 11 มาตรฐาน ซึ่งแต่ละมาตรฐานประกอบด้วย

2.2.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ( $Y_1$ ) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานจัดขึ้น เช่น การประชุมสัมมนา การอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

2.2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ( $Y_2$ ) หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาด ด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

2.2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ( $Y_3$ ) หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครู ที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการ โดยวิเคราะห์ วินิจฉัยปัญญา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตาม ศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

2.2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $Y_4$ ) หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอนหรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

2.2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ( $Y_5$ ) หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลิต เลือกใช้ ปรับปรุง เครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

2.2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ( $Y_6$ ) หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพติดตัวผู้เรียนตลอดไป

2.2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ( $Y_7$ ) หมายถึง การรายงานการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติในรายละเอียดดังนี้

1. ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน
2. เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอน วิธีการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมนั้น ๆ
3. ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน
4. ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

2.2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ( $Y_8$ ) หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

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

2.2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ( $Y_{10}$ ) หมายถึง การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

2.2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $Y_{11}$ ) หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ตอบ (forced choice) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ.2540 ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดของเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ.2540 ใน 12 มาตรฐาน จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 ซึ่งสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ.2537 ใน 11 มาตรฐาน จำนวน 33 ข้อ

แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 4 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 4 ระดับ โดยใช้ระดับคุณภาพเป็นเกณฑ์เทียบ ซึ่งมีความหมายดังนี้



ค่าน้ำหนัก 0 หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและหรือพฤติกรรมของครู ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ค่าน้ำหนัก 1 หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและหรือพฤติกรรมของครู เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับน้อย
ค่าน้ำหนัก 2 หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและหรือพฤติกรรมของครู เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับ ปานกลาง
ค่าน้ำหนัก 3 หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและหรือพฤติกรรมของครู เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

## บทที่ ๑๑ การสร้างเครื่องมือ สวทช. สวทช. สวทช.

### การสร้างเครื่องมือ

ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิด พร้อมทั้งศึกษาวิธีการ  
สร้างแบบสอบถาม จากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษา  
ค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อ  
ตรวจสอบความเหมาะสม นำมาปรับปรุง แล้วนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน (รายชื่อในภาค  
ผนวก) ตรวจสอบ คุณภาพของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม  
กับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (index of item objective congruence : IOC)<sup>2</sup> เพื่อนำมา  
ปรับปรุงแก้ไข

<sup>2</sup> พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ :  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538), 117.

ขั้นตอนที่ 3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ที่ไม่ใช่โรงเรียนในกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 ฉบับ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค<sup>3</sup> (Cronbach) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9725

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุผลตามจุดประสงค์ของการวิจัย ได้กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือถึงบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ให้ช่วยออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในเขตจังหวัดกาญจนบุรี ที่เป็นโรงเรียนตัวอย่าง

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยที่สามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรีออกให้ไปขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอน

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยประสานงานกับโรงเรียนและเดินทางไปส่งและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส
3. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติที่ศูนย์คอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC<sup>+</sup> (Statistical Package for the Social Sciences)

---

<sup>3</sup>Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York : Harper & Row Publisher, 1974), 161.

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และข้อคำถามในการวิจัย ได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%)
2. เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 2 ระดับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การพิจารณาขอบเขตค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการตอบแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 0.00-0.50	หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและ/หรือพฤติกรรมของครูไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
ค่าเฉลี่ย 0.51-1.50	หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและ/หรือพฤติกรรมของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและ/หรือพฤติกรรมของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.00 หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและ/หรือ พฤติกรรมของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในระดับมาก<sup>4</sup>

4. การศึกษาเพื่อตอบคำถามของการวิจัยข้อที่ 3 ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1. ในเรื่องของสหสัมพันธ์ ผลการคำนวณที่ได้จะแปลเพียงว่า ตัวแปร 2 ตัวนั้น มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ สัมพันธ์กันอย่างไร และระดับใด โดยพิจารณาจากเครื่องหมาย ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่า ตัวแปร 2 ตัว มีความสัมพันธ์ทางบวก นั่นคือ ถ้าตัวแปรต้นที่หนึ่งได้ค่าสูง ตัวแปรตัวที่สองจะได้ค่าสูงด้วย

ถ้าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่าตัวแปรทั้งสองสัมพันธ์ทางลบ นั่นคือ ถ้าตัวแปรตัวที่หนึ่งได้ค่าสูง ตัวแปรตัวที่สองจะได้ค่าต่ำ

2. ในเรื่องของปริมาณหรือระดับความสัมพันธ์ จะนำค่า  $r$  ที่คำนวณได้ยกกำลังสอง และคูณด้วย 100 ผลคูณที่ได้จะทำให้แปลความหมายได้ว่า ตัวแปรทั้งสองสามารถอธิบายซึ่งกันและกัน (accounted for) ในลักษณะความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (linear regression)<sup>5</sup>

### สรุปย่อ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา

<sup>4</sup>John W. Best, Research in Education (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1970), 190.

<sup>5</sup>ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2531), 318.

