



มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

Knowledge Standards of Professional School Administrators Affecting Educational Personal Development in Educational Institution Under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9

พรกมล ช้างเผือก*

Pornkamon Changpuek

พิชญาภา ยืนยาว**

Pitchayapa Yuenyaw

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษามาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จำนวน 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนกระจายตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นสถิติที่ผู้วิจัยใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การบริหารสถานศึกษา การพัฒนาวิชาชีพ และความเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านฝึกอบรม การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน การศึกษาดูงานและการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกลตามลำดับ 3) มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา/ การพัฒนาข้าราชการครู/ มัธยมศึกษา

* นักศึกษาปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

** อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กลุ่มพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม



Abstract

This research aimed to study: 1) level of Knowledge standards of professional school administrators; 2) educational personal development; and 3) Knowledge standards of professional school administrators affecting educational personal development in educational institution. The research samples, derived by proportional stratified random sampling, distributed by districts were 346 teachers of educational institutions under the Jurisdiction of Secondary Educational Service Area Office 9. The research instrument was a questionnaire constructed by the researcher. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were as follows: 1) Overall and in specific aspects, the Knowledge of professional school administrators was at the high level. Ranking by mean from the highest to the lowest were quality assurance in education, student affairs, moral and ethics enhancement, curriculum evaluation assessment, school management, professional development and instructional leadership. 2) Overall and in specific aspects, the educational personnel development was at the high level Ranking by mean from the highest to the lowest were training of personnel, workshop, seminar, teaching supervision, field study, and further study and distance learning. 3) Knowledge standards of professional school administrators in the aspects of quality assurance in education, Curriculum evaluation assessment, student affairs, moral and ethics enhancement, together predicted the personal development in institutions at the percentage of 74.0 with statistical significance at .05.

Keywords : Professional Standard / Educational Personnel Development/ Secondary Education

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทยตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2553 เป็นการ จัดโครงสร้างการบริหารการศึกษาโดยยึดหลักของการ มีเอกภาพเชิงนโยบายหลากหลายในการปฏิบัติ รวมทั้งเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศให้ ยั่งยืนได้ตลอดจนด้านการบริหารและการ จัด การศึกษาเป็นประเด็นหลักในพัฒนาสถานศึกษาให้ มีประสิทธิภาพปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหาร สถานศึกษาที่ต้องมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการ รับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการ ปฏิรูปการศึกษามีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีความสามารถและมีความสุข การดำเนินการให้ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลจึง จำเป็นจะต้องมีการกระจายอำนาจ และให้ทุกฝ่ายมี ส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักของพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550: 29) และ แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการ จัด



การศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง ศึกษาธิการ เรื่องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ กระจายอำนาจการบริหารศึกษาและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน, 2550: ข) ดังนั้น จากการประกาศใช้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อ ยกย่องคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐาน โดยมี หัวใจของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการ ดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังระบุไว้ในมาตรา 6 แต่กลไกที่จะขับเคลื่อน คุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหมายนั้น ต้องอาศัย การระดมทรัพยากร การสนับสนุน และ ความร่วมมือจากทุกส่วนในชุมชน และสังคม สอดคล้องกับ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 111) กล่าวว่า การจัดองค์การที่มุ่งประสิทธิภาพต้องอาศัย บุคลากรที่มีความสามารถ องค์การจึงจำเป็นต้องให้ ความสำคัญกับการจัดการทุนมนุษย์หรือทรัพยากร บุคคลเพราะเป็นที่มาของการได้เปรียบในการ แข่งขันเนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของ องค์การจึงจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริการ บุคลากรหรือการบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์เพื่อ ผลักดันองค์การให้สามารถขับเคลื่อนสู่วัตถุประสงค์ ที่วางไว้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ บุคลากรในองค์กรจึง ต้องรับทราบถึงผลกระทบของการบริหารการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าวและถูกผลักดันในปรับตัวกับ รูปแบบการทำงานในรูปแบบใหม่ นอกจากนั้น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การละเมิดทาง ศีลธรรม และความไม่ปลอดภัยด้านต่างๆ ผู้บริหาร ต้องทำงานหนักในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ

บุคลากรในองค์กรมีขวัญและกำลังใจมีความมุ่งมั่น ในการทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมาย

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็น ส่วนหนึ่งของนโยบายที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 9 ให้ความสำคัญ ผู้บริหาร สถานศึกษาจำเป็นต้องมีมาตรฐานความรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่คุรุสภากำหนด เพื่อ สามารถนำความรู้ตามมาตรฐาน มาพัฒนา สถานศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรทางการศึกษาให้มี ประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น ในการประเมินสภาวะการณ์ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งที่ส่งผลกระทบ ต่อคุณภาพการจัดการศึกษาไทย เนื่องจากผู้บริหาร เป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่ เอื้อต่อการพัฒนา สร้างสรรค์คุณภาพการเรียน การสอน โรงเรียนที่มีครูดี มีความรู้ มีความ กระตือรือร้นที่จะทำเพื่อนักเรียนแต่สภาพนี้อาจจะ สะดุดหยุดลงได้ เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนผู้บริหาร คนใหม่ เข้ามาทำงานในลักษณะที่ทำให้ครูรู้สึกถึง ความไม่เป็นอิสระทางความคิด ไม่ได้รับการ ส่งเสริม และความไม่โปร่งใสในการทำงาน เป็นต้น บทบาทผู้บริหารจึงเป็นบทบาทที่มีความสำคัญเป็น อย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้นและสร้าง เสริมทั้งทางด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจ ผลักดัน ให้บุคลากรในสถานศึกษาที่มีแนวโน้มจะวางเฉยใน สถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบ ได้กลับมามีความ กระตือรือร้นทำงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องสามารถสร้างระบบการบริหารที่ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีระบบการ ประกันคุณภาพอย่างจริงจัง มิใช่เป็นเพียงการทำ รายงานเพื่อประเมินตนเองโดยไม่ได้ลงมือปฏิบัติ อย่างแท้จริง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2551: 14)



และสอดคล้องกับ ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล (2549: ง) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานครพบว่าการดำเนินตามกระบวนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการวางแผนมีการดำเนินงานมากกว่าด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรปัญหาในการพัฒนาบุคลากรครูส่วนใหญ่คือบุคลากรครูขาดการวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนขาดวิทยากรที่มีความรู้ ทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรครู คือผู้บริหารโรงเรียนควรกระตุ้นให้บุคลากรครูในโรงเรียนมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองมีแผนการดำเนินการพัฒนาบุคลากรครูอย่างชัดเจนและควรจะมีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรครูอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่อง

สภาพปัญหาการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลเป็นภารกิจหลักที่สำคัญอีกด้านหนึ่งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพราะการบริหารบุคคลคือการบริหารจัดการบุคลากรของเขตพื้นที่การศึกษาทุกคนให้สามารถปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จะต้องบริหารจัดการบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพในด้านการบริหารอัตรากำลังครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีอาชีพและการสร้างขวัญและกำลังใจเพื่อให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ (แผนปฏิบัติการราชการประจำปี 2557 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9: 5) ทั้งนี้ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มุ่งเน้นการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มวิทยฐานะ โดยที่ไม่ได้นำความรู้ความสามารถที่มีมาพัฒนางานอย่างเต็มศักยภาพเท่าที่ควร

จากคำกล่าวในข้างต้น พบว่า องค์กรใดก็ตาม หากจะประสบผลสำเร็จได้ต้องอาศัยบุคลากรในองค์กรช่วยกันพัฒนา และการพัฒนาให้ยั่งยืนได้นั้น ย่อมขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาของตน ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ดียิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จึงสนใจทำการวิจัยเรื่อง มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เพื่อศึกษาแนวทางที่ผู้บริหารสามารถใช้มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

