

การศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาานครราชสีมา เขต 4

A Study of Apparent Competencies and Expected Competencies for Administrators
Based on Teacher's Council Professional Standards for School Administrator in
Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4

ณิรณัฐ ชินทุมพงษ์* วรสิทธิ์ รัตนวราหะ** และ กิตติ วงษ์ชวลิตกุล***

นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**

อาจารย์ประจำคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล***

Neeranuch Chinthumpong* Worasit Rattanavaraha** and Kittti Vongchavalitkul***

Graduate Student of Master Degree Program in Educational Administration, Vongchavalitkul University*

Lecturer, Faculty of Education, Vongchavalitkul University**

Lecturer, Faculty of Education, Vongchavalitkul University***

Corresponding author E-mail: neeraphol2520@gmail.com

(Received: July7, 2019; Revised: August 3, 2019; Accepted August 14, 2019)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา 2) ศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา 3) เปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 123 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เครื่องมือในการศึกษาในครั้งนี้คือแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภารวมทั้งสิ้น 7 ด้าน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ความถี่และความถี่ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน ด้วยการทดสอบแบบ F-test

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับสมรรถนะที่เป็นจริงตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประเภทของการปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา ดังนี้ 3.1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาแตกต่างกัน ทั้งภาพรวม และรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาแตกต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวม และรายด้าน

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, มาตรฐานวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were 1) to study of apparent competencies of administrators based on Teacher's Council Professional Standards 2) to study expected competencies of administrators based on Teacher's Council Professional Standards, and 3) to compare apparent and expected competencies of administrators based on the Teacher's Council Professional Standards according to their working experiences and school sizes. The research samples were 123 administrators randomly selected by the stratified random sampling in Academic Year 2017. The research measure was a questionnaire on an actual and expected competencies of school administrators according to the Thailand Teachers Council of standards, in total of 7 aspects, using a five-point Likert scale. The statistical methods were applied by mean score and standard deviation. To confirm the differences in working experiences and the school sizes, F-test was applied.

The research findings were as follows:

1) The apparent competencies of administrators in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 based on the Teacher's Council Professional Standards in overall were at the high level, 2) The expected competencies of administrators in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 and based on the Teacher's Council Professional Standards in overall were in the highest level. 3) When comparing the apparent and expected competencies of administrators in Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4 based on the Teacher's Council Professional Standards Council Professional Standards according to the their working experiences and school sizes, the results were as follows: 3.1) School administrators with different working experiences differed in terms of apparent competencies and expected competencies in overall and by aspects at the significant statistics of 0.05 level. 3.2) School administrators with different school sizes did not differ in terms of apparent competencies and expected competencies in overall and by aspects.

Keywords: Competencies, Administrator, Professional Standards

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษาว่าด้วยระบบการบริหารจัดการ แนวคิดหลักคือการสร้างเอกภาพขององค์กรกำหนดนโยบาย และมาตรฐานการศึกษา โดยกระจายบทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานไปสู่สถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง และเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดให้มีคณะกรรมการและสำนักงาน

เขตพื้นที่รับผิดชอบการกำกับ ดูแล ประสาน ติดตาม ส่งเสริม สนับสนุน รวมทั้งการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กฎหมายกำหนดให้อยู่ในการกำกับดูแลของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำน้อมถือเป็นผู้ที่สำคัญที่สุด ในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ทุกฝ่ายต้องการให้เกิดขึ้น ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ผู้บริหารควรมีความไวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม การบริหารสถานศึกษาเพื่อส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ซึ่งความรู้ ความสามารถ และทักษะหรือที่เรียกว่า สมรรถนะ (Competencies) ของบุคคลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารต้องมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานและคุณลักษณะ ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญต่อทิศทางการดำเนินนโยบายทางการศึกษา ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรู้ ความสามารถ สมรรถนะสูง วิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการประสานงาน มีคุณธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553)

สถานศึกษานับเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการ ดำเนินการจัดการศึกษา เนื่องจากเป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม สามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ กระทรวงศึกษาธิการ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษามาโดยตลอด มีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถด้านการบริหาร โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการ อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยคุรุสภาได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาสำหรับผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ รวมทั้งการกำหนดให้มีการพัฒนา ทางวิชาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการต่อบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาสายงานอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐาน วิทยฐานะ หลักเกณฑ์และวิธีการให้มีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะ โดยมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอบรมพัฒนา สมรรถนะตามที่กำหนดทั้งในด้านสมรรถนะหลัก (Core competency) และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน (Functional competency) มีการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด โดยดำเนินการตามโครงการพัฒนาผู้บริหารในสังกัดทั่วประเทศ เพื่อให้มีการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามเป้าหมายภายใต้นโยบายการปฏิรูปการศึกษารวมทั้งความจำเป็นและ ความสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีคุณลักษณะความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมภายใต้ เหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่าง ๆ หรือสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในยุคปัจจุบันและอนาคต ซึ่งเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร (Information age) หรือยุคแห่งการเรียนรู้ (Learning age) ที่การศึกษามีความสัมพันธ์กับสภาพสังคม การเมือง และ เศรษฐกิจในแต่ละช่วงเวลา ดังนั้นบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษาโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความ จำเป็นในการพัฒนา เพื่อให้มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ และมีภาวะผู้นำส่งผลต่อคุณภาพและ ความสำเร็จของการจัดการศึกษาของโรงเรียนในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีความเชื่อมโยงไปสู่คุณภาพการศึกษา ของประเทศ (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุน การพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้ สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิดมาใช้ในการระดมงานด้าน การบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหาร จัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น (เทียน ทองแก้ว, 2550) ดังนั้นสมรรถนะ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานให้เกิดความสำเร็จตรงตามเป้าหมาย และสมรรถนะผู้บริหาร

สถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (คุรสภา สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถของตนเองและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุง สิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพอันนำไปสู่ความสำเร็จ ตามแนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) การกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจกลยุทธ์ และเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดไว้ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สมรรถนะดังกล่าวจะเป็นเครื่องชี้วัดสำคัญประการหนึ่งซึ่งจะสามารถดำเนินการต่าง ๆ ของโรงเรียนได้ตามเป้าหมายหรือประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดความสามารถจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสภาวะของโรงเรียนที่เผชิญอยู่ ประสานความร่วมมือร่วมใจ ความสามัคคีของบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตครอบคลุม 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอสูงเนิน อำเภอสีคิ้ว อำเภอปากช่อง มีสถานศึกษาจำนวนทั้งหมด 181 โรงเรียน มีสถานศึกษาขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก และสถานศึกษามีความพร้อมที่แตกต่างกัน สถานศึกษาส่วนใหญ่มีอัตราครูต่ำกว่าเกณฑ์ บางแห่งมีครูไม่ครบชั้น ครูผู้สอนไม่ตรงวิชาเอกในสาระการเรียนรู้ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์เก่าล้าสมัย สื่อเทคโนโลยี และอาคารเรียนที่ไม่เพียงพอ ขาดทรุดโทรม ขาดงบประมาณในการปรับปรุงซ่อมแซมให้มีประสิทธิภาพ นักเรียนยังมีปัญหาด้านการอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ขาดทักษะการอ่านการคิดวิเคราะห์ และการเขียนข้อความ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education: O-NET) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ทั้งสองระดับที่กล่าวมาข้างต้นมีคะแนนโดยรวมค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ จัดได้ว่าคุณภาพการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจ ต้องมีการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนเพื่อให้ผลการเรียนและผลการทดสอบดีขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4, 2559)

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 โดยยึดตามกรอบมาตรฐานวิชาชีพของคุรสภา คือ มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร และสมรรถนะผู้บริหารตามสภาพบริบทของแต่ละสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และพัฒนาเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเสนอและนิเทศเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะการบริหาร เพื่อให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนต่อไป (คุรสภา สภาครู และบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

2.3 เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

ครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา

3. วิจัยดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 181 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ปีการศึกษา 2560 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 123 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามขนาดสถานศึกษา

3.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice questions)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตาม มาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตร การสอน การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดง ความคิดเห็น

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

3.3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในการศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริง และสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ให้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 เพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ใช้เป็น กลุ่มตัวอย่าง

3.3.3 ผู้วิจัยส่งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่ใช้เป็น กลุ่มตัวอย่าง พร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและรายนามของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษา ซึ่งได้จากขั้นตอน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละสถานศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ปีการศึกษา 2560 จำนวน 123 คน ดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เขียนชื่อ-สกุล ที่อยู่พร้อมติดแสตมป์ไว้เรียบร้อยแล้ว สำหรับโรงเรียนบางแห่งผู้วิจัยเดินทางไปเก็บด้วยตนเองหรือมอบหมายให้ตัวแทนช่วยเหลือเก็บข้อมูลรวบรวมกลับด้วย

