



ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2



จันทิรา ขาวพุ่ม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

การค้นคว้าอิสระ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

INDEPENDENT STUDY

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLES OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND THE PERFORMANCE OF TEACHERS ACCORDING TO STANDARDS
OF PRACTICE, IN SCHOOL UNDER THE PHATTHALUNG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF EDUCATION PROGRAM IN EDUCATIONAL ADMINISTRATION
SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY

2023

COPYRIGHT OF SONGKHLA RAJABHAT UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อการค้นคว้าอิสระ

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
ของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE ROLES OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE PERFORMANCE OF TEACHERS
ACCORDING TO STANDARDS OF PRACTICE, IN SCHOOL
UNDER THE PHATTHALUNG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA OFFICE 2

ผู้วิจัย

นางสาวจันทิรา ขาวพุ่ม

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระได้พิจารณาเห็นชอบโดย

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย)

..... ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข)

..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(อาจารย์ ดร.ตรัยภูมิินทร์ ตริตริศวร)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา รับรองการค้นคว้าอิสระแล้ว

..... รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถนเรศ อาคาสุวรรณ) อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2		
ผู้วิจัย	นางสาวจันทิรา ขาวพุ่ม	ปีการศึกษา	2566
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย		

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) ศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 278 คน ได้มาโดยวิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูโดยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 แบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .470 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา, การปฏิบัติงานของครู, การบริหารการศึกษา

Independent Study Title	The Relationship between the Role of School Administrators and the Performance of Teachers according to Standards of Practice, in Schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2
Researcher	Miss Jantira Kawpum Academic Year: 2023
Degree	Master of Education Program in Education Administration
Advisor	Assistant Professor Dr. Rujirapun Kongchuay

Abstract

The objectives of this research were: 1) study the role of school administrators in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2, 2) study the performance of teachers according to standards of practice, in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2, and 3) study the relationship between the role of school administrators and the performance of teachers according to standards of practice, in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2. This research was a Survey Research. The sample group consisted of 278 teachers in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2. It was obtained by Stratified Random Sampling according to the size of schools, and then randomized the teachers by Simple Random Sampling method. The tools used in this research were questionnaires with 5-rating scale. The Role of School Administrator Questionnaire had a Reliability value as 0.98, The Performance of Teachers according to Standards of Practice Questionnaire had a Reliability value as 0.93, and a whole copy of the questionnaire had a Reliability value as 0.97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and the Pearson correlation coefficient.

The results showed that: 1) The role of school administrators in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2, in overall, was at a high level., 2) The performance of teachers according to standards of practice, in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2, in overall, was at a high level., and 3) There was a positive relationship between the role of school administrators and the performance of teachers according to standards of practice, in schools under the Phatthalung Primary Education Service Area Office 2. The correlation coefficient was .470 with statistical significance at the .001 level, which was at a moderate relationship.

Keywords: Role of school administrator, Performance of teacher, School administration

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่กรุณาแนะนำให้คำปรึกษา ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการและตรวจสอบแก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กนกกร ศิริสุข ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา และอาจารย์ ดร.ตรัยภูมิพันธ์ ตรีตรีศวรร กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขข้อผิดพลาดบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว นางสาวสิรินาถ จงหวัง และนางวิไล โชคไพศาล ที่ได้สละเวลากรุณาตรวจเครื่องมือแบบสอบถามในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในมหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งหลายทั้งปวง และให้กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้อย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้อำนวยการสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือในการดำเนินการวิจัย ทดลองใช้เครื่องมือ และมีส่วนร่วมในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บุคลากรสำนักงานคณบดีคณะครุศาสตรบัณฑิตศึกษา และกัลยาณมิตรทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถกล่าวนามได้หมดในที่นี้ ที่คอยช่วยเหลือผู้วิจัย จึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์ใด ๆ อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาแต่บิดามารดา ครูอาจารย์ ที่ให้การสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือและคอยให้กำลังใจตลอดระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ให้สำเร็จด้วยดี

จันทิรา ขาวพุ่ม

ตุลาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญ	(4)
สารบัญตาราง	(6)
สารบัญภาพ	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดงานวิจัย	7
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา	11
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู	30
สภาพบริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ..	47
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	62
แบบแผนการวิจัย	63
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	64
การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ	65
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	66
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	67

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	69
สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย	69
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	70
 บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	 83
สรุปผล	84
อภิปรายผล	86
ข้อเสนอแนะ	93
บรรณานุกรม	95
ภาคผนวก	106
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	107
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	109
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	116
ภาคผนวก ง การหาคุณภาพเครื่องมือ	123
ประวัติผู้วิจัย	130