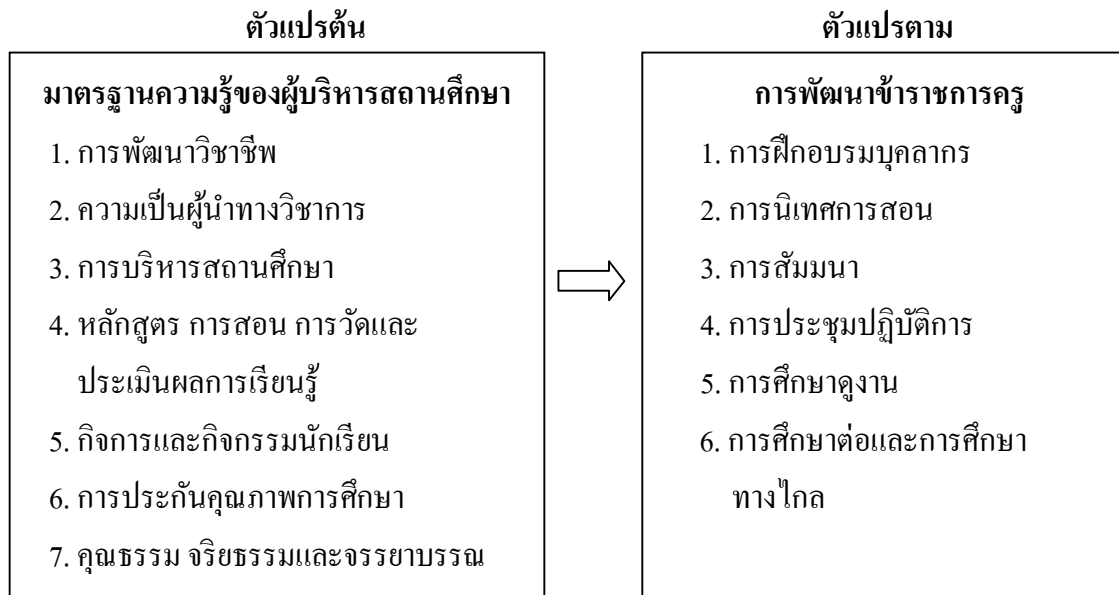
1. เพื่อศึกษาระดับมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
2. เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
3. เพื่อศึกษามาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9



กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งกำหนดขอบข่ายมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ประกอบด้วย 1) การพัฒนาวิชาชีพ 2) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 3) การบริหารสถานศึกษา 4) หลักสูตร

การสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 5) กิจการและกิจกรรมนักเรียน 6) การประกันคุณภาพการศึกษา และ 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใช้แนวคิดของ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 116-149) ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรมบุคลากร 2) การนิเทศการสอน 3) การสัมมนา 4) การประชุมปฏิบัติการ 5) การศึกษาดูงาน และ 6) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ดังเสนอในภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 รวมทั้งสิ้น 3,179 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยใช้ตารางกำหนดของกลุ่มตัวอย่าง ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 607-610)



อ้างอิงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551: 179) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) กระจายตามอำเภอ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ศึกษา แนวคิด หลักการ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาข้าราชการครูแล้วกำหนดรูปแบบและโครงสร้างของแบบสอบถาม กำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ให้ครอบคลุมนิยามตัวแปรและนำมาจัดทำเป็นข้อกระทงคำถามสำหรับการวิจัยโดยผ่านคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา นำข้อกระทงคำถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบคุณภาพความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) ของข้อกระทงคำถามแล้วหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยเลือกเฉพาะข้อที่มีค่าตั้งแต่ 0.67-1.00 แก้ไขข้อกระทงคำถามแล้วจัดแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและอาจารย์ที่ปรึกษานำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับครูผู้สอนซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่รับกลับคืนมา ตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยง (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970: 161 อ้างถึงใน สุวิมล ติรกันันท์, 2551: 156) ได้ความเที่ยงของมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาเท่ากับ .986 และ ค่าความเที่ยงการพัฒนาข้าราชการครู เท่ากับ .986 ปรับปรุงข้อกระทงคำถามในด้านการใช้ภาษา

ให้มีความเหมาะสมและถูกต้อง โดยผ่านการแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือถึงสำนักงานบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐมเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9 ในการขอความร่วมมือจาก ผู้บริหาร ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตอบแบบสอบถามดำเนินการเก็บข้อมูลและติดตามรวบรวมแบบสอบถามได้แบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากโดยการหาการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน การวิเคราะห์การส่งผลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 มีรายละเอียดดังนี้



ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=346)

มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การพัฒนาวิชาชีพ	3.85	0.79	มาก	6
2. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	3.82	0.79	มาก	7
3. การบริหารสถานศึกษา	3.86	0.75	มาก	5
4. หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	3.88	0.75	มาก	4
5. กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน	3.96	0.78	มาก	2
6. การประกันคุณภาพการศึกษา	3.97	0.78	มาก	1
7. คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ	3.89	0.86	มาก	3
รวม	3.87	0.73	มาก	

จากตารางที่ 1 แสดงว่ามาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.87, S.D.=0.73$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการประกันคุณภาพการศึกษาอยู่ในลำดับสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.97, S.D. = 0.78$) รองลงมา ได้แก่ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน ($\bar{x} = 3.96, S.D. = 0.78$) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ($\bar{x} = 3.89, S.D. = 0.86$) หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{x} = 3.88, S.D. = 0.75$) การบริหารสถานศึกษา ($\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.75$) การพัฒนาวิชาชีพ ($\bar{x} = 3.85, S.D. = 0.79$) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{x} = 3.82, S.D. = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับและลำดับการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=346)

การพัฒนาข้าราชการครู	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การฝึกอบรม	4.08	0.63	มาก	1
2. การนิเทศการสอน	3.84	0.76	มาก	4
3. การสัมมนา	3.86	0.72	มาก	3
4. การประชุมปฏิบัติการ	3.94	0.77	มาก	2
5. การศึกษาดูงาน	3.84	0.77	มาก	5
6. การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล	3.75	0.84	มาก	6
รวม	3.90	0.67	มาก	



จากตารางที่ 2 แสดงว่าการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=3.90, S.D.=0.67$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการฝึกอบรมอยู่ในลำดับสูงสุด ($\bar{x} = 4.08, S.D. = 0.63$) รองลงมา ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ ($\bar{x} = 3.94, S.D. = 0.77$) การสัมมนา ($\bar{x} = 3.86, S.D. = 0.72$) การนิเทศการสอน ($\bar{x} = 3.84, S.D. = 0.76$) การศึกษาดูงาน ($\bar{x} =$

3.84, S.D. = 0.77) การศึกษาต่อและการศึกษาทางไกล ($\bar{x} = 3.75, S.D. = 0.67$) ตามลำดับ

3. มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยร่วมกันทำนวยประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์หาคัดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

(n=346)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
Regression	4	116.96	29.24	242.23*	.00
Residual	341	41.16	0.12		
Total	345	158.12			
ตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ	b	Beta	SE _b	t	Sig.
ค่าคงที่	0.83		0.10	8.17*	.00
การประกันคุณภาพการศึกษา(X_6)	0.29	0.34	0.06	4.47*	.00
หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้(X_4)	0.17	0.19	0.05	3.15*	.00
กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน(X_5)	0.21	0.24	0.06	3.75*	.00
คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ(X_7)	0.11	0.14	0.04	2.49*	.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

R = 0.860 R² = 0.740 SEE. = 0.347

จากตารางที่ 3 พบว่า มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X_6) หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4) กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน (X_5) และคุณธรรมจริยธรรมและ

จรรยาบรรณ(X_7)เป็นตัวแปรที่ได้รับการเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพ



ในการทำนาย (R^2) เท่ากับ 0.740 ซึ่งแสดงว่า มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกิจการและกิจกรรมนักเรียนมาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา และสามารถทำนายการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.00 โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนดิบคือ

$$\hat{Y}_{\text{tot}} = 0.83 + 0.29 (X_6) + 0.17 (X_4) + 0.21 (X_5) + 0.11 (X_7)$$

สมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน คือ

$$\hat{Z}_{\text{tot}} = 0.34(Z_6) + 0.19(Z_4) + 0.24 (Z_5) + 0.14 (Z_7)$$

อภิปรายผลการวิจัย

มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยการประกันคุณภาพการศึกษามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ กิจการ

และกิจกรรมนักเรียนคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้การบริหารสถานศึกษาการพัฒนาวิชาชีพ และต่ำสุดคือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ตามลำดับ ทั้งนี้เป็นไปตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ พ.ศ. 2553 ได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพภายในให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 72) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการฝึกอบรมมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การสัมมนา การนิเทศการสอน การศึกษาดูงานการศึกษาต่อและการศึกษาทางไกลตามลำดับ ทั้งนี้ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนด



นโยบาย การวางแผนพัฒนาการจัดการสถานศึกษา การปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลงานในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและได้มีการกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 52-57 สรุปได้ว่า ให้มีกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้มีความพร้อม ความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง สำนักปฏิรูปการศึกษาได้ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำโครงการพัฒนาครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยขยายขอบเขตเป้าหมายการพัฒนาครอบคลุมไปถึงการเตรียมความพร้อมของผู้นำชุมชนและผู้นำองค์กรปกครองท้องถิ่น ซึ่งอนาคตจะมีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา สำหรับการพัฒนาครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษาจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีหน่วยงานรับผิดชอบโดยตรงโดยให้มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาครู คุรุศาสตร์ และบุคลากรทางการศึกษา (สคปศ.) ซึ่งมีสถานภาพเป็นองค์กรมหาชนและสอดคล้องกับนักสนั่น นิลบุตร (2557: 92) ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน

3. มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 พบว่า ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา (X_0) หลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ เป็นตัวแปรที่ได้รับเลือกเข้าสมการถดถอยและสามารถอภิปรายความผันแปรของการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.740 ซึ่งแสดงว่ามาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรการสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน มาตรฐานความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณ ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษา และสามารถทำนายการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาได้ร้อยละ 74.00 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า

3.1 ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีอาชีพสามารถที่จะนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนด



งานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิด ทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร และนอกจากนี้การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษานั้นยังสามารถสร้างความมั่นใจแก่ผู้รับบริการ ทั้งผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ตลอดจนองค์กรหรือสถานประกอบการที่รับผู้เรียนเข้าศึกษา ต่อหรือทำงานว่าสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้ มีคุณภาพได้ตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ผู้สำเร็จการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มี ทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรกำหนด และสังคมคาดหวัง สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งสร้างประโยชน์ ให้แก่ครอบครัว หรือชุมชนตาม ความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุริยา มนตรีภักดิ์ (2550: 72) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของ ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสรุปได้ว่ามาตรฐานความรู้ของผู้บริหาร

สถานศึกษาสามารถส่งเสริมให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

3.2 ด้านหลักสูตร การสอนการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ (X_4) ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงหน้าที่และให้ความสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การวางแผนและดำเนินการใช้หลักสูตรการเพิ่มพูนคุณภาพการใช้หลักสูตรด้วยการวิจัยและพัฒนา การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสมปอง เสงี่ยมไพร (2555: 167) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งการวิจัยพบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งงานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษาไม่ว่าสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาจากผลงานด้านวิชาการเนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตรการจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ถือได้เป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ ข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ปี พ.ศ. 2556 (2556: 66) สรุปว่า มาตรฐานที่ 4 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน



โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3.3 ด้านกิจการและกิจกรรมส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ทั้งนี้เนื่องจากเหตุผลที่ว่าสังคมในโลกยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว จึงมีผลในการปรับตัวของนักเรียน ดังนั้น การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับนักเรียนในโรงเรียนจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะการบริหารกิจการและกิจกรรมนักเรียนเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างคุณภาพและศักยภาพของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญชลี พิมพ์พจน์ (2553: 101) ผลการศึกษาความคิดเห็นของมหาบัณฑิตและเพื่อนร่วมงานในความเป็นผู้บริหาร มีอาชีพของมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ทั้ง 9 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารการประชาสัมพันธ์ชุมชน ด้านการบริหารกิจการนักเรียน ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยี สารสนเทศ ด้านการวิจัยทางการศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศตพร มีสุขศรี และสุกัลลักษณ์ สุวรรณะชฎ (2557: ออนไลน์) ที่กล่าวว่าในการพัฒนาบุคลากรควรมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมจัดให้มีแหล่ง

เรียนรู้ในหน่วยงาน และควรมีการติดตามประเมินผลบุคลากรทุกครั้ง ด้านการเลื่อนตำแหน่งควรใช้ระบบการบริหารงานบุคคลสมัยใหม่และระบบคุณธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและด้านการให้ออกจากงาน ควรมีการจัดทำเอกสารชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการออกจากราชการในกรณีต่างๆ และสอดคล้องกับข้อบังคับของคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพปี พ.ศ. 2556 (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยวิชาชีพ, 2556: 66) สรุปว่า มาตรฐานที่ 5 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้บริหารการศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

3.4 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ (X₇) ส่งผลต่อการพัฒนาข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 เนื่องจาก องค์ประกอบของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับ



ครูสภาว่าด้วยวิชาชีพ พ.ศ. 2556 หมวด 3 ว่าด้วย มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้กำหนดข้อปฏิบัติเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมี จรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึง ระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง สถานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ตามแบบแผน พฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่ครูสภาจะ กำหนดเป็นข้อบังคับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ปรีชา อยู่ภักดี (2551: 3) การศึกษาการปฏิบัติงานตาม คุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของข้าราชการครูและกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติ ตนตามคุณธรรมจริยธรรม ของผู้ บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมในการครองตนในระดับมาก ทั้งนี้หากสถานศึกษาใดที่ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณตรงตามมาตรฐานความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลให้บุคลากรใน สถานศึกษานั้นๆสามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ รวมทั้งสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการวิจัยพบว่า ความเป็นผู้นำทาง วิชาการอยู่ในลำดับต่ำที่สุดดังนั้นผู้บริหารและ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมความเป็นผู้นำทาง วิชาการ โดยผู้บริหารควรใช้วิธีการแก้ปัญหาและ ความขัดแย้งเชิงกลยุทธ์และรับฟังปัญหาใน สถานศึกษาอย่างเปิดเผย

2. จากการวิจัยพบว่าการพัฒนาวิชาชีพอยู่ ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสถานศึกษาที่

ควรจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับ บริบทของท้องถิ่น

3. จากผลการวิจัยพบว่าการศึกษาดูงานอยู่ ในลำดับต่ำที่สุด ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรหลังจาก การศึกษาดูงานและควรส่งเสริมให้มีการถ่ายทอด ความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

4. จากผลการวิจัยพบว่า การศึกษาต่อและ การศึกษาทางไกลอยู่ในลำดับรองสุดท้าย ดังนั้น สถานศึกษาจึงควรหางบประมาณหรือเงินสนับสนุน ในการศึกษาต่อของบุคลากรในสถานศึกษาและควร ส่งเสริมให้มีการถ่ายทอดความรู้สู่เพื่อนร่วมงาน

5. จากการวิจัยพบว่าการประกันคุณภาพ การศึกษา หลักสูตรการสอนและการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ ส่งผลต่อการพัฒนา ข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริมด้านการประกันคุณภาพ การศึกษา หลักสูตรการสอนและการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ กิจกรรมและกิจกรรมนักเรียน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงสุดในการทำงานของบุคลากรในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ของ ผู้บริหารสถานศึกษา

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหาและความ ต้องการในการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาชั้น พื้นฐาน

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อมาตรฐาน ความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 9



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (ฉบับที่ 3 แก้ไข 2553) กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: ที.เอส.บี. โปรดักส์.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นภัสนันท์ นิลบุตร. (2557). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ปรีชา อยู่ภักดี. (2551). การศึกษาการปฏิบัติงานตามคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ปานจันทร์ สุริยะอัมพรกุล. (2549). การพัฒนาบุคลากรครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในกรุงเทพมหานคร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2556). ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
- สมปอง เส็งคอนไพร. (2555). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2558 จาก <http://www.edu.chula.ac.th/ojed/doc/V71/v71d0121.pdf>.
- สุวิมล ตีรกานันท์. (2551). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ศตปพร มีสุขศรี และศุภลักษณ์ สุวรรณชะญู. (2557). ปัญหาและผลกระทบในการบริหารงานบุคคลของเทศบาลเมืองควนลัง อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา, สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มกราคม 2558 จาก www.hu.ac.th/PoliticalScience-P1-7.pdf.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2551). “รายงานการวิจัย สมรรถนะครูและแนวทางการพัฒนาครูในสังคมที่เปลี่ยนแปลง.” สกศ.กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.



-
- สุริยา มนต์รักดิ์. (2550). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรตามมาตรฐานการปฏิบัติของข้อบังคับคุรุสภา 2548 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบุรี เขต 1. ปรินิพนธ์ปริญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลี พิมพ์พจน์. (2553). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.