

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่
GUIDELINES FOR DEVELOPING COMPETENCIES UNDER
PROFESSIONAL STANDARDS OF EDUCATIONL INSTIUTION
ADMINISTRATORS UNDER KRABI EDUCATIONAL SERVICE AREA
OFFICE PRIMARY SCOOOL

เด่นตา ชัยเพชร

Denta Chaiphet

จุติพร อัสวโสวรรณ

Jutiporn Assawasowan

สุรพงศ์ เอื้อศิริพรฤทธิ์

Surapong Uasiripornrit

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

Nakhon Si Thammarat Rajabhat University, Thailand

E-mail: pocky.pocpoc@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู 2) เปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 338 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผ่านการทดสอบค่าความเชื่อมั่นที่ 0.98 และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที ค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการวิเคราะห์เนื้อหา

* Received 9 February 2022; Revised 2 April 2022; Accepted 10 June 2022

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน และสมรรถนะตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ สมรรถนะที่อยู่ในระดับมาก คือ สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าด้านวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการทำงานเป็นทีม วางแผนการทำงานร่วมกับคณะครูและคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อกำหนดนโยบายของสถานศึกษา เป็นผู้ผ่านการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตย สนับสนุนทรัพยากรทางการศึกษา ปฏิบัติตนตามกรอบวินัยของราชการ และใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประถมศึกษากระบี่

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the competences according to the professional standards of educational institutions administrators 2) to compare the competences according to the professional standards of educational institutions administrators. Classified by educational background work experience and school size, and 3) study the guidelines for the development of competences according to professional standards of school administrators. The sample consisted of 338 teachers in schools under the Krabi Primary Educational Service Area Office, Academic Year 2020. The sample size was determined using a ready-made table of Craigie and Morgan. and 5 school administrators. The research instruments were questionnaires and in-depth interviews. The statistics used were percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, One-Way ANOVA and Content Analysis.

The results of the research showed that;

1. the competence according to the professional standards of the educational institute administrators Overall, it's at the highest level. When considering each aspect, it was found that the competence at the highest level

was the performance according to the performance standards. and competence according to professional ethical behavior patterns High level competence is competence based on professional knowledge and experience and competence according to performance standards.

2. The results of the comparison of the teachers' opinions on the competence according to the professional standards of the school administrators It was found that the educational qualifications were not different. In terms of work experience and school size, there were statistically different opinions at the .05 level.

3. Guidelines for developing competence according to professional standards of educational institute administrators, namely, school administrators adhere to the principle of teamwork, plan to work with teachers and school committees to formulate school policies, be a change leader, promote democratic governance, support educational resources, act in accordance with the discipline framework of the government and use the moral system in the administration.

Keywords: Competency according to professional standards, school administrators, Krabi Primary School

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนามนุษย์ให้มีความเจริญงอกงาม ทั้งด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงานและวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ และประกอบอาชีพได้ มีวิถีชีวิตที่กลมกลืนกับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในสังคม สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว และการศึกษายังเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คนมีหลักคิด รู้จัก เลือกรับ ปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์และสิ่งใหม่ ๆ ที่เข้ามาสู่ชีวิตตลอดเวลา ระบบการศึกษาจะตอบสนองการทำงานในยุคข้อมูลข่าวสาร การจัดการเรียนรู้ต้องส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์จินตนาการมากกว่าในอดีต คุณภาพของทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นหัวใจสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ (มนต์ชัย สุวรรณหงส์, 2554) และในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 (สภาการศึกษา, 2552) ได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยได้บัญญัติไว้ในมาตรา 43 ความว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิ เสมอกันในการรับ การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บ

ค่าใช้จ่ายการจัดการศึกษาของรัฐต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน”