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	48
2 จำนวนผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565	49
3 จำนวนโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา	63
4 แบบแผนการวิจัย	64
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป	70
6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม	71
7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุงเขต 2 ด้านผู้อำนวยการฯ จำแนกเป็นรายชื่อ	72
8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ประเมิน จำแนกเป็นรายชื่อ	73
9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้คัดการณฯ จำแนกเป็นรายชื่อ	74
10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ให้คำปรึกษา จำแนกเป็นรายชื่อ	75
11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน จำแนกเป็นรายชื่อ	76
12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 จำแนกเป็นรายชื่อ	77
13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จำแนกเป็นรายชื่อ	78

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายข้อ	79
15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำแนกเป็นรายข้อ ..	80
16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม	81
17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	82
18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	124
19 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2	127
20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	129

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	7
2 พื้นที่รับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	48



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการตระหนักถึงความสำคัญของยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นการพัฒนา ศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพมนุษย์ การพัฒนาเด็กตั้งแต่ช่วงการตั้งครรภ์จนถึงปฐมวัย การพัฒนาช่วงวัยเรียนวัยรุ่น การพัฒนาและยกระดับ ศักยภาพวัยแรงงาน รวมถึงการส่งเสริมศักยภาพผู้สูงอายุ ประเด็นการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนอง ต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 และหุ้ปัญญของผู้มนุษย์ที่หลากหลาย และประเด็นอื่นที่เกี่ยวข้อง จึงกำหนดนโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2565 ดังนี้ การปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ให้ทันสมัยและทันการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกระดับการศึกษาให้มีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสม กับบริบทสังคมไทย การพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพครูและอาจารย์ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะทางภาษาและดิจิทัล เพื่อให้ครูและอาจารย์ได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะ ทั้งด้านการจัดการเรียนรู้ด้วยภาษาและดิจิทัลสามารถปรับวิธีการเรียนการสอนและการใช้สื่อทันสมัย และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ทางการศึกษาที่เกิดกับผู้เรียน การปฏิรูปการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลผ่าน แพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ (NDLP) และการส่งเสริมการฝึกทักษะดิจิทัลในชีวิตประจำวัน เพื่อให้มีหน่วยงานรับผิดชอบพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้ด้วยดิจิทัลแห่งชาติ ที่สามารถนำไปใช้ใน กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยและเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้อย่างกว้างขวางผ่านระบบออนไลน์และ การนำฐานข้อมูลกลางทางการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัด การศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2564: 2-3)

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมาดำเนินการภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลง ที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 และสภาวะการณ์ที่เป็นแรงกดดันทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ โดยใช้กรอบและแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 และแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552-2559) บริบทของการจัดการศึกษาและผลการพัฒนาการศึกษาของไทยในช่วงที่ผ่านมาพบว่าเด็กที่จะเข้าสู่ ระบบการศึกษามีแนวโน้มลดลงแต่จำนวนสถานศึกษากลับมีได้ลดลงและมีแนวโน้มที่สถานศึกษาจะมี ขนาดเล็กลงและมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในระบบการศึกษา จะต้องมีการทบทวนและบริหารจัดการใหม่ให้มีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์ได้อย่างสูงสุด นอกจากนี้ ปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการและการใช้จ่ายงบประมาณ ทางการศึกษา จึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูประบบการผลิต การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคล ของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกัน เพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการ

การศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560: 19-66) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อไปสู่ความสำเร็จซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนความท้าทายที่ต้องนำพาบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติการกิจสู่ความสำเร็จ ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอคือการใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน (ธนพล สะพังเงิน, 2564: 2) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะมีได้แก่ ประสพการณ์ในการบริหาร มีความรู้ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนความมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธา เกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สุธิกานต์ บริเอก, 2564: 2)

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้ที่ผลักดันองค์ประกอบทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่ในสถานศึกษาให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรม ครู นักเรียน ชุมชน คณะกรรมการสถานศึกษาและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา รับรู้และเกิดทัศนคติที่ดีต่อสถานศึกษา พร้อมให้ความช่วยเหลือกับสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านและทุก ๆ ทางผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี แนวความคิดเรื่องบทบาท (Role) จึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษา รู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของการจัดการศึกษาย่อมทำให้เกิดผลต่อการสร้างเด็กเยาวชนและพลเมืองให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งถือว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั่นเอง ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาคือภาพความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาจนบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ในการเพิ่มคุณภาพการผลิตนักเรียน และคุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งยังสานความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เพราะประสิทธิผลมีความสำคัญในการช่วยตรวจสอบ เริ่มตั้งแต่การวางแผน กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเมื่อประเมินผลแล้วบรรลุตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นบทบาทสำคัญของการบริหารจัดการการศึกษาและการะงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น (ธีระ รุญเจริญ, 2556: 18) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือเป็นหัวใจของการศึกษามีใช้ทำหน้าที่บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งการดำเนินนโยบายดังกล่าวให้เป็นผลสำเร็จและมีประสิทธิผลสำเร็จลุล่วงนั้นก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ รู้จักการประสานงาน ใช้พลังอำนาจและอิทธิพลอย่างยุติธรรม มีความรับผิดชอบ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามความต้องการของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่การพัฒนา