3.3.4 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนทางไปรษณีย์ และผู้วิจัยติดตามแบบ สอบถามที่ยังไม่ได้รับกลับคืนอีกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากการเก็บรวบรวมข้อมูล และผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษา ค้นคว้าเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้ารวบรวมงานวิจัย บทความ วารสาร เอกสาร การสัมมนา สถิติในรายงานต่าง ๆ ทั้งของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นส่วนประกอบในเนื้อหาและนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. ผลการวิจัย

ผลการศึกษามีสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ผู้วิจัยนำเสนอตารางดังนี้ ตารางที่ 1 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 มีสมรรถนะที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีสมรรถนะที่เป็นจริงสูงสุดอยู่อันดับแรก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = .49) รองลงมาคือ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .52) ด้านการพัฒนาวิชาชีพโดยมีสมรรถนะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = .41) ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4

สมรรถนะที่เป็นจริง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.06	.41	มาก	3
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.81	.57	มาก	7
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.06	.45	มาก	4
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.88	.55	มาก	6
5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน	4.22	.52	มาก	2
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	3.89	.58	มาก	5
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	4.47	.49	มาก	1
รวม	4.06	.37	มาก	-

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4

สมรรถนะที่คาดหวัง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ	ลำดับที่
1. ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	4.80	.32	มากที่สุด	4
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.66	.36	มากที่สุด	5
3. ด้านการบริหารสถานศึกษา	4.81	.34	มากที่สุด	3
4. ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.66	.37	มากที่สุด	6
5. ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน	4.84	.37	มากที่สุด	2
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.64	.42	มากที่สุด	7
7. ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	4.87	.40	มากที่สุด	1
รวม	4.75	.28	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 มีสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = .28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณมีสมรรถนะที่คาดหวังสูงสุดอยู่อันดับแรก โดยมีสมรรถนะที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$ S.D. = .40) รองลงมาคือ ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียนโดยมีสมรรถนะที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$, S.D. = .37) และด้านการบริหารสถานศึกษาโดยมีสมรรถนะที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.81$, S.D. = .34) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ
ครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์
การทำงาน

สมรรถนะที่เป็นจริง	ประสบการณ์ การทำงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.66	.28	8.95	.00
	6 – 10 ปี	66	4.01	.36		
	10 ปี ขึ้นไป	50	4.03	.44		
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.57	.56	9.73	.00
	6 – 10 ปี	66	3.85	.56		
	10 ปี ขึ้นไป	50	3.64	.50		
ด้านการบริหารสถานศึกษา	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.60	.33	9.02	.00
	6 – 10 ปี	66	3.94	.43		
	10 ปี ขึ้นไป	50	4.14	.44		
ด้านหลักสูตร การสอน การวัด และประเมินผลการเรียนรู้	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.66	.44	9.68	.00
	6 – 10 ปี	66	3.90	.56		
	10 ปี ขึ้นไป	50	3.75	.45		

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สมรรถนะที่เป็นจริง	ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียน	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.74	.38	6.34	.00
	6 – 10 ปี	66	4.01	.52		
	10 ปี ขึ้นไป	50	4.03	.48		
ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.31	.47	2.76	.07
	6 – 10 ปี	66	3.92	.55		
	10 ปี ขึ้นไป	50	3.79	.60		
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.94	.10	4.23	0.02
	6 – 10 ปี	66	4.48	.47		
	10 ปี ขึ้นไป	50	4.39	.51		
	ไม่เกิน 5 ปี	7	4.64	.27	11.01	0.00
รวม	6 – 10 ปี	66	4.03	.33		
	10 ปี ขึ้นไป	50	4.01	.37		

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริงตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาแตกต่างกัน ภาพรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

สมรรถนะที่เป็นจริง	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านการพัฒนาวิชาชีพ	เล็ก	59	4.00	.43	1.16	.32
	กลาง	55	4.11	.40		
	ใหญ่	9	4.09	.32		
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	เล็ก	59	3.72	.54	2.31	.10
	กลาง	55	3.93	.61		
	ใหญ่	9	3.67	.33		
ด้านการบริหารสถานศึกษา	เล็ก	59	4.13	.43	2.14	.12
	กลาง	55	3.96	.49		
	ใหญ่	9	4.13	.36		
ด้านหลักสูตร การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้	เล็ก	59	3.83	.54	1.34	.27
	กลาง	55	3.97	.58		
	ใหญ่	9	3.71	.35		

ตารางที่ 4 (ต่อ)

สมรรถนะที่เป็นจริง	ขนาดสถานศึกษา	จำนวน (คน)	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านกิจการและกิจกรรม นักเรียน	เล็ก	59	4.22	.48	.01	.99
	กลาง	55	4.23	0.57		
	ใหญ่	9	4.20	0.50		
ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา	เล็ก	59	3.81	.58	1.38	.26
	กลาง	55	3.00	.59		
	ใหญ่	9	3.80	.48		
ด้านคุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณ	เล็ก	59	4.52	.47	.65	.52
	กลาง	55	4.41	.52		
	ใหญ่	9	4.49	.40		
รวม	เล็ก	59	4.03	.37	.36	.70
	กลาง	55	4.09	.38		
	ใหญ่	9	4.02	.25		

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน มีสมรรถนะที่เป็นจริงตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาไม่แตกต่างกันในภาพรวม และรายด้าน

5. สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

5.1 สมรรถนะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากผลการวิจัยออกมาเช่นนี้ ทั้งนี้เนื่องมาจากความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการคุณภาพและสนับสนุนพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่องซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จ ได้ผู้บริหารต้องมีสมรรถนะ (Competency) เข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษาและยังนำสมรรถนะมาพัฒนาบุคลากรในหลายมิติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่มาพัฒนาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จ เทียน ทองแก้ว (2550) และ Spencer and Spencer (1993) ได้กล่าวว่า สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะบุคคลเฉพาะของแต่ละบุคคล ที่มีความสัมพันธ์เชิงเป็นเหตุเป็นผล จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพบุลย์ ไชยเสนา (2550) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ซึ่งสมรรถนะการบริหารงานในความคาดหวังของผู้บริหารโรงเรียน มีความคาดหวังอยู่ในระดับสูงสุด เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภากำหนด

และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริจันทร์ พลอยกระโทก (2551) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

5.2 สมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการวิจัยที่ออกมาเช่นนี้ ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะสูง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงนำไปสู่การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตฤณศิษฐ์ ราชนิยม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาสมรรถภาพตามมาตรฐานความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของประมา ศาสตร์ระจุ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องการสร้างเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารการศึกษานอกกระบบ ผลการวิจัยสรุปว่า การประเมินบุคคลโดยอ้างอิงเกณฑ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา สำนักบริหารการศึกษานอกโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งคาดหวังในเกณฑ์การประเมิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเห็นว่าสมรรถนะที่มีความสำคัญที่สุดในการประเมินผู้บริหารให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ในภาพรวมมีสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาแตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ในภาพรวมมีสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของตฤณศิษฐ์ ราชนิยม (2553) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 จากผลการศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการมีระดับสมรรถนะน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรปรับปรุง พัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะความเป็นผู้นำเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจจะมีการอบรม สัมมนาทางวิชาการ เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการให้กับผู้บริหารสถานศึกษาได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษาของตนเองยิ่งขึ้น

6.1.2 จากผลการศึกษาสมรรถนะที่คาดหวังในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ในด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มีระดับสมรรถนะน้อยที่สุดเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้นจึงควรพัฒนาหลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษาให้มีระบบที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติงานเห็นผลได้อย่างชัดเจน และควรมีการประกันคุณภาพภายในและภายนอกโรงเรียน สามารถนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรมีการทำการวิจัยอีกในลักษณะนี้ โดยขยายไปสู่โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น ๆ ทั้งระดับจังหวัด และระดับภูมิภาคในลักษณะหลากหลายกว่าเดิม

6.2.2 ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อได้ผล การศึกษาที่ดีขึ้น ละเอียดยิ่งขึ้น และมีความหลากหลายยิ่งขึ้น

6.2.3 เพื่อให้ผลการศึกษได้รับการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นในการศึกษา ครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเป็นระยะ เพื่อให้สามารถทราบสมรรถนะที่เป็นจริงและสมรรถนะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภาของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องต่อไป

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). *การควบคุมการวัดประเมินผลการจัดการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สภาครูและบุคลากร ทางการศึกษา.
- ตฤณศิษฐ์ ราชนิม. (2553). *ความต้องการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เทียน ทองแก้ว. (2550). *สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต.
- ประมา ศาสตรระจุ. (2550). *การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยี ทางการศึกษาแห่งสำนักบริหารการศึกษานอกระบบ*. *วารสาร สสวท*. 35(1), 78-80.
- ไพบูลย์ ไชยเสนา. (2550). *สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนา สังคม กรุงเทพมหานคร* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ศิริจันทร์ พลอยกระโทก. (2551). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขอนแก่น เขต 5* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ไม่ได้รับการตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 4. (2559). *การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4*. นครราชสีมา: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4.

ภาษาอังกฤษ

- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Spencer, LM. & Spencer, SM. (1993). *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Retrieved from <http://www.joe.org>