ผู้บริหารคือ องค์กรที่ต้องมีบทบาทสำคัญเป็นอย่างมากต่อการบริหารสถานศึกษาในการพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพนั้น จะต้องพัฒนาให้ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ดีด้วย ดังที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2553) ได้บัญญัติมาตราที่ให้ความสำคัญกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายมาตรา เช่น 39 ระบุไว้โดยชัดเจนว่าให้มาตราบกระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร การจัดการศึกษา ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารบุคลากรและการบริหารงานทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้สถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความเป็นอิสระคล่องตัวในการตัดสินใจในการบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจ หน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติ ตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาซึ่งในมาตรานี้ได้ให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษามากเพราะเชื่อว่าเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการปฏิรูปการศึกษาสอดคล้องกับ (ธีระ รุญเจริญ, 2550) ที่ได้กล่าวสนับสนุนว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ หรือมีความรู้ความสามารถเพื่อที่จะสามารถขึ้นและพัฒนาสังคมได้ หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสูงและเป็นผู้นำวิชาชีพที่มีความรู้ ความสามารถและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีจึงจะนำไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดีมีประสิทธิภาพ

หลักการสมรรถนะ (Competency) เป็นหลักการที่องค์การต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศได้นำมาใช้ในการบริหารงานอย่างกว้างขวาง โดยการสรรหาเฉพาะ การพัฒนาและการรักษาบุคลากรในองค์กร ซึ่งสมรรถนะ(Competency) ช่วยให้ผลงานบุคลากรตรงตามความต้องการขององค์กรซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2549) ทั้งนี้สมรรถนะ (Competency) ยังเป็นหลักสำคัญในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กร (เทือน ทองแก้ว, 2550) นอกจากนี้ แมคเคลแลนด์ (McClelland, 1973) ได้วิจัยพบว่าสมรรถนะ (Competency) เป็นพฤติกรรมที่สามารถใช้ทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการแบบเดิมที่พิจารณาความสามารถของบุคคลจากวุฒิการศึกษา

คะแนนสอบที่รับจากสถาบันการศึกษา คะแนนผลสอบแข่งขันเข้าทำงานซึ่งสมรรถนะมีความหมายรวมถึงความรู้ทักษะคุณสมบัติบุคคลนิสัยและพฤติกรรมที่จำเป็นต่อความสำเร็จของบุคคลและองค์กรในส่วนของภาคราชการในประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ได้ปรับปรุงระบบข้าราชการงาน และค่าตอบแทน ในราชการพลเรือนสามัญของไทยไปพร้อม ๆ กัน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนากระบวนการสร้างประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน การให้บริการที่ดีของส่วนราชการ อีกทั้งยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างระบบราชการให้เป็นมืออาชีพ โดยใช้ปรัชญา 3 หลักการสำคัญคือ หลักการพิทักษ์ระบบคุณธรรม หลักการกำหนดและพัฒนาสมรรถนะของข้าราชการ และหลักการบริหารผลงาน

องค์กรทางการศึกษาของไทย โดยเฉพาะสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ซึ่งถือเป็นหน่วยงานหลักที่ทำหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีคุณภาพมาตรฐานเป็นคนดี คนเก่ง มีความสุขและมีจิตวิญญาณแห่งความรักชาติ ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ ในการพัฒนาคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาคือการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเพื่อเป็นข้อกำหนดคุณสมบัติด้านวิชาชีพ (Professional Qualification) โดยกำหนดมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับทั้งสองเรื่องดังกล่าว ส่วนการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนนั้น คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ได้กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำสายงาน (Specific Competency) และคุรุสภา (สำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา, 2548) ได้กำหนดสมรรถนะที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนไว้ในมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

จากสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับการดำเนินการเกี่ยวกับวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน ยังปฏิบัติไม่เต็มที่ทั้งในด้านการผลิตการพัฒนาและนอกจากนั้นการดำเนินการตามมาตรฐานวิชาชีพยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควรไม่สามารถทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพได้ตามที่มุ่งหวัง (ธีระ รุญเจริญ, 2550) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาหลายท่านที่ให้ความสำคัญและได้ศึกษาถึงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีปัญหากับสมรรถนะ เช่น (ชัยพงษ์ กองสมบัติ, 2548) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดหนองคาย พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนจังหวัดหนองคายมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะในด้านความรู้ ความเข้าใจต่อหลักการบริหาร คุณธรรมของผู้บริหาร และการเป็นผู้นำหรือมีความรู้ทางวิชาการของผู้บริหาร (นันทพร ศุภะพันธ์, 2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ผลการวิจัย พบว่าสมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษาตามที่กำหนดจำนวน 18

สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไปหลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำของบประมาณสารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการจูงใจ การวางแผน การพัฒนาวิชาชีพความสัมพันธ์กับชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี เป็นต้น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติ โดยเฉพาะการบริหารการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาของตน ซึ่งสามารถเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาได้กับตัวจักรสำคัญที่จะควบคุมการดำเนินงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา ให้เป็นไปอย่างราบรื่นและสอดคล้องกัน สมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำ จึงเป็นเครื่องชี้วัดสำคัญประการหนึ่งว่า เขาจะสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้ประสบความสำเร็จ มากน้อยเพียงใด ผู้บริหารสถานศึกษาที่ฉลาดจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกำหนดพฤติกรรมของตนเองให้สอดคล้องกับสภาวะของสถานศึกษาที่เผชิญอยู่ ประสานความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุตามภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงที่สุด บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและของชาติในที่สุด

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายในเบื้องต้นคือ การทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะและคุณสมบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา และเป้าหมายที่สำคัญที่สุด คือ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยสามารถสร้างผลลัพธ์จากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามเป้าหมายระดับสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งหมด 2,730 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ปีการศึกษา 2563 จำนวน 338

คนที่ได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง และกลุ่มตัวอย่างสำหรับศึกษาแนวทางการพัฒนา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งแบบสอบถามที่แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่แบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน 4) สมรรถนะตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ลักษณะแบบสอบถามในตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดลิเกิร์ต (Likert Scales) โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับการเสนอปัญหาเกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ เพื่อหาแนวทางในการปรับปรุงและแก้ไข การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้ในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 คน ได้มาโดยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) คือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ ที่มีวิทยฐานะชำนาญการ และเชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้เกี่ยวกับสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผลการตรวจสอบค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.96 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.98

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (SPSS) หาค่าสถิติ ดังนี้ 1) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (f) และค่าร้อยละ (Percentage) 2) การศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ และ 3) วิเคราะห์สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการหาค่า t จากการทดสอบ t-test จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน โดยการหาค่า f จากการทดสอบ f-test โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่

โดยใช้วิธีการตรวจสอบความแตกต่างของ เชฟเฟ (Scheffe' method) 4) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างโดยนำรายงานแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” นำมาสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดรองลงมาคือ สมรรถนะตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดคือสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. เปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน แสดงว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สมรรถนะตามมาตรฐานแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านที่แตกต่างกัน แสดงว่าความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงานมีผลต่อความคิดเห็นของครู

2.3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน

สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สมรรถนะตามมาตรฐานแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบด้านที่แตกต่างกัน แสดงว่าความแตกต่างด้านขนาดของโรงเรียนมีผลต่อความคิดเห็นของครู

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีดังนี้

3.1 สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เน้นการทำงานเป็นทีม ยึดนโยบายของรัฐบาลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและบริบทของชุมชน เพื่อการทำงานที่มีหลักการ หลักเกณฑ์และหลักฐาน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะด้านภาษาและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน

3.2 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยึดหลักการทำงานแบบคู่คิด มีการประชุมร่วมกันเพื่อสะท้อนคิดแบบเป็นกัลยาณมิตร สร้างความเชื่อมั่นให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา คอยให้คำปรึกษาแนะไม่ทิ้งให้ครูและบุคลากรทำงานเพียงลำพัง เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พร้อมร่วมกันพัฒนางานทุกด้านแบบเชิงบวก สนับสนุนงบประมาณให้กับครูและบุคลากร เพื่อพัฒนาตนเองเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่

3.3 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม คำนึงถึงผู้เรียนที่เป็นเยาวชนซึ่งง่ายต่อการเลียนแบบทางพฤติกรรม เป็นสำคัญ ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ยึดมั่น สนับสนุน ส่งเสริมการปกครองประชาธิปไตย รักและศรัทธาในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู บุคลากรทางการศึกษาและผู้เรียนให้รู้เท่าทันโลกออนไลน์ จัดอบรมด้านความรุนแรงปรับทัศนคติร่วมกันแบบปรองดองและเน้นความสามัคคี รวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อศิษย์ ด้านความรู้และการดำรงชีวิต