ต่อไป (ธีระ รุญเจริญ, 2556: 14) สอดคล้องกับ Farren and Kaye (1996: 175-187) ที่ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้นำสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาทของผู้บริหารมี 5 บทบาท ดังนี้ 1) บทบาทผู้อำนวยความสะดวก 2) บทบาทผู้ประเมิน 3) บทบาทผู้คาดการณ์ 4) บทบาทผู้ให้คำปรึกษา และ 5) บทบาทผู้ส่งเสริมสนับสนุน

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ครูผู้สอนก็เป็นอีกบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งบุคคลหนึ่งที่มีต่อการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากครูผู้สอนเป็นผู้วางรากฐานการศึกษาให้แก่เยาวชนให้มีคุณภาพที่ดี มีความรู้ รู้จักการดำเนินชีวิตของตนเองให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอันผันแปรอยู่เสมอ การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุเป้าหมายของการบริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือมีมาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนดหรือไม่ และมีความมั่นคง สร้างความน่าเชื่อถืออันจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ดังนั้น การปฏิบัติงานของครูผู้สอนจึงมีความสำคัญต่อสถานศึกษาอย่างยิ่ง (สุธิกานต์ บริเอก, 2564: 4) สอดคล้องกับที่ นิตยา วีระพันธ์ (2559: 27) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดี มีความสำคัญอย่างยิ่งซึ่งสถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่ง ๆ จึงได้กล่าวรวมถึงความสำคัญด้านประสิทธิผลของสถานศึกษาร่วมด้วยการบริหารองค์การจะประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์กร ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรก็จะล้มละลายในที่สุด เช่นเดียวกับที่ ชนัชฎาภรณ์ ใจแน่น (2560: 2) ได้กล่าวว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องอาศัยครู ทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้นการพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิผลจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

ดังนั้น ครูจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาที่พร้อมจะนำประเทศไปสู่การพัฒนาให้เจริญซึ่งนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อกระบวนการเรียนการสอน และเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะเป็นผู้จัดระบบการเรียนการสอนโดยตรงให้กับเด็ก (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557: 15) เช่นเดียวกับ สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงามเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้น ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู และ พงศ์ภัทร์ สุกประเสริฐพงษ์ (2559: 1) กล่าวว่า ครูมีบทบาทหน้าที่หลัก คือ อบรม สั่งสอน ถ่ายทอดประสบการณ์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นองค์ความรู้ไปสู่เยาวชน ดังนั้นครูจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการสร้างและพัฒนาเยาวชนเพื่อให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่าองค์ประกอบวิชาชีพครูต้องมีความรู้มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน

ประกอบ ด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน โดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมและส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 18-20)

จากการศึกษาแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในปีการศึกษา 2565 พบว่า สภาพการจัดการศึกษามีปัญหาอุปสรรค ด้านวิชาการพบว่า การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันยังขาดการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการทุกระดับยังขาดการสร้างแรงจูงใจหรือวิธีการให้ครูผู้สอนมีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น และเผยแพร่ผลงานเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังขาดการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านบุคลากรพบปัญหาในการจัดทำและการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศโปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลที่ให้ท่ามีหลายโปรแกรม ซึ่งเป็นการทำงานซ้ำซ้อนบุคลากรขาดความรู้ทักษะในการประมวลผลข้อมูลในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อีกทั้งไม่มีการนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันยังไม่ครอบคลุมทุกด้าน มีประเด็นความเห็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน ด้านโครงสร้างของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการแต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น ลำช้า เนื่องจากแต่ละหน่วยงานต้องถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการต้นสังกัด ทั้งนี้ยังขาดการสนับสนุนส่งเสริม รวมทั้งการนิเทศติดตามกระบวนการทำงานหรือกระบวนการจัดการเรียนการสอน การปฏิบัติงานของครูในสังกัด ซึ่งเห็นได้ชัดจากด้านการยกระดับคุณภาพผลสัมฤทธิ์ผู้เรียนในปีการศึกษา 2560-2564 จึงส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน รวมทั้งคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจะเห็นได้จากการทดสอบประเมินคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน (NT: National Test) การทดสอบและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดำเนินการทดสอบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (NT) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีการทดสอบ 2 ด้าน คือ ด้านภาษา (ภาษาไทย) และด้านคำนวณ (คณิตศาสตร์) พบว่า มีค่าคะแนนเฉลี่ยลดลงมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ และผลการประเมินผลการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อเปรียบเทียบกับระดับประเทศแล้วพบว่า ในกลุ่มวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ ซึ่งจากผลการทดสอบระดับชาติดังกล่าวถือว่าเป็นผลการทดสอบที่ยังไม่น่าพอใจ ทางสถานศึกษาจึงควรมีการพัