

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนใน
อำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สิงหาคม 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยพะเยา

ADMINSTROR ROLES ON TEACHER DEVELOPMENT FOR PROFESSIONAL IN MAE SAI
DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3.



MISS PHONNAWAPHAT KAMTAN

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

August 2018

Copyright of University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนใน
อำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ พรนวัธ คำตัน

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

(ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ)



เรื่อง:	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกลุ่มโรงเรียน ในอำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	พรนภัส คำตัน, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัย พะเยา, 2561
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ
คำสำคัญ	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, มาตรฐานการปฏิบัติงาน

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครูกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากผลการศึกษาพบว่า 1. บทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 12 ด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาชีพครูตามความเหมาะสม ตรงความต้องการอย่างสมัครใจ การนิเทศ ประเมินผล กำกับติดตามหลังอบรม ควรเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองในด้านการพัฒนาวิชาชีพครู หลังการจัดการเรียนการสอนให้คำแนะนำ ผลสะท้อนกลับในการใช้แผนการจัดการเรียนรู้ของครู สนับสนุนครูให้เปิดโลกทัศน์แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน

Title: ADMINSTROR ROLES ON TEACHER DEVELOPMENT FOR PROFESSIONAL IN MAE SAI DISTRICT UNDER CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 3.

Author: Miss phonnawaphat Kamtan, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao, 2018

Advisor: Dr. Sunthon Khlaium

Keyword The role of school Administrators professional standards

ABSTRACT

The purposes of this independent study were to study Administrator roles on teacher development for performance standards in Mae Sai District under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3. And to study recommendations development for performance standards in Mae Sai District under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3. Sampling group were 210 person including teachers in Mae Sai District under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3 Research tools consisted of questionnaire. There were research was further statistical data analysis. Using the percentage, mean and standard deviation.

Research finding found that 1. The role of teachers according to performance standards of school administrators. The overall 12 standards in every aspects. Considering it was found that the side with the highest average is the commitment of the students to their full potential. and with an average minimum. The section had the lowest average. Is the pursuit and use the information to develop. 2 The recommendations developed by the teacher performance standards. Teachers should be encouraged to attend seminars on the teaching profession, as appropriate. This needs a voluntary supervisory monitoring and evaluation of the training. Should be seen as important in the development of teacher professional development. After teaching guide. Reflecting back on the lesson plans of teachers. Teachers provide support to students to broaden students' knowledge of educational resources within the community.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ จาก ดร.สุนทร คล้ายอ้อ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.สันติ บรูณะชาติ อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายปณณวิช เทพสุรินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเวียงพาน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และนางอำพิน แสนดีะ ครูชำนาญพิเศษ โรงเรียนบ้านเวียงพาน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ที่ได้ตรวจทานเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า และแก้ไขให้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครู กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ขอขอบบูชาพระคุณ บิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์วิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

พรนวัธ คำตัน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
ขอบเขตการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	10
แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	12
รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	13
กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	16
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท.....	20
บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	22

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูและบุคลากร	26
ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากร	28
ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากร	28
หลักการพัฒนาครูและบุคลากร.....	30
ความหมายและความสำคัญของครู	34
บทบาทและหน้าที่ของครู.....	35
แนวคิดมาตรฐานวิชาชีพครู	38
มาตรฐานวิชาชีพครู.....	39
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	43
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	53
วิธีการสร้างเครื่องมือ	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล	55
การวิเคราะห์ข้อมูล	56
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์.....	56
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
บทที่ 5 บทสรุป	81
สรุปผลการวิจัย	81
อภิปรายผลการวิจัย.....	89
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....	101
บรรณานุกรม	102
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญ.....	107

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	108
ภาคผนวก ค ตารางการหาค่า IOC.....	120
ประวัติผู้วิจัย	127



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานวิชาชีพในภาพรวม 12 ด้าน.....	60
ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ	62
ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับ ผู้เรียน.....	63
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ.....	64
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	66
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	67
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิด แก่ผู้เรียน	68
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมี ระบบ	70
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การ พัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	71

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา
ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 72

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
พัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน..... 74

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
พัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา . 75

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา
ครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์..... 76



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงตารางกรอบวิจัย..... 51



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เป็นไปอย่างรวดเร็ว การพัฒนาตนเองก็เช่นกันต้องมีการตื่นตัวให้ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อจะเสริมสร้างศักยภาพ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในระบบการศึกษาก็เช่นกันในการจะพัฒนาการศึกษา ให้ก้าวหน้าโลกโลกาภิวัตน์นั้น การพัฒนาครูถือเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาการศึกษา ทั้งนี้ เพราะวิทยาการต่าง ๆ ในปัจจุบันได้เจริญก้าวหน้า ตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและการศึกษาวิกฤตดังกล่าวนั้นในสายตาของสังคมไทยเพ่งมองไปที่ ครู เพราะครูเป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาเยาวชน จึงมีบางคนกล่าวโทษครูว่าเป็นผู้มี ส่วนทำให้การศึกษาล้มเหลวมีภาพพจน์เพราะครูขาดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่ในการงาน ขาดคุณธรรม จริยธรรม การประเมินคุณภาพของครูซึ่งถือว่าเป็นแนวทางสำคัญในการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนสถานศึกษา และของประเทศเพื่อเป็นหลักประกันว่าจะมีครูที่มี คุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ และผู้เรียนจะได้รับการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ด้วย ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่ดีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าเนื่องจากความรู้ ความสามารถของครู จะเป็นตัวแปรสำคัญที่จะทำนายหรือคาดหมายคุณภาพของผู้เรียนและสถานศึกษา ครูที่มี ความสามารถสูงย่อมชำนาญในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อันนำไปสู่ผลการเรียนรู้ที่แท้จริง แต่ถ้าครูมีความสามารถน้อย หรือไม่พัฒนาศักยภาพของตนก็จะเป็นผู้ทำหน้าที่ที่แต่เพียงบอก ความรู้ ผู้เรียนก็จะเกิดแต่ความรู้ ความจำ มีนิสัยในการท่องจำคุณภาพของผู้เรียนก็จะไม่ได้รับการ พัฒนาไปด้วย (สุพรรณ สุวิชากร, 2545, หน้า 4) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2547, หน้า 31) ระบุว่า ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดย การกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิต และพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากร ทางการศึกษาให้มีความพร้อม และมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนา บุคลากรประจำอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอเพื่อส่งเสริมการพัฒนาพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้ง บุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 53 กำหนดให้

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพประกอบกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 43 ได้กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารให้สูงขึ้น (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 43-55) ทั้งนี้เพื่อต้องการให้วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูงที่ต้องการมีความรู้ในศาสตร์ด้านการบริหารการศึกษาเพียงพอเสียก่อนจึงมีสิทธิได้ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารตามเกณฑ์ของคุรุสภาได้ ทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องการทำงานของผู้บริหารต้องใช้ทฤษฎี แนวคิดและหลักวิชาทางด้านการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นหลักประกันว่าการบริหารงานของผู้บริหารจะเป็นไปอย่างมีหลักวิชา มีเหตุผลมีผลลดความเสี่ยงต่อการบริหารงานผิดพลาดได้

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลผู้มียุทธศาสตร์ที่พัฒนาครูให้ได้มาตรฐานวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดในฐานะที่เป็นผู้บังคับบัญชาหัวหน้าหน่วยงาน และเป็นผู้นำในการดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน คือ วิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นบทบาทและหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารเกี่ยวกับการพัฒนาครูให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารและเป็นเสาหลักที่สำคัญยิ่งต่อสถานศึกษาต่อผู้ได้บังคับบัญชาและผลงานอันเป็นส่วนรวม บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญใกล้ชิดกับคุณภาพการศึกษา (เพียรพันธุ์ กิจพาณิชย์เจริญ, 2552) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย ให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพในศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงานยอมรับโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้มีความไว้วางใจ มีความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงานซื่อสัตย์ จริงใจ มีความสามารถกระตุ้นและจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการเรียนการสอนที่มีคุณภาพมาตรฐานและการพัฒนาครูให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 3 อ้างอิงใน อนุรักษ์ พิศวงค์, 2553, หน้า 3) นอกจากนี้การบริหารจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ควบคู่กันไป กล่าว คือ ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้เกี่ยวกับหลักการและทฤษฎี การบริหารขณะเดียวกัน ก็ต้องสามารถปรับหลักการและทฤษฎีเหล่านั้นให้ใช้ได้กับสภาพความเป็นจริงด้วย เช่น ผู้บริหารโรงเรียนที่รู้หลักการดีว่าการเปิดโอกาสให้ครูอาจารย์ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจให้สูงขึ้นอีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพของการศึกษาและคุณภาพของผู้เรียนขึ้นอยู่กับคุณภาพของ ครู เป็นบุคคลสำคัญ เพราะครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาการศึกษาให้บรรลุ จุดหมายปลายทางได้ การปฏิรูปการศึกษาจะสำเร็จได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับครู ด้วยเหตุนี้ ครูจึงต้อง ได้รับการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเป็นครูที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานในการสอน สามารถนำความรู้ ความสามารถไปพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ได้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นใน สังคมยุคปัจจุบันครูสภาทำหน้าที่ในการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครู กำกับ ติดตามการ ปฏิบัติงาน และการปฏิบัติตน ตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณครู มาตรการต่าง ๆ ที่ได้ กำหนดไว้ในแผนพัฒนาวิชาชีพครูของครูสภา มีการเตรียมการเพื่อออกไปอนุญาตประกอบ วิชาชีพครูเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมีศักยภาพ ในการประกอบวิชาชีพครูให้สมกับ เป็นวิชาชีพชั้นสูง เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพครู จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น จำนวน 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) มาตรฐานการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) ด้านตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโต เต็มตามศักยภาพ 4) ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน 5) ด้าน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) ด้านรายงานผลการ พัฒนาคูณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ด้าน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ 11) ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดตั้งนั้นการพัฒนาครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ด้านถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาการศึกษา เนื่องจาก มาตรฐานการปฏิบัติงานมีผลต่อการพัฒนาคูณภาพผู้เรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้และยัง ส่งผลต่อการพัฒนาคูณภาพการศึกษาในทุกระดับ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 คือ เป็นหน่วยงานรองรับ การกระจายอำนาจการบริหารจัดการเรื่องวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคคล และการ บริหารทั่วไป ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงราย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน และอำเภอดอยหลวง สภาพ ปัญหาของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูยังมีปัญหาอยู่มาก และปัญหาของครูในด้าน ต่าง ๆ เช่น ไม่ได้รับการอบรมพัฒนาเต็มตามศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพ หรือเข้ารับอบรม พัฒนาแล้วไม่ได้นำมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งพิจารณาภาพรวมจะพบว่า ครูในปัจจุบันมี

ปัญหาหลักใน 3 ด้าน คือ เรื่อง การมีหนี้สินล้นพ้นตัว คุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงภาวะการณ์ ขาดแคลนครูสะสมโดยเฉพาะสาขาที่ขาดแคลน (สำนักงานเลขาธิการ, 2552, หน้า 53) โดยเฉพาะในด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครู ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น อาจเกิดจากการบริหารด้านงบประมาณ การดำเนินการ ขาดผู้ให้คำปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ ชี้แนะในด้านการวิเคราะห์ความจำเป็น การประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ครูไม่ได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึงและครูที่ได้รับการพัฒนาแล้วไม่ได้นำองค์ความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาใช้กับนักเรียนจากข้อมูลดังกล่าว สะท้อนให้เห็นสภาพปัญหาการจัดการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 การบริหารงานด้านวิชาการยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อาจมีสาเหตุหลายประการ ทั้งส่วนที่เป็นปัจจัยและกระบวนการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้พยายามแก้ปัญหาด้วยการจัดสรรพนักงานราชการ ครูอัตราจ้างเข้าเสริมในด้านการเรียนการสอนในสถานศึกษาที่ขาดแคลนครูผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ปัญหาพร้อมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพ แต่ผลการดำเนินการก็เป็นเพียงการแก้ปัญหาได้เพียงชั่วคราวเท่านั้น ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของนักเรียนก็ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความเป็นมาดังกล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพอันเป็นจุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตการวิจัย

1. ผู้วิจัยทำการกำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัย ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548, หน้า 69-70) มี 12 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้าน การจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 1.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน
- 1.3 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 1.4 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 1.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 1.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 1.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 1.9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน
- 1.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.12 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 442 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 442 คน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวน 210 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและดำเนินการสุ่มอย่างง่าย

3. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครู

นิยามศัพท์เฉพาะ

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในโรงเรียน กลุ่มอำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีอำนาจหน้าที่ในการ สนับสนุน ส่งเสริมครูให้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการในการทำงาน หรือให้ คำแนะนำเพื่อให้ครูในโรงเรียนพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ครู หมายถึง ครูผู้สอนทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนอยู่ในโรงเรียนในกลุ่มอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ภายในกลุ่มอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

การพัฒนาครู หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาครูโดยผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา 2545 ดังนี้

ด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การ สัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ เลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและ ห่วงดีต่อผู้เรียน ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายาม อย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความ สนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยน วิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถ นำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การ ประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมีอุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัยและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วค้นมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา

ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ข้อมูลในการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพในสถานศึกษาอำเภอแม่สาย สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ข้อมูลในการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาครูมาตรฐานวิชาชีพในสถานศึกษาอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในการพัฒนาของครูตาม มาตรฐานวิชาชีพ ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.1 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.2 แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.3 รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
 - 1.4 กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท
 - 2.3 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหาร
3. บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 3.1 ความหมายและความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 3.2 หลักการพัฒนาครูและบุคลากร
 - 3.3 กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร
4. มาตรฐานวิชาชีพครู
 - 4.1 ความหมายและความสำคัญของครู
 - 4.2 บทบาทและหน้าที่ของครู
 - 4.3 แนวคิดมาตรฐานวิชาชีพครู
 - 4.5 มาตรฐานวิชาชีพครู
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีนักวิชาการได้ให้ความหมายดังนี้

จิตติมา อัครธิติพงศ์ (2556, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้ การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดริเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคนจุดมุ่งหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในองค์การ

วรรัตน์ เขียวโพรี (2548, หน้า 3) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบและกิจกรรมของการพัฒนาที่มีต่อมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายให้ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีความสามารถ สถิติปัญญา สามารถหา ภูมิปัญญาที่มีอยู่มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้ รู้จักพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต และเสริมสร้างคุณภาพชีวิต มีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน รับผิดชอบต่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นการพัฒนาตั้งแต่ระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับกลุ่ม และระดับบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านกิจกรรมการฝึกอบรมและการพัฒนาโดยการพัฒนาทุกระดับต้องประสานกัน และสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547, หน้า 150) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Maintenance) ให้มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี ความซื่อสัตย์ และความผูกพันต่อองค์กร อันจะก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นงานสำคัญในการรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพตามที่องค์กรต้องการ ทั้งในด้านคุณภาพ และปริมาณที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง ฉะนั้นสิ่งที่มีความจำเป็น คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะปรับปรุงการปฏิบัติงานในปัจจุบันหรือในอนาคต โดยการให้ความรู้เปลี่ยนทัศนคติและเพิ่มทักษะความสามารถ

Nadler และ Wiggs (1989) ได้อธิบายว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรให้สูงขึ้น โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา ขอบเขตของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงครอบคลุม 3 เรื่องด้วยกัน คือ

1. การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อการเรียนรู้สำหรับงานปัจจุบันมุ่งหวังให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ทันทีหรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร การฝึกอบรมมีความเสี่ยงอยู่บ้าง

ที่ผู้เข้ารับการศึกษาฝึกอบรมไม่อาจทำงานได้ตามความมุ่งหวังขององค์กร อาจเป็นเพราะการจัดหลักสูตรยังไม่เหมาะสมกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ขั้นตอนการทำงาน เทคโนโลยีเครื่องมือเครื่องใช้ หรือสภาพการแข่งขันผันแปรไปจากที่ได้คาดคะเนไว้

2. การศึกษา (Education) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้น เพื่อเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะทำงานตามความต้องการขององค์กรในอนาคต การศึกษายังคงต้องเกี่ยวกับการทำงานอยู่ แต่จะแตกต่างไปจากการฝึกอบรม เนื่องจากเป็นการเตรียมเรื่องงานในอนาคตที่แตกต่างไปจากงานปัจจุบัน การศึกษาจึงเป็นการเตรียมบุคลากรเพื่อการเลื่อนขั้นตำแหน่ง (Promotion) หรือให้ทำงานในหน้าที่ใหม่

3. การพัฒนา (Development) เป็นกระบวนการที่จัดขึ้นเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กร เป็นการช่วยเตรียมความพร้อมของบุคลากรสำหรับการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้เพิ่มพูนความรู้ ได้แสดงขีดความสามารถของตน ได้แสดงความคิดเห็นรวมทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ศักยภาพที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในออกมา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีจุดมุ่งหมายในการที่จะเพิ่มความรู้ ทักษะ และเจตคติในการปฏิบัติ โดยวิธีการฝึกอบรม การให้การศึกษา และการพัฒนา เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสภาพการทำงานขององค์กรทั้งในปัจจุบันและอนาคต อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กรเองและต่อพนักงาน องค์กรจะได้ประโยชน์ในด้านผลผลิตที่เพิ่มขึ้น ส่วนพนักงานจะได้ประโยชน์ในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

แนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ดังนี้

รุ่งฤดี กิจควร (ม.ป.ป. หน้า 12 อ้างอิงใน ฌฎฐิรา เจริญบุญ, 2551, หน้า 13-14) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับพฤติกรรมมนุษย์ ดังนั้น การที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้จะต้องเข้าใจบริบทของพฤติกรรมมนุษย์ ดังนี้

1. พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวจิตวิทยา นักจิตวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ส่วนใหญ่จะประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของกฎระเบียบหรือวิธีการที่มีอยู่ในสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมที่มีอยู่ในสังคมนั้น ๆ ซึ่งมนุษย์ย่อมเข้าใจในสถานการณ์ และบทบาทตามที่กลุ่มสังคมคาดหวัง ดังนั้น พฤติกรรมมนุษย์อาจจะเกิดขึ้นได้ในรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ การติดต่อสื่อสาร (Communication) การขัดแย้ง (Conflict) การแข่งขัน (Competition) การประนีประนอมผลประโยชน์ที่ขัดแย้งกัน (Accommodation) การผสมผสานกลมกลืนเข้าหากัน (Assimilation) การร่วมมือสนับสนุนซึ่งกันและกัน (Cooperation)

2. พฤติกรรมมนุษย์ตามแนวสังคมวิทยา นักสังคมวิทยาเชื่อว่าพฤติกรรมมนุษย์ขึ้นอยู่กับอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมหรือสภาวะนอกทั้งปวง (External Conditions) ที่อยู่รอบตัวของมนุษย์ทั้งสิ่งที่มีรูปร่างและไม่มีรูปร่าง ตลอดจนพลังงานต่าง ๆ ที่จับต้อง รวมทั้งสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ และสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น ได้แก่ อากาศ แสงแดด ความร้อน ความเย็น แร่ธาตุ กระแสไฟฟ้า เครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือว่าเป็นสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือมนุษย์ทั้งในแง่ที่อาจก่อให้เกิดผลดีและผลร้ายโดยมนุษย์ไม่มีทางเลือกหนี เราจะแบ่งประเภทของสิ่งแวดล้อมออกเป็น 3 ประการใหญ่ ๆ คือ 1) สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ 2) สิ่งแวดล้อมทางสังคม และ 3) สิ่งแวดล้อมทางครอบครัว อิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้มนุษย์มีพฤติกรรมที่จะหาทางต่อสู้และเอาชนะทำให้เกิดวัฒนธรรมรูปแบบต่าง ๆ ขึ้น เช่น การคิดประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ การเพาะปลูก การสร้างถนนหนทาง การสร้างเครื่องมือสื่อสาร เป็นต้น

Woolner (1992, p.41) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาการมนุษย์ไว้ว่า เป็นการพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่งแนวคิดนี้จะเป็นการบูรณาการระหว่างการเรียนรู้และงานเข้าด้วยกัน ซึ่งสามารถนำมารวมกันได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบใน 3 ส่วน คือ ในระดับบุคคล (Individual) ระดับกลุ่มหรือทีมผู้ปฏิบัติงาน (Work groups or Teams) และระดับโดยรวม (The system) กระบวนการในการเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. เพื่อที่จะเตรียมตัวสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต Gilley and England (1990, pp. 5,13) ได้ให้แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่าเป็นการนำ กิจกรรมที่มีการกำหนด และวางรูปแบบอย่างมีระบบมาใช้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถ และปรับปรุง พฤติกรรมของพนักงานให้ดีขึ้น โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ส่วน คือ

- 1.1. การพัฒนาบุคคล (Individual Development)
- 1.2. การพัฒนาสายอาชีพ (Career Development)
- 1.3. การพัฒนาองค์การ (Organization Development)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของครูและบุคลากรเป็นการ ดำเนินการให้บุคลากรได้รับประสบการณ์และการเรียนรู้ในช่วงเวลาหนึ่ง เพื่อที่จะได้นำ เอามา ปรับปรุงความสามารถในการทำงาน โดยการฝึกอบรมการศึกษา และการพัฒนา เพื่อให้ สอดคล้องกับเทคโนโลยีรวมทั้งสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะใช้วิธีการใดนั้นให้คำนึงถึงความเหมาะสมของแต่ละ องค์การ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายวิธีการด้วยกัน (นิสตากร์ เวชยานนท์, ม.ป.ป หน้า 5 อ้างอิงใน ญัฐสิริรา เจริญบุญ, 2551 หน้า 15-16) ดังนี้

1. Coaching เป็นวิธีการที่หัวหน้างานจะสอนงานลูกน้องเป็นการสอนตัวต่อตัวหัวหน้า งานที่ดีต้องมีศิลปะในการพูดมีความต้องการอยากถ่ายทอดความรู้ ยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคล
2. Games คือ การสร้างสถานการณ์จำลองเพื่อช่วยในการแก้ปัญหา อาจใช้ในการ คัดเลือกทดสอบผู้มาสมัครงาน
3. Cases เป็นวิธีการให้รายละเอียดของสถานการณ์ข้อเท็จจริง เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการ อบรมได้ทดสอบแนวคิดของตนเอง ฝึกทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา
4. Discussion เป็นการแบ่งกลุ่มการอบรมออกเป็นกลุ่มย่อย ๆ เพื่ออภิปรายใน หัวข้อที่กำหนด
5. Behavior modeling เป็นการใช้วิดีโอที่จัดทำ ขึ้นเพื่อแสดงถึงการแก้ปัญหาว่าแต่ละ คนมีวิธีการอย่างไร การทำ วิดีโอเข้ามาใช้จะช่วยให้แต่ละคนมองเห็นข้อบกพร่องของตนเอง ซึ่ง เป็นการพัฒนาตนเองได้ทางหนึ่ง
6. In-basket training เป็นวิธีการอบรมที่เหมาะสมกับผู้บริหารเพื่อดูความสามารถใน การบริหาร เช่น รู้จักการจัดลำดับความสำคัญของงานหรือได้รู้จักการมอบหมายงานหรือไม่

7. Internships เป็นวิธีฝึกปฏิบัติจริง
8. Role playing เป็นการแสดงบทบาทสมมติผู้รับการอบรมจะสมมติหน้าที่และลองแสดงตามเหตุการณ์จำลอง
9. Job rotation เป็นการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหน้าที่หรือตำแหน่งเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
10. Programmed Instruction เป็นบทเรียนที่เขียนขึ้นมาเพื่อให้ผู้เรียน เรียนด้วยตนเอง เหมือนกับกำลังได้รับการสอนในเรื่องใดเรื่องหนึ่งจากผู้สอน โดยบทเรียนจะให้ความรู้ครั้งละน้อย ๆ ตามลำดับแล้วให้ผู้เรียนตอบคำถาม หลังจากตอบคำถามแล้วสามารถรู้คำตอบได้ว่าถูกหรือผิด
11. Lecture การบรรยายใช้ในการอบรมเพื่อต้องการเพิ่มพูนความรู้
12. Apprenticeship การฝึกงาน
13. Simulators เป็นการจำลองประสบการณ์การเรียนรู้โดยการแสดงเหตุการณ์หรือเรื่องราวให้เห็นเหมือนจริงโดยผู้อบรมจะเป็นผู้แสดงและให้คนอื่นสังเกต

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงขั้นตอนการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีแบบแผนเป็นระบบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นอกจากจะเป็นกิจกรรมหนึ่งในกระบวนการบริหารงานบุคคลแล้ว ยังจัดเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในองค์การซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับลักษณะขององค์การ ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน บรรยากาศขององค์การ ลักษณะและภารกิจหน้าที่ผลการดำเนินงาน และประสิทธิภาพในการผลิตหรือให้บริการ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มี 4 ขั้นตอน (พิชญาภา ยืนยาว, 2552, หน้า 18-29) คือ

1. การประเมินหาความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการศึกษาวเคราะห์ ข้อมูลและรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของภารกิจหน้าที่ ผลการดำเนินงานและปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับการขาดความรู้ความเข้าใจในเป้าหมาย นโยบาย แผนการปฏิบัติงาน ตลอดจน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่ เป็นต้น ทั้งนี้ ปัญหาการดำเนินงานที่เกิดขึ้นดังกล่าวจะต้องเป็นปัญหาซึ่งสามารถแก้ไขได้ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1.1 การกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์

1.1.1 การวิเคราะห์องค์การ (Organization Analysis) วัตถุประสงค์และกลยุทธ์สำหรับองค์การ มาซึ่งความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

1.1.2 การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) เป็นกระบวนการที่ทา ขึ้นเพื่อศึกษา กิจกรรมหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละงาน รวมทั้งเป็นแนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาสายอาชีพ ประเมินผลงาน และการบริหารค่าตอบแทน

1.1.3 การวิเคราะห์บุคคล (Personnel Analysis) เป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน เพื่อจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสม การสรรหา และคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทา งานในหน่วยงาน ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.2 การสำรวจและประเมินทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นการกำหนดความต้องการด้านกำลังคนไว้สำหรับอนาคต เพื่อเป็นหลักประกันว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและประชาชนในท้องถิ่น ตลอดจนมีจำนวนที่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเฉพาะในประเทศที่ใช้ระบบการบริหารงานบุคคลแบบแยกออกจากกัน ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระและมีอำนาจอย่างเต็มที่ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์

1.3 การกำหนดตำแหน่งเป็นกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วน โดยทั่วไปแล้วการกำหนดตำแหน่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประยุกต์ใช้ระบบการกำหนดตำแหน่งระบบใดระบบหนึ่ง ดังต่อไปนี้

1.3.1 การกำหนดตำแหน่งตามชั้นยศ (Rank Classification หรือ R.C)

1.3.2 การกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบหรือการจำแนกตำแหน่ง (Duty and Responsibility หรือ Position Classification หรือ P.C)

1.3.3 การกำหนดตำแหน่งตามคุณวุฒิหรือสมบัติของบุคคล (Qualification Classification หรือ Academic Rank Classification หรือ A.R.C)

1.3.4 การกำหนดตำแหน่งโดยวิธีผสม (Combined Method) เป็นการกำหนดตำแหน่งโดยถือคุณวุฒิและตำแหน่งเป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

1.4 การกำหนดเงินเดือน เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องกระทำ พร้อม ๆ กับการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้บุคคลที่ทา งานในตำแหน่งต่าง ๆ ได้รับค่าตอบแทนเพื่อใช้ในการใช้จ่ายใช้สอย และดำรงชีพ ซึ่งเงินเดือนจะเป็นค่าตอบแทนพื้นฐานที่ต้องจ่ายให้กับบุคลากรท้องถิ่นเป็นราย

เดือน การที่บุคลากรแต่ละตำแหน่งหรือแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับค่าของงานค่าครองชีพและมาตรฐานการครองชีพ อาয়งาน ผลการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสำคัญ

2. การตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยในขั้นตอนนี้มีกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 การสรรหา (Recruitment) เป็นกระบวนการในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครที่มีความรู้ความสามารถหรือคุณสมบัติตรงกับความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้ามาสมัครงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 การคัดเลือก (Selection) คือ กระบวนการในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่ผ่านมาจากการสรรหา เพื่อเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และคุณสมบัติเฉพาะอื่น ๆ ที่จา เป็นต่อการปฏิบัติงาน

2.3 การเตรียมความพร้อมของบุคคลสำหรับงาน เป็นกิจกรรมที่นำบุคคลที่ผ่านการคัดเลือกมาเตรียมความพร้อมสำหรับการทำงาน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่จะต้องไปปฏิบัติ ซึ่งโดยมากจะดา เนินการผ่านการปฐมนิเทศ (Orientation) และการฝึกอบรมก่อนเข้าปฏิบัติงาน (Pre service training)

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการดา เนินการดังกล่าวเพื่อจูงใจ สร้างขวัญกา ลังใจ ตลอดจนธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีให้ปฏิบัติงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างต่อเนื่องและยาวนานโดยมีความพึงพอใจมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษานักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของ บทบาท ไว้ต่าง ๆ กันดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารเป็นกำหนดทิศทางการทำงาน ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั้งหลาย เป็นผู้ที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง มีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์รอบรู้ เป็นที่พึ่งทางวิชาการให้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความสามารถในการจัดโครงสร้างและจัดบุคลากรให้

เหมาะสมกับศักยภาพ สอดรับกับภาระและปริมาณงาน บริหารโดยใช้หลักการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมบริหาร โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการตรวจสอบและถ่วงดุลการทำงานทุกด้าน ส่งเสริมให้มีการจัดหลักสูตรสถานศึกษาที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการพัฒนา วัฒนธรรมการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้มีความสมบูรณ์รอบด้านทั้งด้าน ร่างกาย อารมณ์สังคมและสติปัญญา เหล่านี้เป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ต้องบริหารและ จัดการให้เกิดประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร คือ ทำให้บุคลากรทุกคนสถานศึกษาตระหนักถึงหน้าที่ที่รับผิดชอบ แม้งานสอนจะเป็นงานหลัก แต่ งานในหน้าที่พิเศษที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผู้เรียนเป็นหน้าที่ที่ครูปฏิเสธไม่ได้ ทำอย่างไรจึงจะ ทำให้ครูทุกคนรักในงานสอน มีการทำงานและเก็บงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดสารสนเทศที่ มีความหมายและสามารถนำไปใช้ได้ตามความมุ่งหมายทันกาล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มี บทบาทสำคัญมาก เนื่องจากเป็นตัวจักรสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพที่เอื้อต่อการ พัฒนาต่อการสร้างสรรค์คุณภาพการเรียนการสอน โรงเรียนที่มีครูดี มีความรู้ มีความ กระตือรือร้นที่จะทำเพื่อผู้เรียน แต่สภาพนี้อาจจะสะดุดหยุดลงได้ เมื่อโรงเรียนมีการ เปลี่ยนแปลงผู้บริหารคนใหม่เข้ามาทำงาน ในลักษณะที่ทำให้ครูรู้สึกถึงความอึดอัด ไม่ส่งเสริม ไม่โปร่งใส เป็นต้น โรงเรียนจนวนอนไม่น้อยอยู่ในสภาพขาดการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก สะดวกจากผู้บริหาร ผู้บริหารส่วนหนึ่งไม่ใส่ใจงานด้านวิชาการ ขาดความรู้ ความเข้าใจทั้งเรื่อง หลักสูตรการปฏิรูปการศึกษา ใช้เวลาอยู่สถานศึกษาน้อย และไม่มีเวลาในการรับฟังครู ทำให้ ครูที่มีความตั้งใจขาดขวัญและกำลังใจ เพราะไม่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน บทบาทผู้บริหาร ต้องสามารถเป็นผู้กระตุ้น และสร้างเสริมทั้งด้านวิชาการ ด้านขวัญกำลังใจผลักดันให้บุคลากร ในสถานศึกษา ซึ่งมีแนวโน้มที่จะวางเฉยในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนระบบได้กลับมามีความ กระตือรือร้นทำงาน เพื่อผู้เรียนอย่างต่อเนื่องนอกจากนั้น ผู้บริหารทุกระดับต้องสามารถสร้าง ระบบการบริหารที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งเสริมให้มีระบบการประกันคุณภาพอย่างจริงจัง มิใช่เพียงการทำรายงานเพื่อประเมินตนเองโดยไม่ลงไปสู่วัฒนธรรมการทำงานอย่างแท้จริง

สันติ ไกรวรงค์ (2545, หน้า 34 อ้างอิงใน ขวัญจิต เปี่ยมปรางณี, 2559, หน้า 24) ได้ สรุป บทบาทผู้บริหาร คือ การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามตำแหน่งบุคคลอาจมี หลายบทบาทที่ได้รับ การที่บุคคลมีหลายบทบาทอาจจะทำให้การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่นั้น ขัดแย้งกัน ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลมีความหลัง ได้แก่ อายุ การศึกษาวัฒนธรรม ประสบการณ์ ค่านิยม สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการแสดงบทบาท

ธีระ รุญเจริญ (2545, อ้างอิงใน ปราณี กัญญาสุต, 2557, หน้า 34) กล่าวถึงบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายในโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและการจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากร งบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และ

ปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
 แห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมี
 ความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้
 ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ
 อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้รางวัล

7. การประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดย
 ส่งเสริมการประเมินภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการ
 ประเมินภายนอก มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้
 เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ
 การวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้
 ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้าน
 เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย
 เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้
 ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

ธีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 15) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาครู
 และบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม เข้าร่วม
 ประชุมสัมมนา และทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ที่ดีให้ทันต่อสถานการณ์
 ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก

จากที่ได้ศึกษาข้อความดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ชีพในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหัวหน้าหน่วยงานบริหารงาน
 ทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษามีภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร
 สถานศึกษาที่จะต้องกระทำและแสดงออกให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของสังคม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบทบาทได้มีผู้ให้ทัศนะเกี่ยวกับบทบาทไว้หลายท่าน ดังนี้

ภิญโญ สาร (2546, หน้า 7 อ้างอิงใน ชวัญจิต เปี่ยมปราณี, 2559, หน้า 25) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนเป็นสมาชิกของสังคมซึ่งบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ที่ถูกกำหนดไว้การแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต้องมีความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของทั้งตนเองและทุก ๆ ฝ่ายในสังคมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ไว้ว่าสิ่งที่บุคคลดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปถูกคนอื่นลงความเห็นว่าเขาต้องทำอะไรที่เรียกว่าบทบาทหน้าที่ซึ่งกำหนดไว้ควบคุมกับตำแหน่งที่บุคคลนั้นได้รับ

อนุรักษ์ พิศวง (2553, หน้า 10) อธิบายเกี่ยวกับบทบาทว่า เป็นการกำหนดเฉพาะเจาะจงให้บุคคลปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท เป็นบทบาทที่ถูกกำหนด ถึงแม้ว่า บุคคลจะไม่ได้แสดงออกหรือปฏิบัติจริงตามตำแหน่งอาจมีสาเหตุมาจากสิ่งต่อไปนี้เป็น บุคคลขาดความเข้าใจในส่วนของบทบาทที่ต้องการ ความไม่เห็นด้วยกับบทบาทที่ถูกกำหนดและบุคคลไม่มีความสามารถที่จะแสดงบทบาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีของ Mead (n.d. อ้างอิงใน ปราณี ภัฏญาสุด, 2557, หน้า 33) Mead ได้กล่าวถึงทฤษฎีบทบาทไว้ว่า บทบาทเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติจริง หรือบทบาทที่เป็นจริง ซึ่งจะต้องประกอบด้วยสิ่งดังต่อไปนี้ 1) การรู้จักตนเองตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2) พฤติกรรมตามสถานการณ์ที่กำหนดให้จะต้องมีความเหมาะสมกับการส่งเสริมฐานะของตนเอง 3) ภูมิหลังของการกระทำที่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นนั้น การเป็นแบบอย่างเพื่อให้การกระทำบางอย่างเป็นไปตามแนวทางที่ต้องการ 4) การประเมินผลการกระทำตามบทบาท สามารถดำเนินการด้วยตนเองหรือโดยคนอื่น

สังวร คงภักดี (2545, หน้า 7-9 อ้างอิงใน ปราณี ภัฏญาสุด, 2557, หน้า 25-26) ได้รวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทที่บุคคลแสดงออกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบทบาท (Role theory) มีนักมานุษยวิทยาและนักสังคมวิทยาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎีบทบาทไว้หลายคน ดังนี้

1. ทฤษฎีของราล์ฟลินตัน (Ralph Linton's role theory) กล่าวว่า บทบาทขึ้นอยู่กับตำแหน่ง หรือสถานภาพเป็นผู้กำหนดบทบาท เช่นบุคคลมีตำแหน่งเป็นครูต้องแสดงพฤติกรรมเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกศิษย์ เป็นต้น ผู้ที่มีตำแหน่งจะปฏิบัติหน้าที่ได้สมบทบาทหรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลาย ๆ อย่าง เช่น บุคลิกภาพของผู้สวมบทบาท ลักษณะของสังคมตลอดจนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมนั้นด้วย

2. ทฤษฎีของแนเดล (Nadel's role theory) กล่าวว่า บทบาท คือ พฤติกรรมหรือ ส่วนประกอบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม 3 ลักษณะ คือ

2.1 ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท เช่น ครูต้องพูดเก่งหรือมีอารมณ์ขัน

2.2 ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้ เช่น เป็นครูต้องสอน หนังสือ เป็นแพทย์ต้องรักษาคนไข้ เป็นตำรวจต้องจับผู้ร้าย

2.3 ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย เช่น ครูต้องเป็นสมาชิกคุรุสภา

ถ้ากำหนดให้ P คือ บทบาท

a คือ ส่วนประกอบที่ส่งเสริมบทบาท

b คือ ส่วนประกอบที่มีส่วนสำคัญต่อบทบาทและขาดมิได้

c คือ ส่วนประกอบที่เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้น สามารถเขียนเป็นสมการได้ว่า

$$P = a, b, c, \dots, n$$

จากสมการอธิบายได้ว่า บทบาทจะต้องประกอบด้วยส่วนประกอบหลาย ๆ

ส่วน อย่างน้อย 3 ส่วนขึ้นไปจนถึง n ส่วน

3. ทฤษฎี (Homann's role theory) กล่าวว่า บุคคลจะเปลี่ยนบทบาทไปตามตำแหน่ง เสมอ เช่น ตอนกลางวันแสดงบทบาทสอนหนังสือเพราะมีตำแหน่งเป็นครู ตอนเย็นแสดง บทบาทเรียนหนังสือ เพราะมีตำแหน่งเป็นนิสิตภาคสมทบ เป็นต้น

4. ทฤษฎี (Parson's role theory) กล่าวว่า บทบาทเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่าง มนุษย์ในสังคมทำให้มนุษย์ต้องเพิ่มบทบาทของตนเช่นบุคคลที่มีเพื่อนมากก็ต้องแสดงบทบาท มากขึ้นเป็นเงาตามตัว

5. ทฤษฎี (Merton's role theory) กล่าวว่า บทบาทบุคคลแต่ละคนจะต้องมีตำแหน่ง และบทบาทควบคู่กันไปซึ่งไม่เหมือนกันบทบาทจะมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะของ สังคมที่เขาสังกัดอยู่ตลอดจนลักษณะของบุคคลในสังคมนั้น

6. ทฤษฎี (Good's role theory) กล่าวว่า บทบาท คือ แบบแผนของพฤติกรรมที่ เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของแต่ละบุคคลและบทบาทดังกล่าวควรเป็นไปตามข้อตกลงที่มีต่อสังคมนั้น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทฤษฎีบทบาทของนักวิชาการแต่ละท่านได้ให้ความหมาย คือ รูปแบบของพฤติกรรมที่มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความมั่นคงเป็นบทบาทที่ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาในทุกระดับนับว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการจัดการศึกษาให้เกิดผลต่อการสร้างเด็ก เยาวชน และพลเมืองให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับครู นักเรียนและชุมชนมากที่สุดจึงมีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการบริหารงานในโรงเรียนทุกงาน การบริหารงานวิชาการ โดยเฉพาะบทบาทของการบริหารการศึกษาตามแนวปฏิรูปการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องร่วมดำเนินการส่งเสริมสนับสนุน ประสานงาน นิเทศ ติดตาม ช่วยเหลือ ครูผู้สอน นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารการศึกษาบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีผู้ให้ความหมายบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายทัศนะดังเช่นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ดังนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545, หน้า 82-84)

ด้านวิชาการ

1. มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ
2. มีความรู้ มีทักษะมีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
3. สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที
4. มีวิสัยทัศน์
5. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
6. ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
7. รอบรู้ทางด้านการศึกษา
8. ความรับผิดชอบ
9. แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
10. รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
11. ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร
12. คำเนิ่งถึงมาตรฐานวิชาการ

การบริหารงบประมาณ

1. เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน
2. มีความรู้ระบบงบประมาณ
3. เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุการเงิน
4. มีความซื่อสัตย์ สุจริต
5. มีความละเอียดรอบคอบ

การบริหารงานบุคคล

1. มีความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
2. เป็นแบบอย่างที่ดี
3. มีมนุษยสัมพันธ์
4. มีอารมณ์ขัน
5. เป็นนักประชาธิปไตย
6. ประณีประนอม
7. อุดหนุนอดกลั่น
8. เป็นนักพูดที่ดี
9. มีความสามารถในการประสานงาน
10. มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน
11. กล้าตัดสินใจ
12. มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

การบริหารทั่วไป

1. เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี
2. เป็นผู้ที่ดีตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
3. มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
4. เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
5. รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
6. มีความคล่องแคล่ว ว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ
7. มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค
8. กำกับ ติดตาม และประเมินผล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 8-9 อ้างอิงใน อริสรา หลักเป้า, 2559, หน้า 15-17) กล่าวไว้ว่า นักบริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้การบริหารงานนั้นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียวแต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ผู้ช่วยงานแต่ละคนแตกต่างกันทั้งในสติปัญญา ความสามารถ ความถนัด และความต้องการที่ไม่เหมือนกัน จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำเอาเทคนิควิธี และกระบวนการการบริหารที่เหมาะสมมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาผู้บริหารจึงควรคำนึงถึงหลักการบริหาร ดังนี้

1. มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่ชัดเจนผู้บริหารต้องเข้าใจถึงเป้าหมายของสถานศึกษาว่าเป็นไปในทิศทางใด จึงจะจัดงาน จัดคน จัดเงิน จัดวัสดุอุปกรณ์ได้เหมาะสม
2. ต้องมีเทคนิควิธีการในการบริหารงาน การบริหารงานทุกประเภทย่อมต้องมีเทคนิควิธีขั้นตอน และกระบวนการ งานที่สมควรจะมีระบบมีความรอบคอบจึงจะทำงานดำเนินไปได้ด้วยดี
3. มีการประเมินผลเมื่อได้ดำเนินการใด ควรจะได้รับการประเมินและติดตามผล เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงงานได้ดีขึ้น การทำงานที่ขาดการประเมินผล จะไม่ช่วยในการพัฒนาสถานศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจหลักที่สำคัญ คือ รับผิดชอบงานทุกอย่างของสถาบัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานธุรการและการเงิน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ การบริหารงานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์และการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนผู้บริหารโรงเรียนมัธยมที่มีขนาดใหญ่ย่อมมีบุคลากรมาก การบริหารงานเพียงคนเดียว อาจทำให้เกิดข้อบกพร่องได้ ผู้บริหารระดับสูงจึงมอบอำนาจบางอย่างให้ผู้อื่นปฏิบัติแทน หรืออาจแต่งตั้งหลาย ๆ คน มารับมอบอำนาจลดหลั่นกันไปตามสายงาน ลักษณะของผู้บริหารแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้บริหารแบบอัตนัย (Autocratic leader) คือ ผู้บริหารที่เอาตัวเองเป็นศูนย์กลาง จะทำอะไรก็สั่งการด้วยตนเอง ไม่ต้องประชุมปรึกษาหารือกับใคร เป็นผู้มีความมั่นคงในตนเอง ต้องการให้ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วไม่ชอบสั่งการตามขั้นตอน ให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการทันที
2. ผู้บริหารแบบตามสบาย (laissez fair leaders) คือ ผู้บริหารที่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานทำงานกันตามสบาย กฎ ระเบียบไม่บังคับเข้มงวด การปฏิบัติงานยืดหยุ่นและเห็นอกเห็นใจซึ่ง

กันและกัน การบริหารงานแบบนี้งานจะไม่ค่อยก้าวหน้า แต่คนชอบการทำงานจะไม่ชอบเพราะไม่ค่อยมีงานทำผู้บริหารไม่สร้างงาน

3. ผู้บริหารแบบประชาธิปไตย (democratic leaders) คือ ผู้ที่บริหารงานโดยใช้แนวทางของประชาธิปไตย ถือว่าทุกคนเป็นเจ้าของโรงเรียนเมื่อจะคิดทำอะไรจะต้องให้ทุกฝ่ายเห็นชอบแล้วร่วมมือกันทำงาน งานจะดำเนินไปช้าเพราะต้องประชุมปรึกษาหารือกันหลายครั้ง แต่เกิดความรอบคอบในการทำงาน ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกันดีมีความรู้ความเข้าใจงานเป็นอย่างดี

ภาวดี อนันต์นารี (2551, อ้างอิงใน สายสมร ลายพิğun, 2555, หน้า 19) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 21 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและเปิดโอกาสให้ครู อาจารย์ รวมทั้งบุคคลในโรงเรียนได้ร่วมกันกำหนดนโยบายหรือเป้าหมายหลักของสถานศึกษาด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนและนักเรียนมีคุณสมบัติที่พึงปรารถนา
2. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในฐานะนักพัฒนาสถานศึกษา
3. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเป็นนักวางแผนกิจกรรมและสร้างประสบการณ์ที่จะทำให้มีโปรแกรมที่เหมาะสมในอันที่จะนำเป้าหมายของการเรียนการสอน 3 ด้าน คือ การพัฒนาด้านความรู้ ความคิด พัฒนาการด้านจิตใจ และพัฒนาการด้านทักษะทางกายภาพ
4. ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่เหมาะสม และแสวงหาวิถีทางจะตรวจและติดตามผลงานโครงการและกิจกรรม
5. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการเลือก ฝึกฝน และพัฒนาครู อาจารย์ รวมทั้งบุคลากร
6. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระจายคณะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
7. ผู้บริหารต้องแบ่งงานและมอบหมายงาน ทั้งรู้จักกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางาน
8. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ควบคุมทรัพยากรการเงินของสถานศึกษา
9. ผู้บริหารต้องมีบทบาทในการพัฒนา และให้ความปลอดภัยแก่เด็กนักเรียนในสถานศึกษา
10. ผู้บริหารจะต้องวางแผนหามาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมและรักษาวินัยของนักเรียน
11. ผู้บริหารต้องแน่ใจว่า วัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์การเรียนการสอนอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี ปลอดภัย แข็งแรง ทนทานและเหมาะสม
12. ผู้บริหารต้องสร้างขวัญ และบรรยากาศที่ดีทั้งครู อาจารย์ นักเรียนจะสามารถทำงานด้วยกันอย่างสงบสุขและมีความสุข

13. ผู้บริหารต้องกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจกรรมเสริมหลักสูตรในการเรียนให้หลักสูตรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น
14. ผู้บริหารต้องเป็นผู้พัฒนา และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน
15. ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมในงานพิธีที่เกี่ยวข้องและงานสาธารณประโยชน์ของสังคมและชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่
16. ผู้บริหารต้องรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา
17. ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำมีบทบาทเป็นผู้ประสานงานและนิเทศงานของสถานศึกษาโดยสม่ำเสมอ
18. ผู้บริหารต้องทันเวลา ทันเหตุการณ์ ทันสมัย และต้องติดตามความก้าวหน้า
19. ผู้บริหารควรมีเวลาปรึกษากับผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องสำคัญ ๆ ที่ต้องตัดสินใจ
20. ผู้บริหารควรรหาเวลาเข้าสอนนักเรียนบ้าง
21. ผู้บริหารต้องวางระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษาให้มีเกิดการพัฒนาดังต่อไปนี้ ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นหัวใจของการบริหารและส่งเสริมการพัฒนาครูและการพัฒนาสถานศึกษา เพราะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำ และเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกระเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดลักษณะนิสัยที่ต้องการในโลกยุคไร้พรมแดน

บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูและบุคลากร

สมคิด ธรรมสิทธิ์ (2544, อ้างอิงใน ปราณี กัญญาสุต, 2557, หน้า 41) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางานที่เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานที่รับผิดชอบให้ดียิ่งขึ้น การฝึกอบรม หรือการศึกษาก็เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคแห่งการเรียนรู้

ธีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 15 อ้างอิงใน อนุรักษ์ พิศวง, 2553, หน้า 20) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาทในการพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนาและทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ที่ดีให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก สามารถประยุกต์และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

Scrgiovanni and Carc (1975) ได้ชี้ให้เห็นว่า ความสำคัญของผู้บริหารทางการศึกษา ในปัจจุบันมี 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำโดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มที่เป็นต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายพฤติกรรม ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อโครงสร้าง กระบวนการ และวิธีการทำงานของครู เป็นต้น

2. ผู้บริหารต้องแสดง พฤติกรรมใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกพฤติกรรมมุ่งงาน นั่น คือ มุ่งในการปฏิบัติงาน ภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จ ลักษณะที่สอง คือ พฤติกรรม นั่น คือ สนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง ยอมรับและนับถือในศักดิ์ศรีและคุณค่าในความเป็นคน

3. พัฒนาคณะอื่น ๆ เป้าหมายที่เด่นชัด อย่างหนึ่งของสถานศึกษาก็ คือ การพัฒนาคณะที่ควรที่จะพัฒนานั้น จะต้องมุ่งเน้นที่ผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้নারุ่นใหม่ให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้ง ความสามารถและจิตใจก็ย่อมเชื่อได้ว่า สถานศึกษาย่อมสามารถบรรลุตามเป้าหมายได้

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 21) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ที่ส่งผลต่อระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อันเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนไว้โดยสรุป ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ให้หลักเหตุผลในการตัดสินใจ
3. มีจิตสำนึกในความดี
4. ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพ ในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิด
6. มีศักยภาพในการจัดระบบบริหารของการบริหารโรงเรียน
7. สร้างขวัญกำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูและบุคลากรมีความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษามากเพราะการเปิดโอกาสให้ครูมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นทั้งผู้มีความรู้ในทางด้านศาสตร์และด้านศิลป์หรือหาวิธีการต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เช่น การเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา จิตวิทยา การอบรม สัมมนา เพื่อบริหารสถานศึกษาและพัฒนาครูและบุคลากร

ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร มีความหมายตรงกับคำว่า Development of Personnel พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดความมุ่งหมายว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

การจัดการศึกษาให้ผู้เรียนได้พัฒนาตามความมุ่งหมายดังกล่าว ครูจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า การพัฒนาศักยภาพครูถือเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาที่จะพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพ การวิเคราะห์ครู ในด้านความสามารถ ความถนัด ความสนใจ เพื่อให้ได้ข้อมูลสำหรับพิจารณาสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพของครูอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาศักยภาพครูให้มีความเป็นผู้นำทางวิชาการสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ อาศัยความร่วมมือของครูแกนนำ ครูต้นแบบและสถาบันการศึกษาชั้นสูง รวมทั้งชมรมวิชาชีพซึ่งจะช่วยพัฒนาครูให้มีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตร และการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยสรุปว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญในการพัฒนาครูและบุคลากร

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสังคมและชาติบ้านเมือง ทั้งนี้เพราะครูต้องรับหน้าที่ในการพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างเต็มที่จนบุคคลเหล่านั้นสามารถที่จะใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดจึงเป็นงานที่นักวิชาการศึกษา/ผู้นิเทศ/และ/หรือผู้บริหารการศึกษาจะต้องกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่องกล่าวโดยสรุป การพัฒนาครูก่อให้เกิดประโยชน์หลายประการ ดังนี้

1. ช่วยพัฒนาคุณภาพและวิธีการทำงานของครู ทำให้ครูมีสมรรถภาพในการสอน มีความรอบรู้ในทางวิชาการและวิชาชีพมากขึ้น เข้าใจบทบาทหน้าที่และปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการสอนและการทำงาน ได้ดีขึ้น

2. ช่วยทำให้เกิดการประหยัดเวลาและความสูญเปล่าทางวิชาการ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาจนเป็นครูที่มีคุณภาพนั้นย่อมไม่ทำอะไรที่ผิดพลาดต่าง ๆ สามารถใช้สื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ทาการสอนนักเรียนได้ผลเต็มที่ ตรวจตามจุดประสงค์ส่วนนักเรียนก็มีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. ช่วยให้ครูเรียนรู้งานในหน้าที่ได้เร็วขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูเพิ่งได้รับการบรรจุให้เข้าทำงานใหม่ ๆ และครูที่ย้ายไปทาการสอน ณ ที่ทำงานแห่งใหม่

4. ช่วยแบ่งเบาหรือลดภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสายงานต่าง ๆ เพราะครูที่ได้รับการพัฒนาอย่างดีและอย่างต่อเนื่อง จะมีความเข้าใจการสอนและงานอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

5. ช่วยกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน กล่าว คือ ทาให้ครูทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือตำแหน่งทางการบริหาร ซึ่งทาให้มีสถานภาพดีขึ้น

6. ช่วยทาให้ครูเป็นบุคคลที่ทันสมัยอยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ ทั้งหลักการปฏิบัติงาน และมีความรอบรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

กิติมา ปรีดีติลล (อ้างอิงใน อนุรักษ์ พิศวง, 2553, หน้า 21) ได้ให้ความสำคัญการพัฒนาบุคลากรว่าในวงการต่าง ๆ ได้ตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรอย่างมาก แม้ในวงราชการก็มีการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างแพร่หลายจะเห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรมากมายการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงแต่จะเห็นได้จากหน่วยงานที่รับผิดชอบงานพัฒนาบุคลากรไม่เพียงจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นเท่านั้นยังส่งผลให้ได้ผลงานสูงและเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในด้านการเลื่อนตำแหน่งการงานอีกด้วย

ธีรวุฒิ ประทุมนพรัตน์ (2531, หน้า 4) ได้ให้ความคิดแก่นักบริหารว่า การบริหารบุคลากร หมายถึง การบริหารคนหรือแรงงานที่มีคุณภาพ ทั้งนี้เพราะว่า ความสำเร็จในการร่วมมือกันทำงานเกิดจากการเสริมพลังความรู้ความสามารถจากแรงงานทุกระดับ ตั้งแต่แรงงานไร้ฝีมือแรงงานฝีมือปานกลาง แรงงานชำนาญงาน แรงงานเทคนิคและแรงงานวิชาชีพ ความบกพร่องใน คุณภาพของแรงงานเพียงส่วนเดียวอาจส่งผลต่อคุณภาพผลผลิตและประสิทธิภาพของงานได้ ตัวอย่างเช่น ถ้าผู้บริหารการศึกษาที่บกพร่องในคุณภาพ (ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มโนทัศน์เกี่ยวกับงาน) กำหนดให้ครูอาจารย์ประจำรายวิชาภาษาอังกฤษ ไปปฏิบัติการสอนในรายวิชาอุตสาหกรรมศึกษา ซึ่งครูผู้นั้นไม่เคยศึกษาอบรมมาก่อน อาจส่งผลต่อคุณภาพการเรียนการสอนและอาจสร้างเจตคติที่ผิดพลาดบางประการแก่

ผู้เรียนรุ่นนั้นได้กรณีดังกล่าวอาจประเมินได้ว่าบุคลากรขององค์การที่ควรได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา และครูอาจารย์

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของการพัฒนาครูและบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานและพัฒนาผู้เรียนในสถานศึกษาบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนเพื่อพัฒนาชาติบ้านเมืองต่อไป ดังนั้นจึงมีการพัฒนาครูให้เป็นบุคคลที่มีศักยภาพมากที่สุดต่อประโยชน์ต่อผู้เรียนต่อไป

หลักการพัฒนาครูและบุคลากร

หลักการพัฒนาโดยทั่วไปจะมุ่งเน้นที่การพัฒนาบุคคล ความครอบคลุมความต่อเนื่อง การขจัดความด้อยและความมั่นคงถาวร จากหลักการดังกล่าวนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาครูหรือการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการพัฒนาตนเองของครู หมายความว่า ในการพัฒนาครูนั้นจะต้องเน้นไปที่การพัฒนาตนเองของครูแต่ละคนเสียก่อน ทั้งนี้เพื่อให้ครูแต่ละคนได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เจริญเต็มที่ เมื่อครูมีความเจริญออกงาม มีความสมบูรณ์อย่างเพียงพอแล้ว ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะร่วมด้วยช่วยกันพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นความครอบคลุมทุกด้าน หมายความว่า จะต้องพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการที่ประกาศใช้ใหม่ มีความรอบรู้ตามสภาวการณ์บ้านเมืองรวมทั้งความรู้เท่าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นหรือเปลี่ยนแปลงทางสังคมปัจจุบัน เป็นต้น

3. การพัฒนาครูต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง หมายความว่า ไม่ว่าบุคคลที่เป็นครูนั้นจะมีคุณวุฒิมากน้อยเพียงใด สอนในระดับใด จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะ ๆ ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของมนุษย์ บุคคลอื่นจะให้ความเคารพยกย่องในความรู้ความชำนาญของบุคคลที่มีความเจริญก้าวหน้า ความสามารถของบุคคลจะสัมพันธ์กับความเข้าใจในงานที่กำลังปฏิบัติ และที่สำคัญยิ่ง คือ บุคคลที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพย่อมเป็นบุคคลที่มีคุณค่าและควรให้การสนับสนุนเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญต่อไป

4. การพัฒนาครูต้องมุ่งเน้นการขจัดความด้อยหรือข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบวิชาชีพครูโดยทั่วไป เช่น ความบกพร่องทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม ความเฉื่อยชาใน

การทำงาน ความไม่กระตือรือร้นต่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพและการขาดเทคนิควิธีการสอนที่มีประสิทธิภาพ

5. การพัฒนาต้องมุ่งส่งเสริมความมั่นคงถาวรและความเจริญก้าวหน้าให้แก่ครู หมายความว่า การจัดกิจกรรมใด ๆ เพื่อการพัฒนาครูนั้น นอกจากจะได้จากจะได้กระทำให้ครอบคลุมตามหลักการดังกล่าวข้างต้นแล้ว จะต้องกระทำเพื่อให้ครูเกิดความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และเกิดความภาคภูมิใจต่องานวิชาชีพของตนอยู่เสมอ

จากหลักการดังกล่าว เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาครูให้เกิดคุณภาพสูงสุดนั้น จะต้องดำเนินการให้ครบทุกด้าน

เมธี ปิณฑนานนท์ ได้กล่าวถึงหลักการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิก ของคณะบุคคลในองค์การ ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
2. การพัฒนาเป็นกิจกรรม ที่เริ่มตั้งแต่การรับบรรจุเข้าทำงาน ไปจนกระทั่งการปลด เกษียณการพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป
3. ระบบงานจะต้องให้โอกาสแก่บุคลากรได้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวางและ ในหลาย ๆ โปรแกรม เพื่อสมาชิกทุกคนในระบบงาน
4. โปรแกรมต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคคลจัดทำขึ้น เพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง
5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบโรงเรียนสามารถ บรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตน เพื่อ งานที่ได้รับมอบหมาย
6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้ บุคคลสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้กับเป้าประสงค์ของระบบโรงเรียน อันจะเป็นการจูง ใจบุคคลให้ทราบว่าการพัฒนาเป็นทำที่ก่อให้เกิดความพอใจที่ต้องการ
7. โปรแกรมการพัฒนามุ่งที่จะให้ได้รับความต้องการในการพัฒนาของระบบทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นหน่วย กลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนการพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับ การ ทบทวนบทบาทขององค์การ บทบาทของแต่ละหน่วยงาน และบทบาทของแต่ละบุคคลในแต่ละ หน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้ากว่าที่เป็นอยู่ จนไปถึงบทบาทใน อุดมคติด้วย

8. ระบบโรงเรียนในอนาคตจะต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำ และอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบโรงเรียนมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า หลักการพัฒนาครูและบุคลากรต้องการพัฒนาครูและบุคลากรให้เกิดคุณภาพสูงสุดนั้นจะต้องดำเนินการให้ครบทุกด้านพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความชำนาญทุก ๆ ด้าน เช่น มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคการสอนใหม่ ๆ สามารถใช้เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความรู้ความเข้าใจกฎระเบียบของทางราชการโดยอาศัยหลักการในการพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จ

กระบวนการพัฒนาครูและบุคลากร

กระบวนการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแบ่งการดำเนินการเป็นขั้นตอนได้ 4 ขั้นตอน คือ

1. การหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคคล หรือหาปัญหาที่ต้องแก้โดยวิธีการพัฒนาบุคคล
2. การวางแผนในการพัฒนาบุคคล
3. การดำเนินการในการพัฒนาบุคคล
4. การติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคคล

ซึ่งกระบวนการในพัฒนาบุคคล และขั้นตอนนี้เป็นกระบวนการดำเนินการที่สำคัญและจำเป็นที่จะต้องดำเนินการ จะขาดเสียมิได้และในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะต้องดำเนินการตามกระบวนการดังกล่าวอย่างสอดคล้องต่อเนื่อง และสัมพันธ์กันอย่างครบวงจร โดยเริ่มจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการพัฒนาบุคลากร และการติดตามประเมินผล ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การหาความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร หรือหาปัญหาที่ต้องพัฒนาบุคลากร การสำรวจความต้องการบุคลากรนั้น ธีรฤดี ประทุมณพรัตน์ (2539, หน้า 63) ได้เสนอแนะว่า องค์การพึงกระทำเป็นระยะเพื่อทราบระดับความต้องการว่าสูงพอนำไปทำโปรแกรมขึ้นหรือไม่ที่น่าสนใจ คือ บุคลากรได้ร่วมในการพัฒนาบุคลากรอยู่ด้วย ซึ่งแนวโน้มจะเกิดความพึงพอใจสูงและมีระดับขวัญสูงในการปฏิบัติงานตามมา

2. การวางแผน ในการพัฒนาบุคลากรมีกิจกรรมที่ต้องกำหนดในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอยู่หลายประการ เช่น จะจัดโปรแกรมอะไร ด้วยวิธีการอย่างไร เรื่องอะไรควร

อยู่ในการวางแผนระยะยาว อะไรเป็นสิ่งที่ต้องรีบทำ สิ่งนี้อาจจะเกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามแผนที่มิอะไรบ้าง ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้นจะมีวิธีการขจัดปัญหานั้นอย่างไร ตลอดจนการวางแผนในด้านการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการบริหาร การพัฒนาบุคลากรการกำหนดตัวบุคลากรที่จะรับผิดชอบ การวางแผนในการพัฒนาบุคคลนั้นโดยทั่วไปจะดำเนินการ ดังนี้

2.1 การกำหนดขอบข่ายของการพัฒนากำลังคน โดยกำหนดว่าจะพัฒนากำลังคนโดยวิธีการใดบ้างเพื่อที่จะแก้ปัญหาของหน่วยงานโดยกำหนดเป็นงานหรือโครงการ เช่น การฝึกอบรม การส่งบุคคลไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน การพัฒนาโดยกระบวนการปฏิบัติงาน การพัฒนาด้วยตนเอง การพัฒนาที่มงานหรือพัฒนาองค์การ

2.2 การวางแผนดำเนินการพัฒนาบุคคล ในแต่ละวิธีหรือในแต่ละเรื่อง กำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย ขั้นตอนในการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนว่าจะดำเนินการเมื่อไร

2.3 กำหนดผู้รับผิดชอบว่ามีผู้ใดรับผิดชอบงานใด อย่างไร

2.4 กำหนดงบประมาณค่าใช้จ่ายว่า ในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละเรื่องหรือแต่ละโครงการจะใช้งบประมาณจากหมวดไหน จำนวนเท่าไร

2.5 กำหนดระบบ วิธีการติดตาม และประเมินผล ในการพัฒนาบุคคลว่าจะติดตามผลและประเมินผลอย่างไร

2.6 จัดทำโครงการและเสนอผลมีอำนาจเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการ

3. การดำเนินการพัฒนาบุคคล เป็นการดำเนินการพัฒนาบุคคลตามที่ได้วางแผนไว้ตามระยะเวลา หรือปฏิทินการปฏิบัติงานที่กำหนด

4. การติดตามและประเมินผล การติดตามและประเมินผลการพัฒนากำลังคนวิธีต่าง ๆ ตามแผนที่กำหนดไว้ว่าได้ดำเนินการไปตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้แค่ไหน การติดตามและประเมินผลงานนั้น อาจดำเนินการได้เป็นสามระยะ คือ

4.1 การติดตามและประเมินผล ในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

4.2 ประเมินผล หลังจากการเสร็จสิ้นการพัฒนาบุคลากร หรือหลังจากสิ้นสุดโครงการ

4.3 การติดตาม และประเมินผล ภายหลังจากที่บุคคลนั้นเสร็จสิ้นจากการกลับไปปฏิบัติงานในระยะหนึ่ง เพื่อจะได้ทราบว่าผู้นั้นได้นำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ประโยชน์แก่เขาอย่างไรบ้าง

ผู้วิจัยสรุปว่า กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปในลักษณะของกระบวนการบริหารงานบุคคล หรือการบริหารงานด้านต่าง ๆ

ทั่วไป แต่ได้มีบางขั้นตอนที่แยกออกมาให้เด่นชัดขึ้น เพื่อจะดำเนินการได้ดียิ่งขึ้นและประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

มาตรฐานวิชาชีพครู

ความหมายและความสำคัญของครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 3-4) ได้ให้ความหมายของเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาไว้ ดังนี้ เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ คุณภาพพึงประสงค์และมาตรฐานที่ต้องการเกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแล การตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา สังคมไทยให้ความสำคัญต่ออาชีพครูมาก โดยมีความเชื่อว่าครูจะเป็นผู้ช่วยพัฒนาเยาวชนของสังคมให้มีความรู้ความสามารถในทางวิชาการ และอาชีพอย่างเหมาะสม ครูจะเป็นผู้ถ่ายทอดวัฒนธรรมอันดีงามของสังคมให้แก่เยาวชนได้ดำรงรักษาไว้ตลอดไปแนวคิดนี้

ประไพ สิทธิเลิศ (2542, หน้า 8 อ้างอิงใน ขวัญจิต เขี่ยมปรภาณี, 2559, หน้า 27) ได้กล่าวว่า ในอดีตผู้ที่จะเรียนครูต้องเป็นคนที่ยึดมั่น มีความรู้ ความสามารถ ประพฤติตนเป็นคนดี มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนทั่วไป คนที่สอบได้อันดับ 1 มักจะเลือกประกอบอาชีพครู เพราะเป็นอาชีพที่มีเกียรติได้รับการยกย่องเชิดชูจากทุกคนในสังคมว่าเป็นปูชนียบุคคล ภาพพจน์ของครูที่ปรากฏต่อบุคคลทั่วไป คือ เป็นผู้ที่มีปัญญาและความรู้ อย่างกว้างขวางโดยแท้จริงเป็น บุคคลสำคัญในการถ่ายทอดความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นผู้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ให้กับเด็กและชุมชน ซึ่งนอกจากการเป็นหัวกะทิของสังคมแล้ว ยังเป็นผู้มีจิตใจดีงามที่ที่สุด เป็นตัวอย่างอันดีงามทางจริยธรรมของสังคมไทยด้วย

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา (2546, หน้า 3) ได้อธิบายว่า “ครู หมายความว่า บุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชนส่วนในหนังสือพจนานุกรมศัพท์การศึกษาของ Good (1973, p. 586) ได้ให้ความหมายของ คำว่าครู (Teacher) ไว้ว่า

1. ครู คือ บุคคลที่ทางราชการจ้างไว้เพื่อทำหน้าที่ในการแนะนำและจัดประสบการณ์ในการเรียนสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษา ในสถานศึกษาของรัฐหรือเอกชน
2. ครู คือ บุคคลที่มีประสบการณ์หรือการศึกษาดี หรือมีทั้งประสบการณ์และการศึกษาดีเป็นพิเศษในสาขาวิชาใดวิชาหนึ่งที่สามารถทำให้บุคคลเกิดความเจริญงอกงามและพัฒนาความก้าวหน้า

3. ครู คือ บุคคลที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวิชาชีพจากสถาบันการฝึกหัดครูและการฝึกอบรมนั้นได้รับการรับรองอย่างเป็นทางการโดยมอบประกาศนียบัตรทางการสอนให้แก่บุคคล

4. ครู คือ บุคคลที่สั่งสอนและอบรมคนอื่น ๆ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ครูบุคคลซึ่งประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการจัดการเรียนการสอน และส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมดูแลความประพฤติของศิษย์ด้วยความจริงใจ คุณงามความดีที่ครูได้สั่งสมมาเป็นเวลานานจึงได้รับการยกย่องเคารพ เชื้อถือศรัทธาจากศิษย์ตลอดไป

บทบาทและหน้าที่ของครู

บทบาทของครู หมายถึง ครูได้แสดงพฤติกรรมออกมาตามตำแหน่งที่ครูได้รับ ขึ้นอยู่กับสภาพของโรงเรียนนั้น ๆ ที่มีความแตกต่างกัน สำหรับอดีต บทบาทของครูเป็นที่ปรึกษาของกษัตริย์ที่เรียกว่า “ราชครู หรือปุโรหิต” และมาถึงยุคปัจจุบันมีบทบาทเพิ่มขึ้นตามความคาดหวังของสังคมที่ต้องช่วยเหลือเด็ก เยาวชน นักเรียน ให้เจริญเติบโตเป็นผู้ที่มีคุณภาพของสังคม ให้มีความเจริญก้าวหน้าและเป็นปกติสุขอย่างยั่งยืน

หน้าที่ของครู

ครูเป็นบุคลากรวิชาชีพทำการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของงาน การศึกษาที่ถือว่าเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และทุกคนในสังคมต่างก็ฝากความหวังความสำเร็จของบุตรหลานไว้กับครู เมื่อครูเป็นบุคคลสำคัญ ดังนั้น ครูจึงต้องมีหน้าที่ต้องกระทำเมื่อพิจารณาจากคำว่า “ครู” ในภาษาอังกฤษ คือ TEACHERS จึงสามารถมองเห็นถึงหน้าที่ของครูตามตัวอักษรในภาษาอังกฤษดังกล่าวโดยกำหนดหน้าที่ของครูไว้แต่ละตัวอักษร (ยนต์ ชุ่มจิต, 2553, หน้า 76-83 และ พศิน แดงจวง, 2554, หน้า 91-100) และผู้เขียนขอเพิ่มเติมตัวอักษรในภาษาอังกฤษที่ขึ้นหน้าด้วยตัว T เพื่อให้เกิดความครอบคลุมในหน้าที่ของครูได้เพิ่มขึ้นในยุคสมัยปัจจุบัน ดังต่อไปนี้

Teaching : T (การสอน) เป็นหน้าที่ของครูซึ่งเป็นงานหลักที่ครูจำเป็นต้องกระทำด้วยความรับผิดชอบที่มีต่อศิษย์อย่างเสมอกัน หรืออาจกล่าวได้ว่า ความเป็นครูอยู่ที่การรักในการสอนซึ่งเป็นหัวใจสำคัญ เนื่องด้วยการสอนเป็นอาชีพที่ส่งผลต่อผู้คนมากมายเมื่อได้ผลดีสิ่งที่ดีตามมา คือ คำขอบคุน คำชื่นชม และกำลังใจ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนเท่านั้นที่จะเข้าใจความรู้สึกเหล่านี้ได้ดี (ศักดิ์ดา ดาดวง, 2554, หน้า 7) และการสอนได้สอดคล้องกับระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ซึ่งเป็นหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพครู ข้อ 4 กำหนด ให้ครูมีจรรยาบรรณดังต่อไปนี้ในข้อ (2) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะ และวินัยที่ถูกต้อง ดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

Technology : T (เทคโนโลยี) ในปัจจุบันเทคโนโลยีมีความสำคัญต่อการเรียนการสอน ครูที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการสอนยิ่งนักพร้อมทั้งนักเรียนได้รับประโยชน์มากขึ้นจากการเรียนการสอนแบบธรรมชาติ เนื่องด้วยโลกเทคโนโลยีเป็นโลกไร้พรมแดน

Technique : T (เทคนิค) เป็นสิ่งที่จำต้องนำไปใช้ประกอบการสอนของครู โดยครูต้องมีความสามารถในการเลือกวิธีการสอนแบบใดแบบหนึ่งที่น่ามาใช้ให้เหมาะสมกับเนื้อหา นั้น ๆ หรือใช้กับวัยของนักเรียนเพื่อให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ และนักเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการเรียนรู้ได้อย่างถาวร

Ethic : E (จริยธรรม) เป็นหน้าที่ของครูอีกประการหนึ่งที่จะต้องกระทำอบรมจริยธรรมให้กับนักเรียนควบคู่ไปกับการสอนทำให้นักเรียนมีทั้งความรู้และความประพฤติอันดีงามเป็นที่ชื่นชอบแก่ผู้พบเห็นโดยทั่วไป เนื่องด้วยระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ได้วางหลักปฏิบัติในการประกอบวิชาชีพครู ข้อ 4 ให้ครูมีจรรยาบรรณเช่นเดียวกัน ดังปรากฏอยู่ใน (3) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งการ วาจา และจิตใจ ครูอบรมสั่งสอนจริยธรรมให้กับนักเรียนแล้วครูต้องประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างแก่นักเรียนได้ยึดถือเป็นตัวอย่างได้

Education : E (การศึกษา) ครูได้ชื่อว่าเป็นครูเขา การเป็นครูที่ดีที่ทันสมัย ครูต้องหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ครูที่มีความรู้มากทำให้มีความสง่างาม มีศักดิ์ศรี พร้อมเป็นที่ปรึกษาให้กับนักเรียนได้ตลอดเวลา ทำให้นักเรียนให้ความเคารพนับถือมากยิ่งขึ้น เช่นเดียวกัน ดังนั้น ความเป็นครูกับการศึกษามีความสัมพันธ์กับครูมาก

English Language : E (ภาษาอังกฤษ) ในปัจจุบันและในอนาคต ครูต้องมีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษได้ดี ทั้งนี้ วิชาการต่าง ๆ ได้ตีพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษซึ่งใช้เป็นภาษาสากล(International Language) หากครูไม่มีความรู้ ความสามารถจะทำให้ครูมีข้อจำกัด ครูไม่สง่างามต่อการประกอบวิชาชีพ ประกอบกับในขณะนี้ประเทศของเราเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน ซึ่งกฎบัตรอาเซียน (The ASEAN Charter) ข้อ 34 กำหนดไว้ว่า ภาษาที่ใช้ในการทำงานของอาเซียน คือ ภาษาอังกฤษ (The working language of ASEAN shall be English)

Equity : E (ความเสมอภาค) หมายความว่า ต้องปฏิบัติต่อนักเรียนด้วยความเท่าเทียมกันไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ดังระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ข้อ 4 (1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจในการศึกษาเล่า

เรียนแก่ศิษย์โดนเสมอหน้าดังนั้น สำหรับความเสมอภาคครูต้องเป็นคติประจำใจอยู่ตลอดเวลา และเป็นส่วนที่ทำให้ผู้เรียนมีความศรัทธาในตัวครูมากยิ่งขึ้น

Academic : A (วิชาการ) เป็นความรู้ เนื่องด้วยงานของครูเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ในการประกอบอาชีพ และความรู้ของครูมีความสำคัญต่อนักเรียนที่จะต้องช่วยเหลือนักเรียน ในการอธิบายขยายความให้นักเรียนได้มีความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่เรียนในแต่ละรายวิชาได้มี ประโยชน์ต่อนักเรียนในส่วนของวิชาการ ระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539 ได้ ตราไว้เช่นเดียวกับที่จะต้องให้ครูได้ประพฤติปฏิบัติปรากฏอยู่ในข้อ4(6)ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้ง ใยด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคม และ การเมืองอยู่เสมอ

Attitude : A (เป็นที่ปรึกษา) ครูต้องเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำชี้แนะให้กำลังใจ พร้อมทั้งอาจสนับสนุนเรื่องเงินทองให้กับนักเรียนด้วยตามความจำเป็นเพื่อบรรเทาความ เดือดร้อนที่เกิดขึ้นได้ สำหรับความสามารถของครูในการให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนโดยถือว่าเป็นทักษะที่จำเป็นไปสู่ความสำเร็จของงานพร้อมเป็น soft skills ของความเป็น ครู (พคิน แดงจวง, 2554, หน้า 92)

Advance : A (ความเจริญก้าวหน้า) ครูเป็นบุคคลที่สามารถทำให้ตนเอง เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าการงาน จึงสามารถทำให้ผู้พบเห็นและผู้บังคับบัญชาของครูได้มีการ แสดงความยินดีกับครูด้วยที่ได้เลื่อนตำแหน่ง เช่น วิทยฐานะครู คศ.3 คศ.4 เป็นต้น

Cultural Heritage : C (การสืบทอดวัฒนธรรม) การทำหน้าที่สอนของครูเพียง อย่างเดียวไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันและอนาคต การรักษาวัฒนธรรมเป็นการ รักษาชาติวัฒนธรรมของประเทศชาตินี้ต้องคงอยู่คู่กับชาติบ้านเมือง บุคคลที่ทำหน้าที่นี้ได้ดี คือ ครูเนื่องจากครูเป็นผู้สั่งสอน ปลูกฝัง ถ่ายทอดทั้งความรู้และวิชาการของชาติไปสู่นักเรียนรุ่น ต่อรุ่นเพื่อไม่ให้วัฒนธรรมล่มสลายจึงต้องทำให้มีการสืบทอดกันต่อไป สำหรับการสืบทอด วัฒนธรรมไปสู่นักเรียนครูสามารถกระทำได้ ดังนี้

1. ครูต้องศึกษาให้ถ่องแท้ถึงวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีอันดีงามของชุมชน สังคมและประเทศชาติ ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในทำนองครองธรรม และพร้อมจะให้ความรู้ ด้านวิชาการเกี่ยวกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดียิ่งอย่างเต็มที่ เป็นการแสดงให้เห็นถึงภูมิรู้ของครู

2. การถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีให้กับนักเรียนได้มีความรู้อย่าง ถูกต้อง พร้อมทั้งส่งเสริมให้นักเรียนได้ปฏิบัติในชีวิตประจำวัน เนื่องด้วยวัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิต (Culture is Ways of Life)

ดังนั้น ครูซึ่งเป็นผู้นำในชุมชนอยู่แล้ว การสืบทอดวัฒนธรรมครูสามารถทำตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีต่อนักเรียนและประชาชนทั่วไป เช่น การแต่งกายให้เหมาะสมกับกาลเทศะ การแสดงความเคารพ การทักทาย และรวมถึงการแสดงกิริยามารยาทแบบไทย ๆ ให้ปรากฏอย่างชัดเจน เป็นต้น

Computer literacy : C (ความรู้ทางคอมพิวเตอร์) เป็นวัฒนธรรมใหม่ในการทำงานของครู เนื่องด้วยคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องช่วยสอนให้กับครูได้เป็นอย่างดี ช่วยเสริมสร้างสมรรถภาพแห่งความเป็นครูได้ดีมากขึ้น ทั้งนี้ เนื้อหาสาระในแต่ละรายวิชาอาจมีค่อนข้างจำกัดและไม่ทันสมัยเพียงพอ (Update) ดังนั้น คอมพิวเตอร์จึงสามารถช่วยให้ครูได้เพิ่มเติมความรู้ใหม่ ๆ ให้กับนักเรียนได้ตามสมควร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของครู คือ หัวใจสำคัญที่จะทำให้ลูกศิษย์ประสบความสำเร็จในทางการศึกษา หน้าที่และการงาน ครูที่ดีต้องทำการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาการสอนให้สอดคล้องกับความสามารถและความสนใจของนักเรียนนอกจากนั้นต้องสามารถให้บริการการแนะแนวในด้านการเรียน

แนวคิดมาตรฐานวิชาชีพครู

แนวคิดวิชาชีพครู

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภาระที่สำคัญยิ่ง ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ต้องรับผิดชอบอย่างสูงต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพอย่างสมบูรณ์ก็คือ “ครู” ซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถเฉพาะและผ่านการฝึกฝนอบรมมาอย่างดี และที่สำคัญอย่างยิ่ง ก็คือ ปัจจุบันสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ครูหรือวิชาชีพครูได้รับการเปลี่ยนแปลงเป็นวิชาชีพ (Profession) ที่สังคมถือว่ามีความพิเศษและยกย่องว่าเป็นอาชีพชั้นสูงที่มีความจำเป็นต่อชีวิตและการดำรงชีวิตของผู้รับบริการและสังคมทั่วไป มีบทบาทสำคัญต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องใช้เวลาศึกษาวิชาการและฝึกฝนให้มีความชำนาญจนทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลักษณะของวิชาชีพครูมีผู้อธิบายไว้ ดังนี้

พัฒน์ น้อยแสงสี (2541, หน้า 33-36 อ้างอิงใน ขวัญจิต เปี่ยมปรานี, 2559, หน้า 34) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ทั่วไปในการพิจารณาว่าอาชีพใดเป็นวิชาชีพ และกล่าวถึงอาชีพครูว่าเป็นไปตามเกณฑ์วิชาชีพ ดังนี้

1. วิชาชีพเป็นวิชาเฉพาะในระดับสูง ต้องใช้ความสามารถทางสมองในระดับสูงใช้ปัญญาและอาชีพเป็นที่รับรองกันทั่ว โลกกว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง เนื่องจากการที่จะต้องใช้ความรู้เทคนิคไม่ว่าใคร ๆ ก็สามารถทำได้
2. วิชาชีพต้องมีการสัมมนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการวิจัย ค้นคว้า ทดลองหาความจริงใหม่ ๆ และความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
3. วิชาชีพมีความมุ่งหมายในเชิงปฏิบัติ มิใช่เป็นวิทยาการภาคทฤษฎีแต่เพียงด้านเดียว
4. วิชาชีพมีระบบควบคุม
5. วิชาชีพเป็นวิชาที่ต้องให้บริการประชาชนต้องการการการเสียสละ ต้องมีศรัทธาอย่างแรงกล้า มีแรงจูงใจ

มาตรฐานวิชาชีพครู

ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ประกอบด้วย

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่จะเข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และมีประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้

1.1 มาตรฐานความรู้

มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภา รับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1.1.1 ภาษาและเทคโนโลยีสำหรับครู
- 1.1.2. การพัฒนาหลักสูตร
- 1.1.3. การจัดการเรียนรู้
- 1.1.4. จิตวิทยาสำหรับครู
- 1.1.5. การวัดและประเมินผลการศึกษา
- 1.1.6. การบริหารจัดการในห้องเรียน
- 1.1.7. การวิจัยทางการศึกษา

1.1.8. นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา

1.1.9. ความเป็นครู

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปีและผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังต่อไปนี้

1.2.1 การฝึกปฏิบัติการวิชาชีพระหว่างเรียน

1.2.2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะ

1.2.3 .มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร รวมทั้ง การนำหลักสูตรไปใช้

1.2.4. ฝึกการจัดทำแผนการเรียนรู้ร่วมกับสถานศึกษา

1.2.5. ฝึกปฏิบัติการดำเนินการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในสถานศึกษา

1.2.6. การจัดทำโครงการทางวิชาการ

มาตรฐานกาปฏิบัติงาน

ด้านการจัดกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

หมายถึง การศึกษา ค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการและการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

หมายถึง การเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ เลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียน ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความ

พยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดตามความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การ

เลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิตสื่อที่ใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกตจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ

มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา

ผู้วิจัยสรุปว่า เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาทั้ง 12 มาตรฐานนี้ เป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ครู ทั้งครูผู้สอนสามารถประเมินตนเองได้และผู้บริหารสามารถนำเกณฑ์ดังกล่าวไปประเมินครูและเป็นแนวทางในการพัฒนาครูเพื่อให้การปฏิบัติงานสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญทั้งนี้เพราะการบริหารของผู้บริหารย่อม ส่งผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น หน้าที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การบริหารการเรียนการสอน (กิตติมา ปรีดีดีลก, 2545 หน้า 153) ให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมสนับสนุน การ เปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (ธีระ รุญเจริญ, 2545, หน้า 37) เพื่อให้ครูสามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในการพัฒนาตนเองในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ กิจกรรมการเรียนการสอน การเตรียมแผนการสอนการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน แสวงหาข้อมูลข่าวสาร และปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียนในด้านผู้เรียนครูต้องพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพ สร้างโอกาสให้ผู้เรียนเรียนรู้ในทุกสถานการณ์และรายงานการพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ครูยังต้องร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาและในชุมชนเพื่อร่วมพัฒนาการศึกษา ร่วมกัน

มาตรฐานการปฏิบัติตน

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนร่วมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรีซ นุ่มวัด (2546) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 พบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 มีความสัมพันธ์กันในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูทั้งในภาพรวมและรายด้าน

คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนองพบว่า ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน ยกเว้น

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระ บุญศิริธรรมชัย (2547) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์พบว่า ข้าราชการครูมีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวม และ 11 มาตรฐานอยู่ในระดับมาก มาตรฐาน 1 อยู่ในระดับปานกลาง และข้าราชการที่มีตำแหน่งอายุราชการต่างกันจะปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูบางด้านแตกต่างกัน

ธงชัย วณิชรัตน์ (2548) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 พบว่า มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมากและเกือบทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นมาตรฐานด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง

สุภา สุขวิบูลย์ (2548) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนวัดราชคฤห์ สำนักงานเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) การพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียน วัดราชคฤห์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายมาตรฐาน พบว่า มีการปฏิบัติระดับมากที่สุด ใน มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน สำหรับมาตรฐานด้านอื่น ๆ มีการปฏิบัติรองลงมา และอยู่ในระดับมากเกือบทุกมาตรฐานยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมที่ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ ที่อยู่ในระดับปานกลาง (2) ข้าราชการครูโรงเรียนวัดราชคฤห์ ที่มีอายุ และอายุราชการต่างกัน มีการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกัน แต่ข้าราชการครูที่มีวุฒิมัธยมศึกษาต่างกัน มีการพัฒนาตนเอง ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน (3) ครูส่วนใหญ่มีความคิดเห็นและ ขอเสนอแนะว่า ครูควรพูดจา สุภาพ นุ่มนวลและชัดเจน มีความซื่อสัตย์สุจริตและยุติธรรม ระยะเวลาให้นักเรียนอย่างเพียงพอ นอกเหนือ จากเวลาเรียนตามปกติ และควรมีความรักความศรัทธาในอาชีพครูอย่างแท้จริง

สมใจ วิเศษทักษิณ (2548) ได้ทำการศึกษาการพัฒนาตนเองตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1.การพัฒนาตนเองตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมอยู่ในระดับมาก มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้าน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นใน

สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และ ด้านแสวงหาและใช้ข่าวสารในการพัฒนา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

เสถียร กาชันท์ (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษาเรื่องการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ พบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง สิ่งปฏิบัติได้อันดับแรก คือ กำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนและสอดคล้องกับหลักสูตร 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน พบว่าโดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ จัดกิจกรรมสร้างนิสัยที่ดีในการปฏิบัติงานแก่นักเรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ ใช้วิธีการสอนและจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถของนักเรียน 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ สร้างแผนการสอนที่เน้นให้นักเรียนปฏิบัติจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอพบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ ใช้สื่อการเรียนการสอนที่หาง่าย ทาจากวัสดุในท้องถิ่นและมีประสิทธิภาพ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ เป็นเพียงผู้สอน ผู้แนะนำ ให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยการสังเกตพฤติกรรมความแตกต่างระหว่างบุคคล และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นกิจกรรมให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเอง 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ พบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับปานกลาง อันดับแรก คือ รายงานสภาพปัญหาความต้องการและเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนทั้งห้อง 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน พบว่าโดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ ชื่นชมผู้เรียนและให้กำลังใจผู้เรียนที่ปฏิบัติดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง ปฏิบัติตนในด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยา วาจาและจรรยาบรรณให้ผู้เรียนได้เห็น 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ เห็นความสำคัญของเพื่อร่วมงานตลอดเวลา 10) ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน พบว่า โดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ ปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับชุมชนด้วยความพึงพอใจ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พบว่าโดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ แสวงหาข้อมูลข่าวสาร สถานการณ์ของสังคมทุกด้าน และนำมาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่เสมอ และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก

สถานการณ์ พบว่าโดยภาพรวมปฏิบัติได้ในระดับมาก อันดับแรก คือ ใช้หลักท้าวการ เรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาและทุกสถานที่

อนุรักษ์ พิศวรงค์ (2553, หน้า 163) ได้ศึกษาการศึกษาบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจัด กิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้าน ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ($\bar{X} = 4.42$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้าน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$) 2. การเปรียบเทียบบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามี การปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เมื่อจำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาและครูในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษามี การปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทในการพัฒนาครู ตามมาตรฐานวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ.05 ใน 10 ด้าน คือ ด้านมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติเกิดผลจริง ด้านพัฒนา สื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ด้านปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ด้านร่วมมือ กับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และด้าน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ชฎารัช ชัยชนะ (2553) ได้ทำการศึกษา เรื่องการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ครูของครูสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพครูของครูสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า ในภาพรวมนั้นอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.44 เมื่อพิจารณารายมาตรฐาน พบว่า ระดับการ ปฏิบัติมากเป็นลำดับที่ 1 คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รองลงมา คือ

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนและการปฏิบัติที่อยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง คือ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอเป็นลำดับสุดท้าย

สุระพล สะไบ (2553) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1.การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มาตรฐานการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน มาตรฐานที่ 9 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และมาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

สิริมา เปี่ยมอยู่ (2554) ได้ทำการศึกษาแนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนชาณุวิทยา อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน ชาณุวิทยา อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามาตรฐานที่มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ มาตรฐานที่ 8 ส่วนมาตรฐานอื่น ๆ มีสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากและปานกลาง 2. ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูในโรงเรียน ชาณุวิทยา อำเภอชาณุวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับน้อย และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามาตรฐานที่มี ปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ มาตรฐานที่ 4 ส่วนมาตรฐานอื่น ๆ มีปัญหาการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย 3. จากผลการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ในโรงเรียนชาณุวิทยา ย้อนหลังตั้งแต่ปีพ.ศ. 2549-ปัจจุบัน พบว่า มาตรฐานที่ครูโรงเรียนชาณุวิทยา มีเอกสารหลักฐานในการปฏิบัติงานมากที่สุด เป็นลำดับ 1 คือ มาตรฐานที่ 12 ลำดับที่ 2 คือ มาตรฐานที่ 1, 2, 4, 8 ลำดับ 3 คือ มาตรฐานที่ 4 และ 11 และผลสัมฤทธิ์ด้านการวิเคราะห์เอกสารพบว่า สภาพการจัดทำเอกสารประกอบตามมาตรฐาน วิชาชีพในโรงเรียนอยู่ในระดับน้อย ปัญหาในการจัดทำเอกสารประกอบ ตามมาตรฐานวิชาชีพครู ที่ทำเป็นรูปธรรมได้มากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 4 4. จากการหาแนวทางพัฒนามาตรฐานที่มีการปฏิบัติงานน้อยจากผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารการศึกษาจำนวน 17 ท่าน ผลสรุปว่าผู้บริหารจำนวน 9 ท่าน มีความเห็นว่าควรแก้ปัญหาด้วยการจัดทำโครงการสำหรับครูขึ้นมา เพื่อแก้ปัญหา 5. ผลที่ได้จากการนำแนวทางพัฒนาที่ได้จากผู้บริหารมาพูดคุยในที่ประชุม เพื่อยกร่างโครงการผล

ปรากฏว่าครูโรงเรียนชาตวิทยาส่วนใหญ่ต้องการให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง โดยโครงการที่อบรมเป็นแบบอบรมเชิงปฏิบัติการ วิทยากรที่ให้ความรู้เป็นบุคลากรภายในโรงเรียน และ ช่วงเวลาที่เหมาะสมในการอบรมควรเป็นช่วงหลังเลิกเรียน 6. ผลที่ได้จากการตรวจสอบร่างโครงการของผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหารการศึกษา คือ ทุกท่านเห็นว่าร่างโครงการมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน 7. ผลการทดลองใช้โครงการ และดูผลตามวัตถุประสงค์ของโครงการพบว่า ผลการ ทดสอบความรู้ก่อน และหลังเรียนของข้าราชการครูโรงเรียนชาตวิทยาสูงขึ้น รวมทั้งผลจากการ ประเมินความพึงพอใจในการจัดโครงการนี้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สนธยา พิมพันธ์ (2556) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูทั้ง 12 มาตรฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติมากค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่า อันดับที่ 1 คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.17 รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 ดัดสันใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่เกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.91 และมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอเป็นอันดับสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.16 ส่วนแนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพและพัฒนาวิชาชีพ เพื่อนามาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ครูควรศึกษาผู้เรียนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยแล้วนำมาพัฒนาจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับเด็กแต่ละคน พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนแต่ละคนอย่างมีระบบจัดทา แผนการสอนโดยการวิเคราะห์หลักสูตรโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ครูผลิตสื่อ ใช้สื่อให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชา โดยควรให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและใช้สื่อ เพื่อให้สื่อมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยนำ วัสดุในท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ ส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามศักยภาพของผู้เรียน และควรจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาความรู้ พัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยการสอนซ่อมเสริมทัศนศึกษานำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการเรียนการสอนครูควรแต่งกายสุภาพเรียบร้อยพูดจาไพเราะมีความเมตตากรุณา มีความขยันและมีคุณธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างแก่นักเรียนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนครูและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา และชุมชนมีนวัตกรรมที่ทันสมัย รวบรวมข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน จัด

กิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดประสบการณ์จากสถานการณ์จริง

ศิริวรรณ จันทะจร (2557, หน้า 97) ได้ศึกษาแนวทาง พัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในอันดับมากอันดับสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และ อันดับต่ำสุดได้แก่ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอแนวทางการพัฒนาครู ตามมาตรฐานวิชาชีพ ในกลุ่มโรงเรียนปางมะค่า ประกอบด้วย 12 มาตรฐานดังนี้ 1) มาตรฐานการ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอควรให้มีรายงานทางวิชาการใน การประชุม อบรม สัมมนา 2) มาตรฐานการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด กับผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความ สัมพันธ์กับการพัฒนาการของผู้เรียน 3) มาตรฐานการมุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ ควรส่งเสริมการสอนซ่อมเสริมนักเรียนที่มี 4) มาตรฐานการพัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) มาตรฐานกาพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอ ควรให้มีการ ประเมินผลการใช้สื่อการเรียนการสอนและปรับปรุงให้เหมาะสมกับ เนื้อหา และกิจกรรมการเรียน การสอน 6) มาตรฐานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนรู้จัก คิดวิเคราะห์คิดสังเคราะห์ โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเลือกปฏิบัติงานตาม ศักยภาพ 7) มาตรฐานการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ได้อย่างเป็นระบบ ควรจัดให้มีการ รายงานผลการใช้เทคนิควิธีการ หรือนวัตกรรมที่แสดงถึง พัฒนาการของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหรือ รายกลุ่ม 8) มาตรฐานการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ควรให้คา เนาะนา แก่ไขข้อบกพร่อง ของนักเรียน 9) มาตรฐานการร่วมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ควรอาสาเข้าร่วม กิจกรรมของสถานศึกษา ตามความรู้ ความสามารถและความถนัด 10) มาตรฐานการร่วมมือกับ ผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ควร มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ระหว่างครูกับชุมชน 11) มาตรฐานการแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนาควรจัดให้มีการจัดทำระบบข้อมูล ข่าวสารให้สามารถนา มาใช้พัฒนาการเรียนการสอน และ 12) มาตรฐานการสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ควรจัด กิจกรรมการเรียนการสอนที่ให้นักเรียนได้สร้างแนวทางการ พัฒนางานเพื่อป้องกันปัญหา

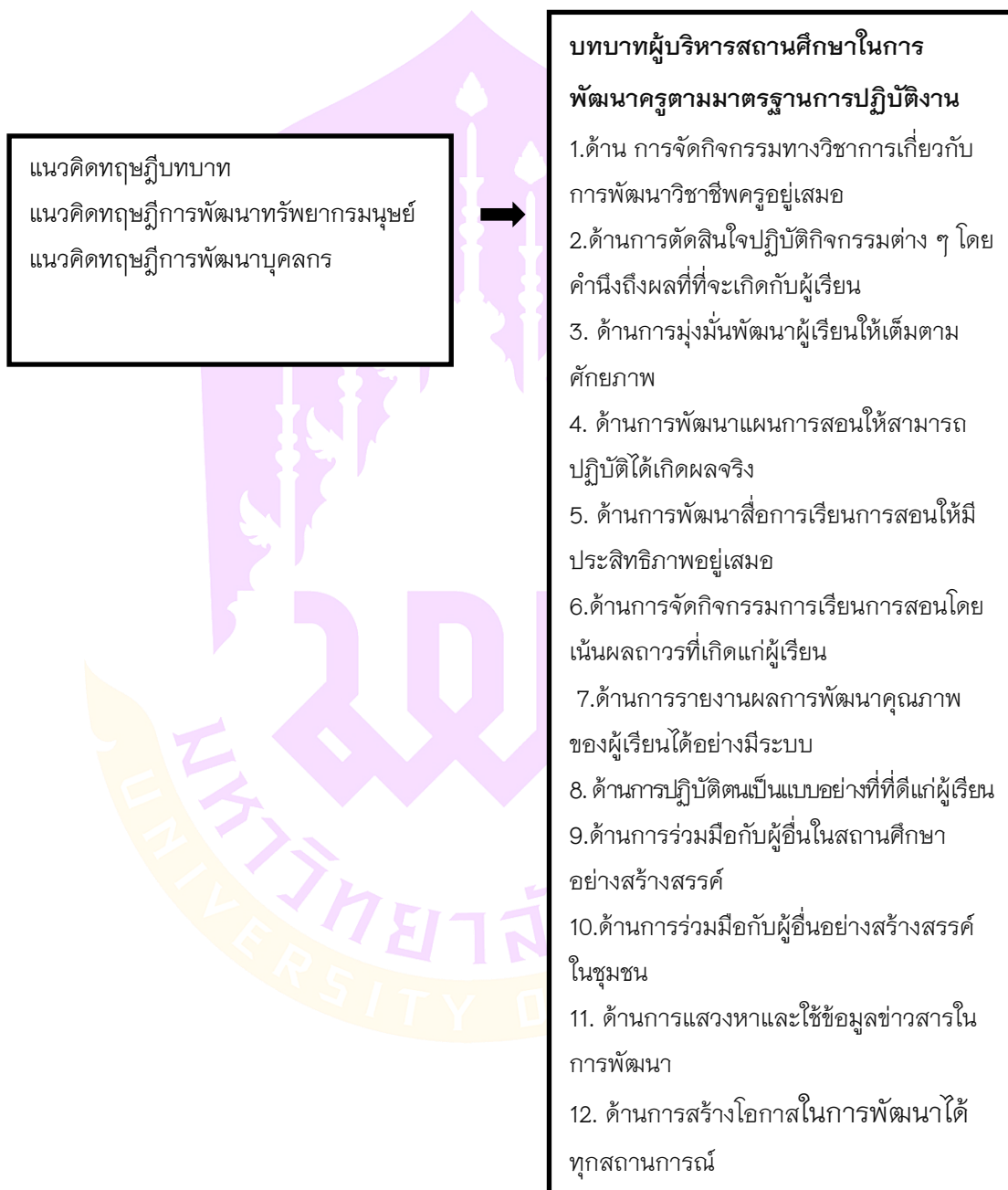
ขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 92) ได้ศึกษาบทบาทในการพัฒนาข้าราชการครู ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับ คือ 1) มุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 2) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และ 3) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารและข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิชาชีพครูเป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคม ซึ่งสังคมจะขาดวิชาชีพนี้ไปไม่ได้ ผู้ประกอบวิชาชีพนี้จะต้องมีคุณสมบัติที่ดีและการปฏิบัติงานของครูที่ดีนั้นจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์ตามมาตรฐานวิชาชีพ คือ คุณภาพของครูและคุณภาพของการศึกษาด้วย เด็กเยาวชนเป็นคนดีมีความรู้ ความสามารถ และดำรงตนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำนวน 12 มาตรฐาน จะเป็นประโยชน์ให้กับบุคลากรที่มีหน้าที่จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและอีกบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาครูให้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญมากในการขับเคลื่อนการพัฒนาครูให้ประสบผลสำเร็จได้

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารจะเห็นว่าตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ภาพ 1 แสดงตารางกรอบวิจัย

ที่มา: (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2560)

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการวิจัย เรื่อง บทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและ สถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 442 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2560 จำนวน 442 คน จากนั้นทำการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้ จำนวน 210 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและ ดำเนินการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 12 ด้าน ลักษณะคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) ประเมินค่า คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยถามครอบคลุมตามกรอบแนวคิด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

วิธีการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือเพื่อให้ครอบคลุมบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูมาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามกรอบการดำเนินงาน 12 ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียน พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. สร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ต ให้สอดคล้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบและแก้ไขเพิ่มเติมข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและรัดกุมยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุง แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย

6.1 ผศ.ดร. สันติ บรูณะชาติ หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

6.2 นายบุญณวิช เทพสุรินทร์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเวียงพาน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

6.3 นางอำพิน แสนดี ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านเวียงพาน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา นำมาหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ดังนี้

8. หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 ฉบับ ที่ไม่ใช่

กลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3

9. นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้แล้วมาตรวจให้คะแนนแล้ววิเคราะห์หาค่าความ เชื่อมั่นทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Coefficient Alpha Cornbrash's Coefficient) ดังนี้

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ค่า ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .95

10. นำแบบสอบถามที่ผ่านมาทดลองใช้มาปรับปรุงแก้ไขให้เรียบร้อยสมบูรณ์อีกครั้ง หนึ่งแล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา ตรวจสอบความเรียบร้อยครั้งสุดท้าย

11. นำแบบสอบถามที่ผ่านการคัดเลือกและหาคุณภาพแล้วมาจัดพิมพ์และสอบถาม ฉบับสมบูรณ์แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือขอความร่วมมือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อขอความ อนุเคราะห์ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล

2. ขอนหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์การดำเนินการวิจัยและขอความร่วมมือในการ เก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล ครูจำนวน 210 คน

3.2 ติดต่อเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.1 ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ถึงผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวิธีทางสถิติ

3.3.1 ตรวจสอบความถูกต้องแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน เพื่อคัดเลือก แบบสอบถามที่ถูกต้องสมบูรณ์ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูล ในลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามกลับมาแล้ว ผู้วิจัยค้นคว้าตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามจากนั้นนำข้อมูลที่รวบรวมได้ไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการทำวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้

1. แบบสอบถามตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน นำผลที่ได้มาแปลความหมายของข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยโดยอาศัยการประมาณค่าของการตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยให้เกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 56)

4.51–5.00 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบ

1.1 หาค่าความตรงเชิงเนื้อหาและค่าความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ค่า IOC

1.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้านโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (อนรรักษ์ พิศวงค์, 2552, หน้า 73)

2. สถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ได้แก่

2.1 ร้อยละ (Percentage) จากสูตร (อ้างอิงใน อนรรักษ์ พิศวงค์, 2552, หน้า 73)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (อ้างอิงใน อนรรักษ์ พิศวงค์, 2552, หน้า 73)

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (อ้างอิงใน อนุรักษ์ พิศวงศ์, 2552, หน้า 74)

สรุปได้ว่าการวิจัยในครั้งนี้ในการดำเนินการตามขั้นตอนตั้งแต่การหาประชากรและกลุ่มตัวอย่างการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การดำเนินการสร้างมือ การหาคุณภาพเครื่องมือ การเก็บรวบรวมเครื่องมือ การจัดท่าและการวิเคราะห์เครื่องมือ และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วดำเนินการประมวลผลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน (n = 210)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	76	36.20
2) หญิง	134	63.80
รวม	210	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน (n = 210)	ร้อยละ
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 25ปี	15	7.10
2) 25-40 ปี	119	56.70
3) 41 ปีขึ้นไป	76	36.20
รวม	210	100.00
3. ตำแหน่ง		
1)ครู	210	100.00
รวม	210	100.00
4. ประสบการณ์การทำงาน		
1) ต่ำกว่า 3 ปี	35	16.70
2) 3 – 5 ปี	65	31.10
3) 5 ปีขึ้นไป	110	52.30
รวม	210	100.00
5. วุฒิการศึกษา		
1) ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
2) ปริญญาตรี	111	52.90
3) สูงกว่าปริญญาตรี	99	47.10
รวม	210	100.00

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 210 คน เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 เพศหญิง จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 63.80 ในด้านตำแหน่งครู จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ในด้านอายุ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 อายุ 25 – 40 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.70 อายุ 41 ปีขึ้นไปจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 36.20 ในด้านประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี มีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 16.70 ด้านประสบการณ์ทำงาน 3-5ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 31.10 ด้านประสบการณ์ทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 52.30 ในด้านวุฒิการศึกษาส่วนมากปริญญาตรี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพในภาพรวม 12 ด้าน

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.42	0.42	มาก	2
2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	4.39	0.52	มาก	6
3 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.46	0.41	มาก	1
4 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.43	0.41	มาก	3
5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.38	0.42	มาก	10
6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.40	0.46	มาก	5
7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.39	0.42	มาก	8
8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.41	0.39	มาก	4
9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.39	0.44	มาก	9
10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน	4.39	0.42	มาก	7

ตาราง 2 (ต่อ)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานวิชาชีพ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา	4.30	0.46	มาก	12
12 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก สถานการณ์	4.32	0.42	มาก	11
รวมเฉลี่ย	4.39	0.30	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้แก่ ลำดับที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ลำดับที่ 5 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ลำดับที่ 6 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 7 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 8 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 10 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ลำดับที่ 11 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู	4.43	0.63	มาก	2
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาแห่งวิชาชีพ	4.52	0.60	มาก	1
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ	4.42	0.63	มาก	3
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจนตามกรอบการพัฒนาของสถานศึกษา	4.33	0.69	มาก	5
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูชัดเจน	4.41	0.64	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.42	0.62	มาก	

จากตาราง 3 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะนัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศียงรายเขต 3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาแห่งวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนา

ครูเพียงพอต่อความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจนตามกรอบการพัฒนาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจน ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับนักเรียน	4.38	0.72	มาก	5
2 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น การปฏิบัติและการตัดสินใจของคณะครู	4.40	0.72	มาก	3
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย	4.41	0.74	มาก	1
4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมและงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของนักเรียน	4.40	0.75	มาก	2
5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผน	4.40	0.71	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.39	0.42	มาก	

จากตาราง 4 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมและงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นการปฏิบัติและการตัดสินใจของคณะครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับนักเรียน ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.49	0.60	มาก	2
2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน	4.46	0.59	มาก	3
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียน	4.41	0.62	มาก	5

ตาราง 5 (ต่อ)

ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูส่งเสริม และกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถ ตามความถนัด	4.51	0.59	มาก	1
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครู เข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงาน ที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา	4.45	0.61	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.46	0.41	มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.46$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.51$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) และข้อที่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดทำแผนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความต้องการ	4.43	0.61	มาก	3
2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูรายงานผลการใช้แผนการสอนหลังการใช้แผนการสอน	4.47	0.62	มาก	2
3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.41	0.61	มาก	5
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและนิเทศติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.72	มาก	4
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.47	0.66	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.43	0.41	มาก	

จากตาราง 6 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงในภาพรวม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.43$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูรายงานผลการใช้แผนการสอนหลังการใช้แผนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูเข้ารับการ

อบรมเรื่องการจัดทำแผนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและนิเทศติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเรื่องการผลิต บำรุงรักษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน	4.50	0.60	มาก	1
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีตามความสำคัญและความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.57	มาก	5
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับการผลิต บำรุงรักษาสื่ออย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ	4.28	0.58	มาก	4
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนรู้อื่นเพื่อเก็บรักษาและให้บริการสื่อ นวัตกรรม	4.39	0.59	มาก	3
5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและข้าราชการครูคิดค้น ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม	4.48	0.62	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.38	0.42	มาก	

จากตาราง 7 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.38$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเรื่องการผลิตบำรุงรักษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและข้าราชการครูคิดค้นผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนรู้เพื่อเก็บรักษาและให้บริการสื่อ นวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับการผลิต บำรุงรักษาสื่ออย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีตามความสำคัญและความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) ตามลำดับ

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลที่ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขในการเรียน	4.42	0.66	มาก	2
2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมให้ครูสอดแทรกความคิดวิเคราะห์ในกิจกรรมการเรียนการสอน	4.43	0.63	มาก	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดย เน้นผลที่ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัด กิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการที่ หลากหลายและความแตกต่างของผู้เรียน	4.40	0.62	มาก	4
4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลา การดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	4.36	0.62	มาก	5
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด เป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาอย่างชัดเจน	4.41	0.55	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.40	0.46	มาก	

จากตาราง 8 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.40$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมให้ครูสอดแทรกความคิดวิเคราะห์ในกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขในการเรียนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและความแตกต่างของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา	4.40	0.54	มาก	3
2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่องการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อชุมชน	4.36	0.56	มาก	5
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา	4.42	0.63	มาก	2
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา	4.43	0.64	มาก	1
5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.66	มาก	4
รวมเฉลี่ย	4.39	0.42	มาก	

จากตาราง 9 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบในภาพรวมโดยภาพอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และต่ำสุดผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งครูเข้าอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ	4.49	0.55	มาก	1
2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	4.40	0.59	มาก	4
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติของข้าราชการครู	4.44	0.57	มาก	2
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา	4.43	0.62	มาก	3
5 ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.30	0.64	มาก	5
รวมเฉลี่ย	4.41	0.39	มาก	

จากตาราง 10 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งครูเข้าอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ อยู่ในระดับมา ($\bar{X} = 4.49$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติของข้าราชการครูอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานร่วมกันในสถานศึกษา	4.40	0.58	มาก	3
2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	4.38	0.60	มาก	4
3 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และรับทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	4.37	0.63	มาก	5

ตาราง 11 (ต่อ)

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครู และข้าราชการครูมีการวางแผนและ การแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยร่วม ปรึกษาหารือกัน	4.42	0.57	มาก	1
5 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิด ริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ ต่อสถานศึกษา	4.40	0.63	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.41	0.42	มาก	

จากตาราง 11 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.41$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูและข้าราชการครูมีการวางแผนและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยร่วมปรึกษาหารือกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานร่วมกันในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) และต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และรับทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การแข่งกีฬาวันสำคัญทางศาสนา	4.37	0.55	มาก	5
2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานองค์การอื่น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.42	0.59	มาก	1
3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง โดยปรึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.63	มาก	4
4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	4.41	0.59	มาก	2
5 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน	4.40	0.63	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.39	0.42	มาก	

จากตาราง 12 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานองค์การอื่น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.42$) ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ($\bar{X} = 4.41$) ข้อที่ 5 ผู้บริหาร

สถานศึกษารับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน (\bar{X} = 4.40) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การแข่งกีฬาวันสำคัญทางศาสนา (\bar{X} = 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S. D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.42	0.64	มาก	1
2 ผู้บริหารสนับสนุนส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ	4.30	0.70	มาก	2
3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูล	4.20	0.65	มาก	5
4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมีหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู	4.28	0.62	มาก	4
5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูนำระบบข้อมูลข่าวสารมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน	4.30	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย	4.30	0.46	มาก	

จากตาราง 13 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสามลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.42$) ข้อที่ 2 ผู้บริหารสนับสนุนส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ และข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูนำระบบข้อมูลข่าวสารมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.30$) และต่ำสุด คือ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูล ($\bar{X} = 4.20$) ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำเนียบแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.28	0.63	มาก	5
2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดหาและใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา	4.33	0.64	มาก	2
3 ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานโครงการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์	4.33	0.61	มาก	3

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุก สถานการณ์	n=210		ระดับ	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน	4.31	0.61	มาก	4
5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัด สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของ ผู้เรียน	4.39	0.58	มาก	1
รวมเฉลี่ย	4.32	0.42	มาก	

จากตาราง 14 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงรายเขต 3 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ในภาพรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.36$) และ เมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสาม
ลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ข้อที่ 5 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมเอื้อ
ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.39$) ข้อที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดหาและใช้
แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและ ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษา
มีแผนงานโครงการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ($\bar{X} = 4.33$)
และต่ำสุด คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้
มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.31$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 สรุปได้ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นในทางวิชาการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการและมีการเผยแพร่งานวิชาการสม่ำเสมอผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการวางแผนในการทำงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและพัฒนารอบไปถึงการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ (K) ทางด้านกระบวนการ (P) และ ทางด้านเจตคติ (A) รวมไปถึงผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูเน้นการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ผ่านประสบการณ์ตรง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูในการส่งเสริมผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถ เช่น ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนม เป็นการเลือกตามความสมัครใจ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความเข้าใจสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเสริมในด้านที่ควรพัฒนารวมไปถึงพัฒนาด้านที่ดีให้พัฒนายิ่งขึ้นไป

4. ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มาจัดอบรมให้ครูทุกคนให้มีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาจริงกับผู้เรียน

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารโดยการบริหารครบวงจร PDCA มีการวางแผน นำไปปฏิบัติจริงและประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาแผนการสอนของครูให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนรวมไปถึงความสามารถของผู้เรียน

5. ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอโดยการจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพแก่ครูผู้สอน

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสำรวจความจำเป็น ความต้องการของครูเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำสื่อ ผลิตสื่อ บำรุงรักษา ประเมินการใช้ และ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

6. ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครู เห็นความสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการนิเทศติดตามและสะท้อนกลับในกิจกรรมการเรียนการสอน

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ครูเป็นเพียงผู้แนะนำ ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ

7. ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูจัดทำรายงานสรุปผลการจัดการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน ข้อเสนอแนะ ปัญหา ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

8. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครู

8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาแห่งตนเองโดยทำหน้าที่ของตนเองเป็นแบบที่ดี โดยความยุติธรรมให้การยอมรับสร้างขวัญและกำลังใจให้ครู

8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีรวมถึงภาวะผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9. ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

9.1 ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูปรึกษาหารือและให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนให้มีคุณภาพเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป

9.2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมยินดีกับครูในการทำผลงานทางวิชาการพร้อมให้คำแนะนำให้ครูมีขวัญกำลังใจพัฒนาตนเองต่อไป

9.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมแต่ละฝ่ายงานเป็นประจำ ส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือแก้ปัญหา วางแผนดำเนินงานในการทำงานทุกชั้นตอน มีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำด้วยเต็มใจ ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักประชาธิปไตย สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อให้ครูมีความไว้วางใจกันได้และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

10. ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

10.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ร่วมมือกับชุมชนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา หรือ งานมงคล ให้ครูเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอ

10.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน

11. ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

11.1 ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูทันข่าวสาร เทคโนโลยี ทันโลก ทันสมัย

11.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด สร้างความเข้าใจระหว่างกัน มีการติดต่อประสานงาน เพื่อปรับปรุงงานที่ดีขึ้น ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนส่งเสริมสนับสนุน เช่น การตั้งกลุ่ม Line หรือ Facebook เพื่อส่งเสริมการสื่อสารข้อมูลต่อกัน พัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจที่ตรงร่วมกัน

12. ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

12.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้เปิดโลกทัศน์แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน และแหล่งเรียนรู้ภายนอก เช่น การทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

บทที่ 5

บทสรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ครู ในกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นการตอบคำถามแบบเลือกตอบ (check list) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อธิบายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง ร้อยละ 63.80 มีอายุตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป ร้อยละ 56.70 เป็นครูผู้สอนกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ระยะเวลาทำงาน ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 52.30 และ วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 47.10

2. ผลการวิเคราะห์บทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บทบาทการพัฒนาคูตามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 12 ด้าน พบว่า ลำดับที่ 1 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ลำดับที่ 2 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ลำดับที่ 3 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ลำดับที่ 4 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ลำดับที่ 5 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน ลำดับที่ 6 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ลำดับที่ 7 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ลำดับที่ 8 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ลำดับที่ 9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ลำดับที่ 10 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ลำดับที่ 11 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

2.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่าลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาแห่งวิชาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาคู ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคูเพียงพอต่อความต้องการ ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจนตามกรอบการพัฒนาของสถานศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหา พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมและงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นการปฏิบัติและการตัดสินใจของคณะครู ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูรายงานผลการใช้แผนการสอนหลังการใช้แผนการสอน ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดทำแผนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความต้องการ ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและนิเทศติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่องการผลิตบำรุงรักษาและนวัตกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและข้าราชการครูคิดค้น ผลิตและพัฒนาสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนรู้เพื่อเก็บรักษาและให้บริการสื่อนวัตกรรม ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับการผลิต บำรุงรักษาสื่ออย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการและ

ลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีตามความสำคัญและความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมให้ครูสอดแทรกความคิดวิเคราะห์ในกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขในการเรียนลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและความแตกต่างของผู้เรียน และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับพบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งครูเข้าอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ปฏิบัติของข้าราชการครู ลำดับที่ 3 คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา ส่วนลำดับที่ 5 คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูและข้าราชการครูมีการวางแผนและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยร่วมปรึกษาหารือกันมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานร่วมกันในสถานศึกษา ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และรับทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานองค์กรอื่นทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง โดยปรึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การแข่งกีฬาวันสำคัญทางศาสนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสนับสนุนส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ ลำดับที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูนำระบบข้อมูลข่าวสารมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมีหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู และลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.12 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าลำดับที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ลำดับที่ 2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดหาและใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ข้อที่ 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานโครงการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง ลำดับที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครุนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และลำดับสุดท้าย ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครุนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ดังนี้

3.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพและผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นในทางวิชาการ เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการและมีการเผยแพร่งานวิชาการสม่ำเสมอ มีการวางแผนในการทำงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และพัฒนารวบไปถึงการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอนให้มีคุณภาพแก่ผู้เรียนต่อไป

3.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ (K) ทางด้านกระบวนการ (P) และ ทางด้านเจตคติ (A) รวมไปถึงผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้และผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูเน้นการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3.3 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบการจัด

กิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ผ่านประสบการณ์ตรง ควรพัฒนาครูในการส่งเสริมผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถ เช่น ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนม เป็นการเลือกตามความสมัครใจ และผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความเข้าใจสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเสริมในด้านที่ควรพัฒนารวมไปถึงพัฒนาด้านที่ดีให้พัฒนายิ่งขึ้นไป

3.4 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มาจัดอบรมให้ครูทุกคนให้มีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาจริงกับผู้เรียนและผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารโดยการบริหารครบวงจร PDCA มีการวางแผน นำไปปฏิบัติจริงและประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาแผนการสอนของครูให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนรวมถึงความสามารถของผู้เรียน

3.5 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอโดยการจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพแก่ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสำรวจความจำเป็น ความต้องการของครูเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำสื่อผลิตสื่อ บำรุงรักษา ประเมินการใช้ และ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครู เห็นความสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการนิเทศติดตามและสะท้อนกลับในกิจกรรมการเรียนการสอนผู้บริหารสถานศึกษามีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอและ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ครูเป็นเพียงผู้แนะนำ ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติเรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ

3.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูจัดทำรายงานสรุปผลการจัดการเรียนการสอนในแต่ละภาค

เรียน ข้อเสนอแนะ ปัญหา ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาแห่งตนเองโดยทำหน้าที่ของตนเองเป็นแบบที่ดี โดยความยุติธรรมให้การยอมรับสร้างขวัญและกำลังใจให้ที่ครูผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงานสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีร่วมถึงภาวะผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.9 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมมือกันกับครูปรึกษาหารือและให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนให้มีคุณภาพเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมยินดีกับครูในการทำผลงานทางวิชาการพร้อมให้คำแนะนำให้ครูมีขวัญกำลังใจพัฒนาตนเองต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมแต่ละฝ่ายงานเป็นประจำ ส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือแก้ปัญหา วางแผนดำเนินงานในการทำงานทุกขั้นตอน มีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำด้วยเต็มใจ ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักประชาธิปไตย สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อให้ครูมีความไว้วางใจกันได้และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

3.10 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูให้ร่วมมือกับชุมชนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา หรือ งานมงคล ให้ครูเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน

3.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูทันข่าวสารเทคโนโลยี ทันโลก ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด สร้างความเข้าใจระหว่างกัน มี

การติดต่อประสานงาน เพื่อปรับปรุงงานที่ดีขึ้น ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนส่งเสริมสนับสนุน เช่น การตั้งกลุ่ม Line หรือ Facebook เพื่อส่งเสริมการสื่อสารข้อมูลต่อกัน พัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

3.12 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้เปิดโลกทัศน์แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชน และแหล่งเรียนรู้ภายนอก เช่น การทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยพบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บทบาทการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการส่งเสริมให้ครูได้ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสนับสนุนและผลักดัน ได้มีการส่งเสริมแนวคิดทฤษฎีที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียน ในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรมและมีทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ พงศ์ศิลปะชัยพร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริการงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัย อนุรักษ์ พิศวงศ์ (2552) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศูรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเหตุผลดังกล่าว จึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ

พัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้านสรุปได้ดังนี้

1.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่ม โรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้มีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนา ข้าราชการครู มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนา แห่งวิชาชีพกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูให้เพียงพอต่อความ ต้องการและได้กำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาครูอย่างชัดเจน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3, 2560) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ พิตรวงศ์ (2552, หน้า 163) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 95) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ พัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

1.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่ม โรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและ รูปแบบการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนยอมรับฟังความคิดเห็นการปฏิบัติ และการตัดสินใจของคณะครู มีการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ

และที่ได้รับมอบหมายโดยกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมและงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและมีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ พงศ์ศิลปะชัยพร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริการงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ์ พิตรวงศ์ (2552, หน้า 163) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 97) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับนักเรียน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่าด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้มีการกำหนดให้มีการประชุมครูและข้าราชการครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและข้าราชการครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูส่งเสริม และกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด และยังได้ส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียนอย่างเสมอระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย วณิชรัตน์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแก่ง

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ด้านความมุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอนุรักษ์ พิตรวงศ์ (2552, หน้า 164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านความมุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ด้านความมุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะสาข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านความมุ่งมั่น พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ อยู่ในระดับมาก

1.4 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะสาข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอมะสาข สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้มีการสนับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดทำแผนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความต้องการ ส่งเสริมให้ครูและข้าราชการครูมีการสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยวางแผนและนิเทศติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ บุญศิริธรรมชัย (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 อำเภอมะสาข จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย วณิชรัตน์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับมาก

1.5 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ส่งครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่องการผลิต บำรุงรักษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน มีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีตามความสำคัญและความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ครูคิดค้น ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม มีการจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนรู้เพื่อเก็บรักษาและให้บริการสื่อ นวัตกรรม และมีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับการผลิต บำรุงรักษาสื่ออย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อนุรักษ์ พิศวงค์ (2552, หน้า 164) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 99) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก

1.6 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอมะขาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการส่งเสริมให้ครูและข้าราชการครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขในการเรียนมีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน โดยส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและความแตกต่างของผู้เรียนและมีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมให้ครูสอดแทรกความคิดวิเคราะห์ในกิจกรรมการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย วณิชรัตน์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแม่อาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ พิศวงค์ (2552, หน้า 177) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุนทร ผลการศึกษาพบว่า ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.7 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา ส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่องการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อชุมชน มีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่อง มีกำหนดเกณฑ์การรายงาน ผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่ และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อนุรักษ์ พิศวงค์ (2552, หน้า 178) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุนทร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิต เปี่ยมปรางค์ (2559, หน้า 102)

ได้ศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมาก

1.8 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่าด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการสนับสนุนส่งครูเข้าอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ ส่งเสริมการประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่งเสริมวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติของข้าราชการครู มีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา อีกทั้งยังปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิระ บุญศิริธรรมชัย (2547) ได้ทำการศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อนุรักษ์ พิศวงศ์ (2552, หน้า 178) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.9 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่าด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานร่วมกันใน

สถานศึกษาอยู่เป็นประจำ ส่งเสริมให้ครูมีความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้ครูและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และรับทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน มีการกำหนดให้ครูและข้าราชการครูมีการวางแผนและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยร่วมปรึกษาหารือกัน พร้อมทั้งมีการกระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย อนุรักษ์ พิศวงค์ (2552, หน้า 180) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 103) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.10 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รับผิดชอบต่อความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน ส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานองค์การอื่นทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา จัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครองโดยปรึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสนับสนุนให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และกำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การแข่งกีฬา วันสำคัญทางศาสนา อยู่อย่างเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ พงศ์พิชัยพร (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริการคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน ระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรีเขต 3 ผล

การศึกษาพบว่า ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน อยู่ในระดับมาก

1.11 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารนำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สนับสนุนส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ ส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูล มีการกำหนดให้ครูนำระบบข้อมูลข่าวสารมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมีหลักสูตร การอบรมที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพรทิพย์ ปรัชญาวาทิ (2546) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง ผลการศึกษา พบว่า ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระ บุญศิริธรรมชัย (2547) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษา พบว่า ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 105) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษา พบว่า ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา อยู่ในระดับมาก

1.12 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการจัดทำเนียบแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมีแผนงานโครงการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน และมีการส่งเสริมให้ครูจัดหาและใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย วณิชรัตน์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชวีญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก งานวิจัยที่สอดคล้องดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสอดคล้องจึงส่งผลให้บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานวิชาชีพกลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ดังนี้

2.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการหาความรู้ทางวิชาการและพัฒนาวิชาชีพควรส่งเสริมครูเข้าร่วมกิจกรรมที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้นในทางวิชาการ เช่นการอบรมเชิงปฏิบัติการ การประชุม สัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการและมีการเผยแพร่งานวิชาการสม่ำเสมอ ควรมีการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มีการวางแผนในการทำงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและพัฒนารอบไปถึงการปรับปรุงในทางที่ดีขึ้นเปิดโอกาสให้ครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาพัฒนาการเรียนการสอน

2.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูตัดสินใจในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน คือ ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทางด้านความรู้ (K) ทางด้านกระบวนการ (P) และ ทางด้านเจตคติ (A) รวมไปถึงผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ ควรให้ครูเน้นการจัดกิจกรรมเป็นกลุ่ม ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

2.3 ด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ออกแบบการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง (Active Learning) ผ่านประสบการณ์ตรง ควรพัฒนาครูในการส่งเสริมผู้เรียนให้มีการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ ให้ผู้เรียนได้แสดงความสามารถ เช่น ในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ชุมนม เป็นการเลือกตามความสมัครใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาครูให้มีความเข้าใจสมรรถนะของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดกิจกรรมเสริมในด้านที่ควรพัฒนารวมไปถึงพัฒนาด้านที่ดีให้พัฒนายิ่งขึ้นไป

2.4 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ผู้บริหารสถานศึกษาจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้มาจัดอบรมให้ครูทุกคนให้มีความเข้าใจในการจัดการเรียนรู้ให้เกิดการพัฒนาจริงกับผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการบริหารโดยการบริหารครบวงจร PDCA มีการวางแผน นำไปปฏิบัติจริง และประเมินผลและปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาแผนการสอนของครูให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนรวมไปถึงความสามารถของผู้เรียน

2.5 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ เห็นความสำคัญของการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอโดยการจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพแก่ครูผู้สอนผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายสำรวจความจำเป็น ความต้องการของครูเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำสื่อ ผลิตสื่อ บำรุงรักษา ประเมินการใช้ และ ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.6 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครู เห็นความสำคัญ ในการจัดการเรียนการสอนโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน จัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติจริง มีการนิเทศติดตามและสะท้อนกลับในกิจกรรมการเรียนการสอนและมีการนิเทศติดตามการเรียนการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมครูให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่

เน้นทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ครูเป็นเพียงผู้แนะนำ ให้ผู้เรียนได้ลงมือปฏิบัติ เรียนรู้ด้วยตนเอง ให้ผู้เรียนเกิดทักษะ

2.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูจัดทำรายงานสรุปผลการจัดการเรียนการสอนในแต่ละภาคเรียน ข้อเสนอแนะ ปัญหา ต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความตระหนักให้ครูประพฤติ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความศรัทธาแห่งตนเองโดยทำหน้าที่ของตนเองเป็นแบบที่ดี โดยความยุติธรรมให้การยอมรับ สร้างขวัญและกำลังใจให้ครูผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจที่ดีต่อการทำงาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีร่วมถึงภาวะผู้นำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.9 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ผู้บริหารสถานศึกษา ร่วมมือกันกับครูปรึกษาหารือและให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการของโรงเรียนให้มีคุณภาพเพื่อส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนต่อไปผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมยินดีกับครูในการทำผลงานทางวิชาการพร้อมให้คำแนะนำให้ครูมีขวัญกำลังใจพัฒนาตนเองต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมแต่ละฝ่ายงานเป็นประจำ ส่งเสริมเปิดโอกาสให้ครูได้ แสดงความคิดเห็น ปรึกษาหารือแก้ปัญหา วางแผนดำเนินงานในการทำงานทุกขั้นตอน มีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ ให้คำแนะนำด้วยเต็มใจ ส่งเสริมให้ครูทำงานเป็นทีม ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักประชาธิปไตย สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน เพื่อให้ครูมีความไว้วางใจกันได้และร่วมกันพัฒนาสถานศึกษา

2.10 ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมครูให้ร่วมมือกับชุมชนในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันสำคัญทางพุทธศาสนา หรือ งานมงคล ให้ครูเข้าร่วมอย่างสม่ำเสมอผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้ทำประโยชน์เพื่อชุมชน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาสถานศึกษาและผู้เรียน

2.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจทันเหตุการณ์ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ครูทันข่าวสาร เทคโนโลยี ทันโลก ทันสมัย ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารและใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียนสูงสุด สร้างความเข้าใจระหว่างกัน มีการติดต่อ

ประสานงาน เพื่อปรับปรุงงานที่ดีขึ้น ใช้เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนส่งเสริมสนับสนุน เช่น การตั้งกลุ่ม Line หรือ Facebook เพื่อส่งเสริมการสื่อสารข้อมูลต่อกัน พัฒนาระบบการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้มีประสิทธิภาพ และเป็นเครื่องมือในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน

2.12 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนครูให้เปิดโลกทัศน์แก่ผู้เรียนให้ผู้เรียนได้ศึกษาความรู้จากแหล่งเรียนรู้ภายในชุมชนและแหล่งเรียนรู้ภายนอก เช่น การทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแนวทางการดำเนินการบริหารและพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเขตการศึกษาอื่น

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อค้นพบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่จะส่งผล สนับสนุน หรือ มีส่วนทำให้ครูพัฒนาตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการศึกษาปัญหาในการจัดการศึกษาและพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน



บรรณานุกรม





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

บรรณานุกรม

- กริช นุ่มวัด. (2546). **พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของครูใหญ่โรงเรียนเอกชนที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537.** วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ขวัญจิต เปี่ยมปราณี. (2559). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จันทร์ฉาย ปันแก้ว. (2546). **ความหมายของบทบาท.** สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2560 จาก <https://www.gotoknow.org/posts/259734>
- ชฎารัช ชัยชนะ. (2553). **การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า.** วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- ธัญญรัตน์ พุ่งศิลปะชัยพร. (2548). **การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- ปราณี กัญญาสุต. (2557). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. **บทบาทหน้าที่ครู.** สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2560 จาก <https://sites.google.com/site/orathaieducation/home/bothbath-hnathi-khxng-khru>
- พนัส หันนาคินทร์. (2526). **ความหมายของการพัฒนาครูและบุคลากร.** สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2560 จาก <http://www.google.co.th/url?admin.rtanc.ac.th/bookin/photo2/117.doc>
- เพิ่มพร พลศิริ. (2549). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มหาสารคามเขต 1 .** วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม.
- พรชัย ชนุนันท์. (2553). **สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.

- วิไลจิระ วัชชะนานนท์. (2547). การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). มาตรฐานวิชาชีพครู. สืบค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2560
จาก http://www.google.co.th_education.dusit.ac.th/QA/articles/doc02.pdf
- สุระพล สะไบ. (2553). การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย,
เลย.
- สมสมร ลายพิğun. (2555). การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการ
พัฒนา ครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- สมใจ วิเศษทักษิณ. (2549). การพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สุกรี ปิ่นอนุกุล. (2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารโดยใช้โรงเรียน
เป็นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- สมศักดิ์ สมานคุณ. (2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน
การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4.
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี
- สนธยา พิมพันธ์. (2556). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูใน
โรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ ค.ม,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.
- สิริมา เป็ยอญ. (2554). แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของ
ข้าราชการครูโรงเรียนชาญวิทยา อำเภอชาญวรลักษบุรี จังหวัดกำแพงเพชร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม , มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.

เสถาว์ กาซันท์.(2548). การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,มหาวิทยาลัย
ราชภัฏ,เพชรบูรณ์.

อนุรักษ์ พิศวงศ์ (2552). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐาน

วิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยสุรินทร์,สุรินทร์.

อริสรา หลักเป้า(2559).บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมวินัยและจรรยาบรรณ

วิชาชีพครูในโรงเรียนเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาเครือข่ายที่ 7

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี, อุตรธานี.

ฮาร์ดี้ และคอนเวย์ (Hardy & Conway, 1988). ความหมายของบท. สืบค้นเมื่อวันที่ 25

กรกฎาคม 2560 จาก http://gobaleart.blogspot.com/2011/07/blog-post_9597.html





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยพะเยา
UNIVERSITY OF PHAYAO

ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
โรงเรียนในกลุ่มอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง

1.แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. แบบสอบถามนี้มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3. คำตอบที่ได้จะไม่มีผลกระทบต่อกรปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่ประการใด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง โดยผู้วิจัยจะสงวนคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่ง จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามแต่ ละด้านตามความเป็นจริง จึงขอกราบขอบพระคุณ ณ โอกาสนี้

นางสาวพรนภัส คำตัน

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความตามความเป็นจริง

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ ต่ำกว่า 25 ปี 25-40 ปี 41 ปีขึ้นไป
3. ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการสถานศึกษา ครู
4. ประสบการณ์การทำงาน
 ต่ำกว่า 3 ปี 3 - 5 ปี 5 ปีขึ้นไป
5. วุฒิการศึกษา
 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามทัศนคติของท่านแล้วทำเครื่องหมาย ในช่องระดับพฤติกรรมบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ						
1.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู					
2.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาแห่งวิชาชีพ					
3.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ					
4.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจนตามกรอบการพัฒนาของสถานศึกษา					
5.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูชัดเจน					
ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน						
6.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน					
7.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นการปฏิบัติและการตัดสินใจของคณะครู					
8.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบและที่ได้รับมอบหมาย					
9.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมและงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
10.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผน					
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ						
11.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้มีการประชุมครูในการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
12.	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน					
13.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียน					
14.	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด					
15.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษา					
พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง						
16.	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดทำแผนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความต้องการ					
17.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูรายงานผลการใช้แผนการสอนหลังการใช้แผนการสอน					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
18.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้					
19.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและนิเทศติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่อง					
20.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้างและพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ						
21.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาเรื่องการผลิต บำรุงรักษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน					
22.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีตามความสำคัญและความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ					
23.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการจัดสรรงบประมาณสำหรับการผลิต บำรุงรักษาสื่ออย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ					
24.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีศูนย์สื่อการเรียนรู้อื่นๆ เพื่อเก็บรักษาและให้บริการสื่อ นวัตกรรม					
25.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและข้าราชการครูคิดค้น ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนและให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน						
26.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมีความสุขในการเรียน					
27.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมให้ครูสอดแทรกความคิดวิเคราะห์ในกิจกรรมการเรียนการสอน					
28.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองของความต้องการที่หลากหลายและความแตกต่างของผู้เรียน					
29.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร					
30.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน					
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ						
31.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา					
32.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่องการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อชุมชน					
33.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานของสถานศึกษา					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
34.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา					
35.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่อง					
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน						
36.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนส่งครูเข้าอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ					
37.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประพฤติตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ					
38.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติของข้าราชการครู					
39.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา					
40.	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน					
ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์						
41.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานร่วมกันในสถานศึกษา					
42.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
43.	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และรับทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน					
44.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูและข้าราชการครูมีการวางแผนและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยร่วมปรึกษาหารือกัน					
45.	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน						
46.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การแข่งกีฬาวันสำคัญทางศาสนา					
47.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานองค์การอื่น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
48.	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง โดยปรึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง					
49.	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน					
50.	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
51.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
52.	ผู้บริหารสนับสนุนส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ					
53.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูล					
54.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมีหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู					
55.	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูนำระบบข้อมูลข่าวสารมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน					
สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์						
56.	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำเนียบแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
57.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดหาและใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา					
58.	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานโครงการทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรง					

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
59.	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้มาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน					
60.	ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาครูตามมาตรฐานปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียนอำเภอแม่สายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

คำชี้แจง: โปรดแสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ตรงกับสภาพตามความเป็นจริง

1. ท่านมีแนวทางในการให้ครูปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการกับการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างไร

.....

.....

.....

2. ท่านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

.....

.....

.....

3. ท่านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพอย่างไร

.....

.....

.....

4. ท่านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนอย่างไร

.....

.....

.....

5. ท่านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมออย่างไร

.....

.....

.....

6. ท่านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิดสร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนอย่างไร

.....

.....

.....

7. ท่านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบอย่างไร

.....

.....

.....

8. ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอย่างไร

.....

.....

.....

9. ท่านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

10. ท่านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์อย่างไร

.....

.....

.....

11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาอย่างไร

.....

.....

.....

12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์อย่างไร

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วย



ภาคผนวก ค ตารางการหาค่า IOC

ตอนที่ 2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

กลุ่มโรงเรียนในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ							
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนและนโยบายในการพัฒนาครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนาและการศึกษาดูงานการพัฒนาแห่งวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแผนงานงบประมาณในการดำเนินงานเพื่อพัฒนาครูเพียงพอต่อความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการพัฒนาข้าราชการครูชัดเจนตามกรอบการพัฒนาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินงานด้านการพัฒนาครูชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน							
6	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางและรูปแบบการจัดกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็น การปฏิบัติและการตัดสินใจของคณะครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมุ่งมั่น และตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และที่ได้รับมอบหมายปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
9	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมและงานในหน้าที่ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความสามารถของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเพื่อรับฟังการปฏิบัติ เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาเพื่อนำมาใช้ในการวางแผน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ							
11	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูเสนอแนวทางปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การวางแผนที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12	การส่งเสริมให้ครูศึกษาความต้องการของผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูกำหนดแนวทางการดำเนินงานในการพัฒนาผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูส่งเสริมและกระตุ้นผู้เรียนได้แสดงความสามารถตามความถนัด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนาและการศึกษาดูงานที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง							
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสับสนุนให้ครูเข้ารับการอบรมเรื่องการจัดทำแผนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูรายงานผลการใช้แผนการสอนหลังการใช้แผนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดทำแผนการสอนตามกลุ่มสาระการเรียนรู้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนและนิเทศ ติดตามการใช้แผนการสอนอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการสร้าง และพัฒนาแผนการสอนที่เน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ							
21	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครู เข้ารับการอบรม สัมมนาเรื่องการผลิต บำรุงรักษาและนวัตกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดหาสื่อและ เทคโนโลยีตามความสำคัญและความต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนการจัดสรร งบประมาณสำหรับการผลิต บำรุงรักษาสื่อ อย่างเพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดให้มีศูนย์สื่อ การเรียนรู้เพื่อเก็บรักษาและให้บริการสื่อ นวัตกรรม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
25	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ ข้าราชการครูคิดค้น ผลิตและพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอนและให้ผู้เรียน มีส่วนร่วม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน							
26	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและมี ความสุขในการเรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดแนวทาง การจัดกิจกรรมให้ครูสอดแทรกความคิด วิเคราะห์ในกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สามารถตอบสนองความต้องการที่หลากหลายและความแตกต่างของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
29	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระยะเวลาการดำเนินงานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ							
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งครูและข้าราชการครูเข้ารับการอบรม สัมมนา เรื่องการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต่อชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมส่งเสริมและเผยแพร่และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรการของสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้คณะครูผู้ปกครองคณะกรรมการสถานศึกษาทราบอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน							
36	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนส่งครูเข้าอบรมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมแห่งวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
37	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการประพุดิตนตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
38	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมวินัยในตนเองและรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ปฏิบัติของข้าราชการครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
39	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการปฏิบัติตนของครูในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
40	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์							
41	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมเพื่อปรึกษาหารือการดำเนินงานร่วมกันในสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
42	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความรู้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
43	ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและข้าราชการครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์และรับทราบวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดให้ครูและข้าราชการครูมีการวางแผนและการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานโดยร่วมปรึกษาหารือกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
45	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูมีความคิดริเริ่มค้นคว้าทดลองสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญคนที่			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		1	2	3			
ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน							
46	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสัมพันธ์กับชุมชน เช่น การแข่งกีฬา วันสำคัญทางศาสนา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
47	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการประสานงานกับหน่วยงานองค์การอื่น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
48	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง โดยปรึกษาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
49	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูมีการประสานสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
50	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถ ของบุคคลอื่นในชุมชน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา							
51	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสาร นำมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
52	ผู้บริหารสนับสนุนส่งครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการพัฒนาสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
53	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การเข้าถึงข้อมูลและการใช้ข้อมูล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
54	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติการมีหลักสูตรการอบรมที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีเทคนิค วิธีการ นวัตกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนและวิชาชีพครู	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
55	ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดให้ครูนำระบบข้อมูลข่าวสารมาพัฒนากิจกรรมการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อ	การพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความคิดเห็นของ			รวม	ค่า IOC	แปล ผล
		ผู้เชี่ยวชาญคนที่					
		1	2	3			
สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์							
56	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำเนียบ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
57	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดหา และใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
58	ผู้บริหารสถานศึกษามีแผนงานโครงการ ทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ สร้างโอกาสการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
59	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูนำภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และแหล่งเรียนรู้มาประยุกต์ ใช้ในการเรียนการสอน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
60	ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัด สภาพแวดล้อมเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	พรนภัส คำตัน
วัน เดือน ปี เกิด	09 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	เชียงราย
วุฒิการศึกษา	2555 คบ.(ภาษาอังกฤษ),มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย,เชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	75 หมู่ 11 ตำบลปงน้อย อำเภอดอยหลวง จังหวัดเชียงราย 57110
ผลงานตีพิมพ์	ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พรนภัส คำตัน (ผู้บรรยาย).(16 มิถุนายน 2561).บทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษาในการพัฒนาครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน กลุ่มโรงเรียน อำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 4 (หน้า 681-690).พะเยา:อาคารเรียนรวม(PKY) มหาวิทยาลัยพะเยา