3.4 สมรรถนะตามแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าตามสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างในการวางแผน นำแนวคิดจากนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่” ผู้วิจัยเสนอประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากระบี่โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตาม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับข้อบังคับของ สำนักงานเลขาธิการ คุรุสภา ที่กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่า เป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มี กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการ ประกอบวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคะเน โต้วัฒนา ที่กล่าวว่าครูมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพอยู่ในระดับมาก (สมคะเน โต้วัฒนา, 2556) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษารัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อ วิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม ซื่อสัตย์สุจริตตามกฎระเบียบ และแบบแผนของทางราชการจนเป็นแบบอย่างที่ดีได้อย่างเป็น รูปธรรมที่ชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐวัฒน์ จันทรพิภพ ที่กล่าวว่า ผู้บริหาร สถานศึกษา มีจรรยาบรรณต่อวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้บริหาร ที่ต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำเกียรติและศักดิ์ศรีแห่ง วิชาชีพ ประกอบไปด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้าน วิชาชีพ และวิสัยทัศน์ต้องรักและศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กรวิชาชีพ (ญัฐวัฒน์ จันทรพิภพ, 2560)

1.2 สมรรถนะตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการแสดงออกถึง การปกป้องสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ พร้อมทั้งจัดบรรยากาศและ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพงษ์ วงศ์เรือน ที่กล่าวว่าการพัฒนาประชาธิปไตยในโรงเรียนอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขนั้นจำเป็นที่ จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นลำดับแรก (นิติพงษ์ วงศ์เรือน, 2547)

1.3 สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำความรู้ ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง จนเกิดผลงานเชิงประจักษ์เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กร สอดคล้องกับสมรรถนะประจำสายงานที่คณะกรรมการครูและบุคลากรทางการศึกษา (กคส.) กำหนดไว้ในเกณฑ์การประเมินวิทยฐานะ คือ สมรรถนะในการพัฒนาตนเองซึ่งประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์ตนเอง 2) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร 3) การใช้ภาษาอังกฤษ ในการแสวงหาความรู้ 4) การติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ 5) การประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อคงไว้ซึ่งองค์ความรู้ ทักษะในการประกอบวิชาชีพ สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่จำเป็นตลอดจนบ่มเพาะคุณธรรม จริยธรรม เกิดจิตวิญญาณของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วยการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ทั้งนี้ เพื่อรองรับการประเมินความรู้ ประสบการณ์ในการประกอบวิชาชีพ ตลอดจนความชำนาญในการประกอบวิชาชีพตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติในการพัฒนาสังคมต่อไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549)

1.4 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากผู้บริหารปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพของตนเองและครูอยู่เสมอ พัฒนากิจกรรมวิชาการให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ จัดระบบการทำงานโดยเน้นผลที่เกิดแก่ผู้เรียน เป็นสำคัญสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา ที่กล่าวว่า คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพคือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2540) สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา ธนินิธิ์ ที่กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าทุกกิจกรรมในการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายเป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย โดยมุ่งเน้นคุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหาร

สถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาถือว่าเป็นกลไกหลักและมีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ที่จะต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุม กำกับและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานเพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าตนเองได้ทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ของนักเรียน โดยต้องเข้าใจเนื้อหาเชิงวิชาการ การประเมินผล และเทคนิคการสอน มีการทำงานเพื่อเสริมสร้างทักษะร่วมกับครู การรวบรวม วิเคราะห์และใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ ผู้นำถูกคาดหวังให้ทำงานร่วมกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง สมาชิกในชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าความต้องการการเรียนรู้ของนักเรียนทุกคนได้รับการตอบสนอง (สัมมา ธนธัญ, 2553)

2. การเปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน ปรากฏรายละเอียดดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการวิเคราะห์ด้วยสถิติ t-test พบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพสูง ส่งเสริมและสนับสนุนครูอย่างเท่าเทียม ทำให้ครูไม่ว่าจะมีวุฒิการศึกษาใดก็ตาม เกิดความเชื่อมั่นยอมรับและศรัทธาต่อผู้บริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนื้อทิพย์ จันทรปุ๋ย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ ที่กล่าวว่า ครูมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน (เนื้อทิพย์ จันทรปุ๋ย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2564)

2.2 การเปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สมรรถนะตามมาตรฐานแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหา

ความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheff's สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มากกว่าครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไปมีความรู้ ประสบการณ์และแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งสามารถนำมาเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงไชย พรรัตน์โชค ที่กล่าวว่า ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน (ธงไชย พรรัตน์โชค, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว ที่กล่าวว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวม แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (กมลพัชร หินแก้ว, 2555)

2.3 การเปรียบเทียบสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) พบว่าครูตามขนาดโรงเรียนต่างกัน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน สมรรถนะตามมาตรฐานแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ครูมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อหาความแตกต่างกันเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ Scheff's สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป มีความคิดเห็นสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มากกว่าครูโรงเรียนขนาดเล็ก สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าครูโรงเรียนขนาดใหญ่ขึ้นไป มีความคิดเห็นสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มากกว่าครูโรงเรียนขนาดกลาง อาจเป็นเพราะบริบทของโรงเรียนแต่ละขนาดมีปัจจัยต่าง ๆ ที่สนับสนุนครูในลักษณะที่ไม่เหมือนกัน ทำให้ความคิดต่างกัน สอดคล้อง

กับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ ครูที่ทำงานในขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดยพบว่า ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานสูงกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง (ประจวบ แจ้โพธิ์, 2556)

3. แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่

3.1 สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เน้นการทำงานเป็นทีม ยึดนโยบายของรัฐบาล เพื่อการทำงานที่มีหลักการ หลักเกณฑ์และหลักฐาน มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอยู่บนพื้นฐานคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะด้านภาษาและเทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานที่เป็นระบบ เน้นการทำงานเป็นทีม ทำให้การพัฒนาทางด้านต่าง ๆ เป็นไปได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนมณี ศิลานุกิจ ที่กล่าวว่ารูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยเชิงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่ารูปแบบมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความสอดคล้อง มีความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เพื่อให้สามารถที่จะเลือกใช้กับการบริหารสถานศึกษาให้ได้อย่างเหมาะสม (ชนมณี ศิลานุกิจ, 2563) สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมจัดเป็นกระบวนการพื้นฐานในการพัฒนากลุ่มบุคคลที่ทำงานด้วยกัน เพื่อให้เขาเหล่านั้นได้เรียนรู้ว่าจะทำอย่างไรจึงบรรลุเป้าหมายของแต่ละบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลพร้อมทั้งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรไปด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559)

3.2 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำกระบวนการ PLC ไปใช้ในการพัฒนาครูและบุคลากร คอยให้คำปรึกษาแนะนำเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรในการทำงานแบบไม่โดดเดี่ยว ต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง พร้อมพัฒนางานทุกด้านแบบเชิงบวก สนับสนุนงบประมาณให้กับครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองในการเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานแบบร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งการได้รับการสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ จะทำให้สถานศึกษาเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ พวงสมจิตร ที่กล่าวว่าชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพคือวิธีการพัฒนาครูด้วยการจัดบรรยายให้ครูได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันส่งผลให้ครูไม่โดดเดี่ยว และมีเครือข่ายในการทำงานเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนซึ่งมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ เป็นชุมชนที่มีความสัมพันธ์อันดีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นชุมชนที่มีฉันทะและความศรัทธาในการทำงาน เป็นชุมชนที่เอื้ออาทร มีคุณธรรมและเป็นกัลยาณมิตร

กันในทางวิชาการ เป็นชุมชนที่สามารถขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวิชาชีพได้ การนำ PLC มาใช้ในสถานศึกษาในโรงเรียนจะสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำที่สนับสนุนและแบ่งปันการเรียนรู้ร่วมกัน และการประยุกต์ใช้ความรู้ค่านิยมร่วมและวิสัยทัศน์ร่วมของสมาชิก เจือใจที่ช่วยผดุงความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้และการแบ่งปันการปฏิบัติ (ชูชาติ พวงสมจิตร์, 2560) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ ที่กล่าวว่า ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำรงครูผู้ช่วยและครูกระทำตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานให้เหมาะสม กับสถานการณ์เงื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมโดยมีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานสำเร็จ และผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงาน มีการผลักดันสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรวมตัวกันเป็นทีมด้วยความเต็มใจเพื่อสร้างพลังของการเป็นชุมชนนักปฏิบัติ เรียนรู้ร่วมกัน เป็นผู้นำร่วมกัน บนพื้นฐานวัฒนธรรมความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมาย และการกิจร่วมกัน สู่คุณภาพการจัดการเรียนรู้ที่เน้นความสำเร็จหรือประสิทธิผล ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนทำงาน ร่วมกันอย่างมีความสุข (ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ, 2562)

3.3 สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม คำนึงถึงผู้เรียนที่เป็นเยาวชนซึ่งง่ายต่อการเลียนแบบทางพฤติกรรม เป็นสำคัญ ปลูกฝังให้ครูและบุคลากรให้ยึดมั่น สนับสนุน ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และศรัทธาในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับครู บุคลากรและผู้เรียนให้รู้เท่าทันโลกออนไลน์ จัดอบรมเกี่ยวกับการวัดความรุนแรงในสังคมเพื่อ ปรับทัศนคติร่วมกันแบบปรองดองและเน้นความสามัคคีรวมทั้งการส่งเสริมสนับสนุนการจัดสรรงบประมาณเพื่อศิษย์ ด้านความรู้และการดำรงชีวิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลให้ครูและบุคลากรมีพฤติกรรมที่ดีขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกฉบับ ตั้งแต่ พ.ศ. 2475 ที่บัญญัติว่าประเทศไทยมีการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และองค์พระมหากษัตริย์ทรงดำรงอยู่ในฐานะอันเป็นที่เคารพสักการะ ผู้ใดจะละเมิดมิได้ ผู้ใดจะกล่าวหาหรือฟ้องร้องพระมหากษัตริย์ในทางใด ๆ มิได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเวศน์ มหารัตน์สกุล พบว่าประเด็นที่ให้น้ำหนักความสำคัญมากที่สุดคือ ผู้บริหารมีความประพฤติดี และเป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ไม่คอร์รัปชัน และผู้บริหารมุ่งเน้นการทำงานโดยทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ผู้บริหารคิดไกล มองไกล มีเจตคติในทางบวกผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารมีจิตสำนึกเพื่อส่วนรวม ยึดมั่นในอุดมการณ์ของการทำงานใน หน้าที่ ผู้บริหารมีความพยายามอดทน เอาชนะอุปสรรคทั้งปวงอย่างไม่ย่อท้อ ผู้บริหารปฏิบัติ ตนอยู่ในศีลธรรมคำสอนตามหลักศาสนา ผู้บริหารอยู่บนความซื่อสัตย์ สุจริต ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ และเข้ากับผู้อื่นได้ดี และ

ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2554) สอดคล้องกับแนวคิดของ นิติพงษ์ วงศ์เรื่อน ที่กล่าวว่า การพัฒนาประชาธิปไตยในโรงเรียนนั้น จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาครูเป็นลำดับแรก (นิติพงษ์ วงศ์เรื่อน, 2547)

3.4 สมรรถนะตามมาตรฐานแบบแผนพฤติกรรมจรรยาบรรณวิชาชีพ
ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนและปฏิบัติตามสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างในการวางแผน นำแนวคิดจากนวัตกรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้สู่การปฏิบัติเพื่อ พัฒนาตน พัฒนาคณ พัฒนางานไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างความรักความสามัคคีในหมู่คณะ ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารคือระเบียบกฎเกณฑ์หรือข้อบังคับที่ผู้ประกอบ วิชาชีพบริหารต้องปฏิบัติ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดอันเป็นการกระทำใด ๆ โดยกล่าวอ้างว่าตนเอง ไม่รู้ตามมา สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติภูมิ สมศ (2559) ที่กล่าวว่า แนวทางการบริหาร สถานศึกษา คือ ควบคุมการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริม ดำเนินการ นิเทศกำกับติดตามการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการ แลกเปลี่ยนและ ส่งเสริมโครงการคุณธรรมระหว่างสถานศึกษาและประเมินผลการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ โดยให้ ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมพร้อมทั้ง ยกย่อง เชิดชู บุคลากรที่มีคุณธรรม กำหนดแนวทางในการ ตรวจสอบรายงานผลการดำเนินงานการใช้งบประมาณ ให้คณะกรรมการสถานศึกษาได้เข้ามา มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์การดำเนินงานเพื่อให้ สอดคล้องกับงานประกันคุณภาพ นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงาน วางแผนด้าน งบประมาณ (กิตติภูมิ สมศ, 2560)

สรุป

การพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ มีสำคัญอย่างยิ่งในการจัดระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติตนตามสมรรถนะมาตรฐานวิชาชีพ จะนำสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมความรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

2. สมรรถนะตามแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณวิชาชีพพระดับมากที่สุดรองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการให้มากขึ้น

3. สมรรถนะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพพระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการงบประมาณให้เป็นระบบ มีความถูกต้อง และมีหลักฐานที่ชัดเจนเพื่อความโปร่งใส

4. สมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานระดับมากรองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาแนวใหม่มีความจำเป็นต้องนำนวัตกรรม มาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของบุคคลที่มีต่อที่มีต่อสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในหลายกลุ่ม เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้นำชุมชน ฯลฯ

2. ควรนำผลการศึกษาไปวางแผนพัฒนา ปรับปรุงงานทั้ง 4 ด้าน แล้วนำผลการพัฒนาไปรายงาน เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ในการนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กิตติภูมิ สมศ. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดอุทัยธานี. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ขจรศักดิ์ เขียวน้อย และคณะ. (2562). การพัฒนาแบบวัดพฤติกรรมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา. ใน รายงานการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- ชนมณี ศิลาณากิจ. (2563). รูปแบบการบริหารโรงเรียนโดยใช้วงจรคุณภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย. ใน การค้นคว้าอิสระการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูชาติ พ่วงสมจิตร. (2560). ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพและแนวทางการนำมาใช้ในสถานศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มสธ, 10(1), 34-41.

- ณัฐวัฒน์ จันทรพิภพ. (2560). ความพึงพอใจของครูต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. ใน สาร
นิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- เทื้อน ทองแก้ว. (2550). สมรรถนะ Competency) : หลักการและแนวปฏิบัติ.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธงชัย พรธิตินิช. (2558). การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษา เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- นันทพร ศุภะพันธ์. (2551). การศึกษาสมรรถนะการบริหารด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
เอกชน ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 2. ใน วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสารมิต.
- นิติพงษ์ วงศ์เรือน. (2547). การบริหารกิจกรรมส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง. ลำปาง: มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- เนือทิพย์ จันทรปุ้ย และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อสมรรถนะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตเมืองปรางค์กู่ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6. Journal of Roi Kaensarn Academi, 6(1), 26-40.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2556). ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็น
ทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประเวศน์ มหารัตน์สกุล. (2554). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ปัญญาชน.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. เรียกใช้เมื่อ 10 มีนาคม 2563 จาก
<https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>
- มนต์ชัย สุวรรณหงส์. (2554). สภาพการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของครูโรงเรียน
บริหารธุรกิจอยุธยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับมัธยมศึกษาจังหวัด
พระนครศรีอยุธยา เขต 1 สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน.
ใน งานวิจัยการจัดการศึกษาตามหลักสูตรอาชีวศึกษา. โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา.

- สภาการศึกษา. (2552). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สมคะเน โตวัฒนา. (2556). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สัμμα ธนินธ์. (2553). ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). โครงการวิจัยรูปแบบการพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาแนวใหม่ตามแนวปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 : การอบรมผสมผสาน. เรียกใช้เมื่อ 17 มีนาคม 2563 จาก <http://social.obec.go.th/library/document/asean.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์, เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ. พ.ศ. 2545. เรียกใช้เมื่อ 13 มีนาคม 2563 จาก [http:// www.aviation.go.th/rbm/Competency.pdf](http://www.aviation.go.th/rbm/Competency.pdf)
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา 2540. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2548). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537. กรุงเทพมหานคร: คุรุสภา.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. (2548). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. ราชกิจจานุเบกษา.
- สุกัญญา รัตมิตรรมโชติ. (2549). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- McClelland. (1973). Testing for Competency rather than Intelligence. American: Psychologist.