(descriptive research) ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ปีการศึกษา 2544 จำนวน 30 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ที่สร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดของเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ใช้สถิติค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) และค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ได้นำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 30 โรงเรียน รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 385 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจำนวนทั้งสิ้น 385 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และเป็นแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์ทั้งสิ้น จึงได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ตารางประกอบการบรรยาย จำแนกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

ตอนที่ 3 พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

#### ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 385 คน เมื่อแยกพิจารณาตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (%) มีรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งหน้าที่ (N = 385)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1. ชาย	136	35.30
2. หญิง	249	64.70
รวม	385	100.00
2. อายุ		
1. 30 ปีหรือน้อยกว่า	43	11.10
2. 30 – 40 ปี	102	26.50
3. 41 – 50 ปี	192	49.90
4. 50 ปีขึ้นไป	48	12.50
รวม	385	100.00
3. ระดับการศึกษา		
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	0.70
2. ปริญญาตรี	344	89.40
3. ปริญญาโท	38	9.90
4. สูงกว่าปริญญาโท	-	-
รวม	385	100.00
4. ตำแหน่งหน้าที่		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	30	7.80
2. ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ	30	7.80
3. หัวหน้าหมวดวิชา	145	37.65
4. ครูผู้สอน	180	46.75
รวม	385	100.00

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งหน้าที่		
1. 5 ปีหรือน้อยกว่า	55	14.30
2. 6 – 10 ปี	71	18.40
3. 11 – 20 ปี	106	27.50
4. 20 ปีขึ้นไป	153	39.80
รวม	385	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 385 คน ส่วนใหญ่เป็นหญิงมากกว่าชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีวุฒิทางการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การวิเคราะห์ที่ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี (N = 30)

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	1.93	.31	ปานกลาง
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	2.41	.19	ปานกลาง
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	2.37	.19	ปานกลาง
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	2.34	.24	ปานกลาง



ตารางที่ 6 (ต่อ)

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
5.	การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น	2.15	.26	ปานกลาง
6.	การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	2.26	.22	ปานกลาง
7.	การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	2.27	.22	ปานกลาง
8.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	2.47	.19	ปานกลาง
9.	การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	2.28	.24	ปานกลาง
10.	การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	2.29	.21	ปานกลาง
11.	การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	2.43	.22	ปานกลาง
12.	การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	2.32	.20	ปานกลาง
รวม ( $\bar{X}_{tot}$ )		2.29	.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรี มีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}_{tot} = 2.29$ ) โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = .18) แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดกาญจนบุรีมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในลำดับต้นและมีด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่ในลำดับสุดท้าย

### ตอนที่ 3 พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

การวิเคราะห์ที่ใช้การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีรายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี (N = 30)

พฤติกรรมของครู		$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1.	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ	1.93	.23	ปานกลาง
2.	การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน	2.48	.17	ปานกลาง
3.	การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	2.36	.22	ปานกลาง
4.	การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	2.44	.18	ปานกลาง
5.	การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	2.29	.21	ปานกลาง
6.	การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	2.32	.26	ปานกลาง
7.	การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	2.10	.21	ปานกลาง
8.	การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	2.68	.19	มาก
9.	การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	2.49	.21	ปานกลาง
10.	การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน	2.31	.23	ปานกลาง
11.	การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	2.20	.27	ปานกลาง
รวม ( $\bar{X}_{tot}$ )		2.30	.18	ปานกลาง

จากตารางที่ 7 พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี มีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}_{tot} = 2.30$ ) โดยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีการกระจายน้อย (S.D. = .18) แสดงว่าผู้ให้ข้อมูลมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน และมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมากคือด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา  
กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

การวิเคราะห์ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation coefficient)

ตารางที่ 8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครู  
ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

พฤติกรรมของผู้บริหาร	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>5</sub>	Y <sub>6</sub>	Y <sub>7</sub>	Y <sub>8</sub>	Y <sub>9</sub>	Y <sub>10</sub>	Y <sub>11</sub>	Y <sub>tot</sub>
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา (X <sub>1</sub> )	.395*	.040	-.066	-.093	.018	-.024	.115	.083	-.044	.034	.088	.050
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน (X <sub>2</sub> )	.313	.494*	.232	.207	.282	.237	.382*	.286	.371*	.590*	.339	.406*
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ (X <sub>3</sub> )	.377*	.309	.291	.174	.287	.282	.343	.276	.454*	.559*	.278	.395*
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (X <sub>4</sub> )	.428*	.359	.409*	.373*	.414*	.469*	.481*	.286	.566*	.697*	.436*	.564*
5. พัฒนาและใช้แนวกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ (X <sub>5</sub> )	.440*	.345	.472*	.424*	.540*	.466*	.476*	.193	.555*	.678*	.418*	.568*
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร (X <sub>6</sub> )	.512*	.330	.488*	.441*	.626*	.548*	.582*	.298	.541*	.644*	.549*	.638*
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ (X <sub>7</sub> )	.635*	.486*	.534*	.341	.683*	.606*	.569*	.428*	.564*	.687*	.455*	.691*
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (X <sub>8</sub> )	.487*	.411*	.340	.339	.471*	.597*	.511*	.489*	.506*	.680*	.204	.537*
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ (X <sub>9</sub> )	.215	.322	.007	.491*	.206	-.004	.179	.151	.178	.448*	.208	.167
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (X <sub>10</sub> )	.621*	.542*	.432*	.493*	.601*	.581*	.708*	.437*	.600*	.599*	.491*	.696*
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ (X <sub>11</sub> )	.446*	.390*	.395*	.411*	.449*	.362*	.476*	.334	.470*	.730*	.296	.520*
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ (X <sub>12</sub> )	.402*	.213	.497*	.549*	.563*	.549*	.599*	.251	.509*	.592*	.506*	.603*
X <sub>tot</sub>	.511*	.357	.439*	.401*	.540*	.461*	.566*	.305	.497*	.691*	.428*	.587*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .587 ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรม ของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมต่างอธิบายซึ่งกันและกัน ( $r^2$ ) ได้คิดเป็นร้อยละ 34.40

เมื่อแยกพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษา และพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแต่ละด้าน พบว่า พฤติกรรมของ ผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทุกด้านยกเว้นด้านการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วย งานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .362 กับ .730 นั่นคือ พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตาม เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในส่วนที่ สัมพันธ์กันต่างอธิบายซึ่งกันและกันได้ คิดเป็นร้อยละ 13.10 กับ 53.29

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## บทที่ 5

### สรุปผลของการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบระดับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและระดับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู รวมทั้งเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ในปีการศึกษา 2544 โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) และมีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 385 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical package for the Social Sciences) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (f) ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

### ข้อค้นพบ

การวิจัยครั้งนี้ ได้ข้อค้นพบเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งสรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง
2. ครูมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
3. พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .587 ซึ่งหมายความว่าพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมต่างอธิบายซึ่งกันและกัน ( $r^2$ ) ได้คิดเป็นร้อยละ 34.40

เมื่อแยกพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา และพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แต่ละด้านพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทุกด้านยกเว้นด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .362 กับ .730 นั่นคือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในส่วนที่สัมพันธ์กันต่างอธิบายซึ่งกันและกันได้ คิดเป็นร้อยละ 13.10 กับ 53.29

### การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบของการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี มีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญควรแก่การนำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยที่พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทั้งโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่มีพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันแม้ครูสภาจะมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับผู้บริหาร และมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่กันอย่างกว้างขวาง พร้อมทั้งมีการจัดอบรมและพัฒนาผู้บริหารแล้วก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติพบว่าหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาต่าง ๆ ยังมิได้มีการกำหนดมาตรการหรือกำกับติดตามให้ผู้บริหารปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม ประกอบกับผู้บริหารอาจพิจารณาเห็นว่าการบริหารจัดการศึกษาตามรูปแบบโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนที่จำแนกออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เป็นภาระที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการจึงอาจละเลยและไม่เห็นความจำเป็นที่จะต้องแสดงพฤติกรรมการบริหารตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ค้นพบในครั้งนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ วราภรณ์ วัฒนกุลเจริญ ที่ทำการศึกษากิจกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับ

มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 1 พบว่า ระดับพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการวิจัยที่พบว่า ครูมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ทั้งนี้เนื่องมาจากแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการประกาศใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู เพื่อให้ครูใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเป็นทางการแล้วก็ตาม แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีการส่งเสริมให้ครูปฏิบัติตนตามเกณฑ์ดังกล่าวอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรม ในทางตรงกันข้ามกับการกำหนดแนวทางให้ครูปฏิบัติจัดการเรียนการสอนอีกหลายแนวทาง เช่น แนวของแต่ละกรมต้นสังกัด หรือแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติกำหนด ซึ่งอาจทำให้ครูผู้สอนมีความสนใจในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานอย่างหลากหลาย ประกอบกับครูผู้สอนส่วนใหญ่เกือบทุกคนมักได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอื่น ๆ นอกเหนือจากงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ จึงเป็นสาเหตุให้ครูละเลยการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งผลการวิเคราะห์ระดับพฤติกรรมของครูที่ค้นพบในครั้งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสมเกียรติ ศรีสุกใส ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดเพชรบุรี ที่พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุณีภรณ์ ศิวรานนท์ ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ที่พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการพัฒนาการเรียนการสอนตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและเกือบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนที่อยู่ในระดับมากนั้น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าตัวครูเองและหน่วยงานต้นสังกัดต่างก็ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตนเองของครูให้ เป็นไปตามจรรยาบรรณครูอย่างเคร่งครัด ซึ่งจรรยาบรรณครูเปรียบเสมือน “ศีลธรรม” ของครู ซึ่งมีทั้งข้อห้ามและข้อที่ควรปฏิบัติตนและประพฤติตนของครู ทั้งนี้โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อศิษย์ ซึ่งเป็น “ลูกค้า” ที่สำคัญของอาชีพนี้ ซึ่งงานหลักของครู คือ การพัฒนาเด็กและเยาวชน นอกจากทำการสอนให้ได้คุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานแห่งวิชาชีพครูแล้ว การปฏิบัติตนและการประพฤติตนตามจรรยาบรรณครูก็เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาคนให้เป็นคนดีมีคุณธรรมและมีคุณภาพ ดังนั้น ถ้าหากครูประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณครูครบถ้วน ศิษย์ก็จะได้แบบอย่างที่ดี และมีกำลังใจที่จะศึกษาเล่าเรียน สังคมก็จะศรัทธาและชื่นชมในอาชีพครูมากขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาที่มีความสัมพันธ์พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r_{xy}$ ) เท่ากับ .587 ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมต่างอธิบายซึ่งกันและกัน ( $r^2$ ) ได้ คิดเป็นร้อยละ 34.40

เมื่อแยกพิจารณาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แต่ละด้านพบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาทุกด้านยกเว้นด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง .362 กับ .730 นั่นคือพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ในส่วนที่สัมพันธ์กันต่างอธิบายซึ่งกันและกันได้คิดเป็นร้อยละ 13.10 กับ 53.29 จากความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้ และเป็นไปตามความคาดหวังของครูสภาและของกระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งหวังว่าผู้บริหารซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นกลไกสำคัญในการกำกับติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา และเป็นผู้ที่จะกระตุ้นให้ครูปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร จะเป็นเกณฑ์ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่จะเอื้อให้ครูพัฒนาตนเองได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู<sup>1</sup> นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ บรมเมศร์ ชิตยานนท์ ทำการวิจัยเรื่อง บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานการประถมศึกษาเขตการศึกษา 10 ที่พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในระดับปานกลาง

<sup>1</sup>สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ.2537 (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540), คำนำ.



ได้แก่ การตัดสินใจ ความอ่อนโยน การจูงใจ<sup>2</sup> และผลการวิจัยของธิดาภรณ์ เฟ็งหนู เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติที่ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย การจูงใจ การตัดสินใจ การกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงาน<sup>3</sup>

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไปจากข้อค้นพบของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากข้อค้นพบที่พบว่า ทั้งผู้บริหารและครูต่างก็มีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานฯ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของทั้งผู้บริหารและครู อยู่ในระดับสุดท้าย หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรได้พิจารณาเผยแพร่เกณฑ์มาตรฐานให้ผู้บริหารและครูได้รับรู้เพื่อการประเมินและพัฒนาตนเอง ส่วนหนึ่งได้ และอีกส่วนหนึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรได้จัดการในเทศเพื่อพัฒนาทั้งผู้บริหารและครูในด้านอื่น ๆ ตามความจำเป็น ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู และต่างอธิบายซึ่งกันและกันได้ถึงร้อยละ 34.40

<sup>2</sup>บรมเศร์ ชติยนนท์, “บุคลิกภาพและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด เขตการศึกษา 10” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

<sup>3</sup>ธิดาภรณ์ เฟ็งหนู, “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543), บทคัดย่อ.

2. จากข้อเสนอแนะในข้อที่ 1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอาจทำได้ไม่คล่องตัว ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรรื้อใช้สหวิทยาเขตให้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทั้งครูและผู้บริหารโรงเรียนก็จะสามารถพัฒนาได้ตรงประเด็น และมีประสิทธิผลกว่าจะคอยหน่วยงานระดับสูงขึ้นไป

3. จากข้อค้นพบที่พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูทุกด้าน ยกเว้นด้านปฏิบัติการทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษากับด้านร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรรื้อใช้เกณฑ์ดังกล่าวในการพัฒนาคุณภาพของการปฏิบัติงานของตนและของครูในโรงเรียนต่อไป โดยผู้บริหารควรปฏิบัติดังนี้คือ 1. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง 2. จัดอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานขององค์กรอยู่เสมอ ให้การสนับสนุนเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ 3. ใช้วาทศิลป์โน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจมิใช่การบังคับ 4. ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน 5. กระตุ้นให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลงานของตน สนับสนุนให้กำลังใจในการศึกษาค้นคว้าปรับปรุงงาน 6. ลงมือปฏิบัติอย่างมีขั้นตอนและให้ได้ผลงานที่ดีโดยใช้คนให้ตรงกับงาน และ 7 แสดงความชื่นชมผลงานของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาความพร้อมของผู้บริหารในการพัฒนาตนเองไปสู่เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา
2. ควรมีการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนของครู

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

กรมวิชาการ. หลักสูตรมัธยมศึกษาตอนต้น พุทธศักราช 2521 ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2533.

กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2533.

กรมสามัญศึกษา. เกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว, 2539.

กระทรวงศึกษาธิการ. "ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ  
กระทรวงศึกษาธิการ." 19 กุมภาพันธ์ 2539.

\_\_\_\_\_. สำนักงานประสานงานการปฏิรูปการศึกษา. แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของ  
กระทรวงศึกษาธิการ. ม.ป.ท., 2542.

\_\_\_\_\_. รายงานผลการสัมมนายุทธศาสตร์การปฏิรูปการศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการ  
ศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

โกสินทร์ รังสียาพันธ์. ปรัชญาและคุณธรรมสำหรับครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2530.

ธงชัย สันติวงษ์. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : บริษัทเอเชียเพรส จำกัด, 2538.

ธนาคารกสิกรไทย. การศึกษาไทยในยุคโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2539.

ธิดาภรณ์ เพ็งหนู. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติ  
งานของครูโรงเรียนประถมศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2543.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.

นุกุล ตันริยงค์. "ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานครต่อการยกระดับ  
มาตรฐานวิชาชีพครู." วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร  
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2538.

เพทาย ศิริสุขยามิตร. "ครู-ทางผ่านที่ (น่าจะ) รื่นรมย์." ศึกษาศาสตร์สาร 7, 2 (มิถุนายน 2521) :  
21-31.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, 2536.

รุ่ง แก้วแดง. ครูแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : บริษัทเซเวนพรีนติ้งกรุ๊ป จำกัด, 2541.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์  
..... ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มติชน, 2541.

ลัดดาวัลย์ ศานตินิรันดร. "แรงจูงใจในการทำงานกับพฤติกรรมการสอนของครูในโรงเรียน  
มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สมเกียรติ ศรีสุขใส. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ  
ครูกับการปฏิบัติงานด้านวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี."  
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2542.

สมาน บุญเหาะ. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน  
สังกัดเทศบาล ในเขตภูมิภาคตะวันตก." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2533.

สำนักโครงการพิเศษเพื่อการปฏิรูปการฝึกหัดครู พัฒนาและบุคลากรทางการศึกษา. วิชาชีพครู  
ในยุควิกฤต. กรุงเทพฯ : ม.ป.ท., 2541.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. แผนการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2535. กรุงเทพฯ :  
บริษัทประชาชนจำกัด, 2535.

\_\_\_\_\_. ประสิทธิภาพการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อรุณการพิมพ์, 2543.

\_\_\_\_\_. วิทยาลัยแห่งชาติเพื่อผู้นำทางการศึกษาของอังกฤษ. กรุงเทพฯ : พริกหวาน  
กราฟฟิค, 2544.

## มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. คู่มือปฏิบัติงานตรวจสอบคุณภาพโรงเรียนเอกชน  
เรื่อง สภาพและแนวการดำเนินงานที่คาดหวังว่าจะปรากฏในโรงเรียนที่มีคุณภาพ.  
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. ระดับคุณภาพครู ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์  
ของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว,  
2537.

\_\_\_\_\_. คู่มือการใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์  
คุรุสภาลาดพร้าว, 2539.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

\_\_\_\_\_. แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว, 2541.

\_\_\_\_\_. ระดับคุณภาพของครู. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2540.

\_\_\_\_\_. ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา  
ลาดพร้าว, 2541.

\_\_\_\_\_. รายงานประจำปีเกี่ยวกับครูปี 2542. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2543.

\_\_\_\_\_. รายงานการวิจัยการพัฒนากเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :  
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2542.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกาญจนบุรี. "รายงานผลคุณภาพการศึกษาของนักเรียนระดับมัธยม  
ศึกษาตอนปลาย ระดับจังหวัดทุกแผนการเรียนปีการศึกษา 2542." 2543. (อัดสำเนา)

\_\_\_\_\_. "รายงานผลคุณภาพการศึกษาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ระดับจังหวัด  
ปีการศึกษา 2543." ม.ป.ท.,2544. (อัดสำเนา)

สิงห์ชัย ทองอุไร. "การศึกษาพฤติกรรมการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถม  
ศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม." วิทยานิพนธ์ปริญญา  
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2537.

สุนันทา เลาหะนันท์. การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, 2531.

อมรรวิช นาคกรทรรพ. ความฝันของแผ่นดิน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ตะวันออก จำกัด (มหาชน), 2539.

อรรวรรณ จันทร์ชลอ. "พฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่ตามการรับรู้ของครูที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑล กรุงเทพฯ." วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2536.

### ภาษาอังกฤษ

Beach, Dale S. Personel : The Management of People at Work. New York : McMillan Company, 1951.

Bist, John W. Research in Education. 4th , Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall Inc., 1970.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

Clark, Robert L. "The Role and Positions N.E.A and of the A.F.T in Collective Negotiation." Review of Education Research 37, 1-5 (1967) : 1-5.

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

Dessler, Gray. Personnel Management : Modern Concepts and Techniques. Virginia : Reston Publishing Company, Inc., 1978.

Flippo, Edwin B. Principles of Personnel Management. Tokyo : McGraw-Hill, 1966.

Halpin, Andrew W. Theory and Research in Administration. New York : Macmillan, 1966.

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

Ward, William S. "The Role of Organization in Professional Development and  
Instructional Improvement as Perceived by Selected Teacher Organization  
Leaders." Dissertation Abstracts International 56, 3-4 (September 1973) : 1-5

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร รองผู้อำนวยการศูนย์สาธิตาษา และสอนวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล
2. นางสาวกรรณิการ์ บารมี นักวิชาการ 5 ฝ่ายวิจัย กองวิชาชีพอคครู
3. คุณประสิทธิ์ ก้องเกรียงไกร ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัดสมุทรสาคร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ข  
เอกสารขอความร่วมมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ที่ ทม 1106.02/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือวิจัย

เรียน

ด้วย นางรังสิมา พานประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ในการนี้ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว ได้ทดลองเครื่องมือวิจัยด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรวจน์ มุรพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. (034) 219136

ที่ ทม 1106.02/

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างงานวิจัย จำนวน 1 ฉบับ  
2. แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ

ด้วย นางรังสิมา พานประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำการวิจัย เรื่อง  
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับ  
พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี”

ภาควิชาการบริหารการศึกษา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
เชี่ยวชาญเหมาะสมในการตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ  
ตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว ก่อนนำไปทดสอบความเชื่อมั่นและใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ภาควิชาฯ  
หวังว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

วรพจน์ มุรพันธ์

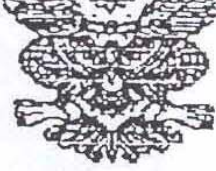
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วรพจน์ มุรพันธ์)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

โทร. (034) 253840-4 ต่อ 368

(034) 219136, 253910-17



23 พฤศจิกายน 2544

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ทุกโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วยได้รับแจ้งจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ว่า นางรังสิมา พานประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัด เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ใ้รขอความอนุเคราะห์โรงเรียนในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว ทั้งนี้ ในการส่งแบบสอบถามดังกล่าวกับ นางรังสิมา พานประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต จะเป็นผู้เก็บรวบรวมแบบสอบถามดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอรรถพล ตั้งทิฆฎล)

ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

ฝ่ายพัฒนาการศึกษา  
กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา  
โทร 0-3451-4320 , 0-3462-3585  
โทรสาร 0-3462-3006



๒๓ พฤศจิกายน 2544

ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี

ด้วย นางรังสิมา พานประเสริฐ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร  
สาขา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์  
พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์  
มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี" มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก  
ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดหน่วยงานของท่าน เพื่อประกอบ  
วิทยานิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดแจ้ง  
ยืนยันที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิราวรรณ คงคล้าย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร  
การศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู  
โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มี 3 ตอน คือ
  - ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐาน  
ผู้บริหารการศึกษา
  - ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู
2. ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย
  - 2.1 ผู้บริหารโรงเรียน
  - 2.2 ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ
  - 2.3 หัวหน้าหมวดวิชา
  - 2.4 ครูผู้สอน
3. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของ  
ผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษากับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์  
มาตรฐานวิชาชีพครู โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี โดยจะนำผลการวิจัยไปใช้ในการ  
พัฒนาการบริหารการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จึงใคร่ขอความกรุณา  
จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามตามสภาพที่เป็นจริง เพราะคำตอบของท่านมีคุณค่าต่อ  
วิทยานิพนธ์นี้อย่างยิ่ง และจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด เนื่องจาก  
คำตอบที่ได้จากแบบสอบถามจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็น  
อย่างสูงที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

นางรังสิมา พานประเสริฐ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

**คำชี้แจง** โปรดให้ข้อมูลเกี่ยวกับตัวท่านที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( )

1. เพศ
  - ( ) ชาย
  - ( ) หญิง
2. อายุ (ไม่นับเศษของปี)
  - ( ) 30 ปีหรือน้อยกว่า
  - ( ) 30-40 ปี
  - ( ) 41-50 ปี
  - ( ) มากกว่า 50 ปี
3. ระดับการศึกษา
  - ( ) ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาโท
  - ( ) สูงกว่าปริญญาโท
4. ตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบัน
  - ( ) ผู้บริหารโรงเรียน
  - ( ) ผู้ช่วยผู้บริหารโรงเรียนฝ่ายวิชาการ
  - ( ) หัวหน้าหมวดวิชา
  - ( ) ครูผู้สอน
5. ประสบการณ์การทำงาน (เฉพาะในตำแหน่งตามข้อ 4)
  - ( ) 5 ปี หรือน้อยกว่า
  - ( ) 6-10 ปี
  - ( ) 11-20 ปี
  - ( ) มากกว่า 20 ปี

## ตอนที่ 2

## พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

.....

**คำชี้แจง** กรุณาตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตาม  
สภาพความเป็นจริงที่ผู้บริหารโรงเรียนแห่งนี้ได้ปฏิบัติจริงเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
1.	เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนา วิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น.	.....	.....	.....	.....	.....
2.	เข้าร่วมกิจกรรมขององค์การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพ ครู ที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	มีโอกาสเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้าน บริหารการศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	เลือกปฏิบัติกิจกรรมการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการ พัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียนและชุมชน....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียนและชุมชนมากกว่ากิจกรรมที่มีผล โดยอ้อม.....	.....	.....	.....	.....	.....
6.	จัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับ ความถนัดและความสนใจของผู้ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	มอบหมายงานที่ทำทนายและสนับสนุนให้ ประสบผลสำเร็จในงานนั้น ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	แสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จในงานของผู้ ร่วมงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
9.	วางแผนพัฒนางานให้สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของหน่วยงานและชุมชน..	.....	.....	.....	.....	.....
10.	กำหนดเป้าหมายของแผนพัฒนาและแผน ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	ใช้นวัตกรรมนำไปสู่เป้าหมายของแผน พัฒนาได้อย่างเหมาะสมกับศักยภาพของ หน่วยงานและชุมชน.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีโอกาส ใช้นวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายของแผน พัฒนาและแผนปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	ผู้ร่วมงาน องค์กร ได้รับการพัฒนาด้วย นวัตกรรม การบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสม และต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	นวัตกรรมการบริหารมีความหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กรและปฏิบัติได้จริง.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุง นวัตกรรมให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	ปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้ บริหารและผู้ร่วมงานร่วมตรวจสอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	มีข้อมูลที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของ งานที่ได้ปฏิบัติ.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	มีกิจกรรมที่ใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ ปัจจัยการบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่ กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
19.	มีการประเมินระหว่างการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน.....	.....	.....	.....	.....	.....
20.	ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขการปฏิบัติร่วมกัน...	.....	.....	.....	.....	.....
21.	มีการรายงานผลพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เกิดจากการปฏิบัติจริงที่มีรายละเอียดลึกซึ้งแสดงถึงความสำเร็จของงานที่ชื่นชมภูมิใจ.....	.....	.....	.....	.....	.....
22.	มีการนำเสนอข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในลักษณะต่าง ๆ ตามที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริงเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษ...	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพ.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	เชิญชวนให้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรค์แล้ว.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสามารถและความถนัด.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	รวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
28.	สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการพัฒนา งานและผู้ร่วมงานได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติ ตาม.....	.....	.....	.....	.....	.....
30.	ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่ง การเป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการ ทำงานร่วมกัน.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	ดำเนินงานด้วยกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการ พัฒนาด้วยตัวเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงาน ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	ส่งเสริม สนับสนุนและเปิดโอกาสให้ผู้ ร่วมงานแสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่...	.....	.....	.....	.....	.....
34.	มีการประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติ เป็นระยะ ๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....
35.	กำหนดทางเลือกได้อย่างหลากหลายที่ สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์.	.....	.....	.....	.....	.....
36.	ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้ร่วมปรับปรุง งานอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ..	.....	.....	.....	.....	.....

ผู้บริหารโรงเรียนนี้ได้ปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารโรงเรียน  
นอกเหนือจากที่ปรากฏไว้ในข้อคำถามข้างต้นมี ดังต่อไปนี้คือ (โปรดระบุ).....  
.....  
.....

## ตอนที่ 3

## พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

.....

**คำชี้แจง** กรุณาตอบคำถามด้วยการทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติตามสภาพความเป็นจริงที่ครูในโรงเรียนแห่งนี้ได้ปฏิบัติจริงเพียงคำตอบเดียว

ข้อ	พฤติกรรมของครู	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
1.	เป็นสมาชิกและเข้าร่วมประชุมสัมมนา อบรมประชุมเชิงปฏิบัติการขององค์กรพัฒนาวิชาชีพครูนอกเหนือจากที่ราชการจัดตั้ง.....	.....	.....	.....	.....	.....
2.	เป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมกิจกรรมขององค์กรวิชาชีพครู.....	.....	.....	.....	.....	.....
3.	มีโอกาสเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการให้แก่เพื่อนครูหรือนักวิชาการอื่น ๆ.....	.....	.....	.....	.....	.....
4.	จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและกิจกรรมเสริมความรู้โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
5.	ให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลต่อเด็กโดยอ้อม...	.....	.....	.....	.....	.....
6.	ตรวจสอบข้อบกพร่องของผู้เรียนโดยใช้พัฒนาการของผู้เรียนเป็นหลัก.....	.....	.....	.....	.....	.....
7.	ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงเปลี่ยนวิธีสอนที่ได้ผลดีกว่าเดิม.....	.....	.....	.....	.....	.....
8.	ปรับปรุงแผนการสอนที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับความสามารถของผู้เรียนและข้อจำกัดของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
9.	แผนการสอนมีองค์ประกอบครบถ้วนในเนื้อหาและวัตถุประสงค์.....	.....	.....	.....	.....	.....



ข้อ	พฤติกรรมของครู	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
10.	แผนการสอนที่ปรับปรุงเน้นผู้เรียนเป็น ศูนย์กลาง โดยให้ผู้เรียนปฏิบัติจริง.....	.....	.....	.....	.....	.....
11.	ใช้สื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เหมาะสมและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม.....	.....	.....	.....	.....	.....
12.	สื่อที่ใช้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน กิจกรรม และจุดประสงค์การเรียนรู้.....	.....	.....	.....	.....	.....
13.	สื่อที่ใช้มีความหลากหลายและตอบสนอง ความแตกต่างของผู้เรียน โดยเน้นการปฏิบัติ ของผู้เรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
14.	ผู้เรียนได้ใช้สื่อการเรียนการสอนตามความ รู้สึกนึกคิดและการตัดสินใจของตนเอง.....	.....	.....	.....	.....	.....
15.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนตอบสนอง ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยมุ่งให้ ผู้เรียนประสบความสำเร็จ.....	.....	.....	.....	.....	.....
16.	ผู้สอนเป็นผู้ช่วยเหลือแนะนำให้ผู้เรียนลงมือ ทำงานตามกระบวนการสร้างความคิด รวบยอด.....	.....	.....	.....	.....	.....
17.	ผู้เรียนค้นหาความรู้และสรุปความคิดรวบ ยอดได้เองตามคำแนะนำ.....	.....	.....	.....	.....	.....
18.	รายงานการพัฒนาคุณภาพที่แสดงถึงการ พัฒนาผู้เรียน จำแนกเป็นกลุ่มต่าง ๆ ของ ห้องเรียนที่รับผิดชอบ.....	.....	.....	.....	.....	.....
19.	มีข้อมูลสภาพปัญหา ความต้องการและ เป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียนที่จำแนก เป็นกลุ่มเก่ง ปานกลาง อ่อน หรือกลุ่ม เฉพาะอย่างอื่น ๆ .....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	พฤติกรรมของครู	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
20.	ใช้เทคนิควิธีการและนวัตกรรมในการพัฒนา ผู้เรียนที่สนองต่อสภาพของผู้เรียนเป็น เป็นรายกลุ่ม.....	.....	.....	.....	.....	.....
21.	รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการหรือ นวัตกรรมแสดงผลการพัฒนาผู้เรียนรายกลุ่ม	.....	.....	.....	.....	.....
22.	มีการเสนอแนะการพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้อง ต่อการพัฒนาในแต่ละระดับของผู้เรียน.....	.....	.....	.....	.....	.....
23.	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กริยา วาจา และจริยธรรม.....	.....	.....	.....	.....	.....
24.	เชิญชวนให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติตามคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ โดย สอดแทรกในกระบวนการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....
25.	อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในสถานศึกษาตาม ความรู้ ความสามารถและความถนัดให้ บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา.....	.....	.....	.....	.....	.....
26.	ปฏิบัติงานกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม.....	.....	.....	.....	.....	.....
27.	มีความพึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ ผลงานของสถานศึกษابรรลุเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
28.	ผลงานของสถานศึกษาที่ครูอาสาเข้าร่วม ปฏิบัติบรรลุเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
29.	อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่ เกี่ยวกับชุมชนตามความรู้ความสามารถหรือ ความถนัด.....	.....	.....	.....	.....	.....

ข้อ	พฤติกรรมของครู	ระดับการปฏิบัติ				สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่มีการ ปฏิบัติ	
30.	เข้าร่วมวางแผนและแบ่งงานกันทำกับชุมชน อย่างสร้างสรรค์โดยยึดถือประโยชน์ของ ส่วนรวม.....	.....	.....	.....	.....	.....
31.	มีความพึงพอใจระหว่างปฏิบัติงานและ พึงพอใจในบทบาทของตนที่ช่วยให้ผลงาน ในชุมชนบรรลุเป้าหมาย.....	.....	.....	.....	.....	.....
32.	รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารและ สามารถนำมาจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และปรับปรุงการเรียนการสอนได้.....	.....	.....	.....	.....	.....
33.	วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับเทคโนโลยี เทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยว กับการเรียนการสอน.....	.....	.....	.....	.....	.....

ครูผู้สอนในโรงเรียนนี้ได้ประพฤติดหรือปฏิบัติกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการ  
พัฒนาวิชาชีพครูของตนเอง นอกเหนือจากที่ปรากฏไว้ในข้อคำถามข้างต้นมีดังต่อไปนี้คือ  
(โปรดระบุ).....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาตอบคำถามครบทุกข้อ

ภาคผนวก ง

รายชื่อโรงเรียนตัวอย่าง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตารางที่ 9 โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี ที่เป็นตัวอย่าง

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน
1.	ขนาดใหญ่	กาญจนานุเคราะห์
2.	“	วิสุทธิรังษี
3.	“	ท่าม่วงราษฎร์บำรุง
4.	“	เทพมงคลรังษี
5.	“	ท่ามะกาวิทยาคม
6.	ขนาดกลาง	ลาดหญ้าพิทยาคม
7.	“	บ้านเก่าวิทยา
8.	“	พัังตรราษฎร์รังสรรค์
9.	“	หนองขาวโกวิทพิทยาคม
10.	“	พระแท่นดงรังวิทยาคาร
11.	“	ไทรโยคมนตรีกาญจนวิทยา
12.	“	ไทรโยคน้อยวิทยา
13.	“	สมเด็จพระปิยะมหาราชาบรมนียบเขต
14.	“	บ่อพลอยรัชดาภิเษก
15.	“	หนองรีประชานิมิตร
16.	“	พนมทวนชนูปถัมภ์
17.	“	พนมทวนพิทยาคม
18.	“	ศึกษาสงเคราะห์พนมทวน
19.	“	เลาขวัญราษฎร์บำรุง
20.	“	ประชามงคล
21.	“	ด่านมะขามเตี้ยวิทยาคม
22.	ขนาดเล็ก	ศึกษาพิเศษกาญจนบุรี
23.	“	ทองผาภูมิวิทยา
24.	“	ร่มเกล้ากาญจนบุรี
25.	“	หนองตากยาตั้งวิริยะราษฎร์บำรุง
26.	“	เฉลิมพระเกียรติสมเด็จพระศรีนครินทร์กาญจนบุรี
27.	“	นิวิฐราษฎร์อุปถัมภ์

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับที่	ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน
28.	ขนาดเล็ก	ท่ามะกาปัญญศิริวิทยา
29.	“	ท่าเรือพิทยาคม
30.	“	หนองปรือพิทยาคม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก จ

การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

### การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน โดยให้แต่ละท่านพิจารณาลงความเห็นและให้คะแนนมีรายละเอียดดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น
  - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่
  - 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น
- นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตรดังนี้

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

เมื่อ  $IOC$  หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะ

เฉพาะกลุ่มพฤติกรรม

$\Sigma R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ  
เนื้อหาทั้งหมด

$N$  หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าค่าดัชนี  $IOC$  ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ข้อคำถามนั้นก็จะเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.5 ข้อคำถามนั้นก็ถูกตัดไป หรือต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขใหม่ให้ดีขึ้น



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล นางรังสิมา พานประเสริฐ  
 ที่อยู่ 110/10 หมู่ 2 ตำบลวังขนาย อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี 71110  
 โทรศัพท์ 01-9813377, 034-612402  
 ที่ทำงาน โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี 71110  
 โทรศัพท์ 034-611034

## ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2521 จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตร สถาบันราชภัฏนครปฐม  
 พ.ศ.2525 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี วิชาเอกภาษาอังกฤษ  
 วิชาโทบรรณารักษศาสตร์ สถาบันราชภัฏกาญจนบุรี  
 พ.ศ.2542 ศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

## ประวัติการทำงาน

พ.ศ.2521-2527 อาจารย์ 1 ระดับ 3 ครูสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง  
 พ.ศ.2527-2532 อาจารย์ 2 ระดับ 6 ครูสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง  
 พ.ศ.2532-ปัจจุบัน อาจารย์ 2 ระดับ 7 ครูสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนท่าม่วงราษฎร์บำรุง

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์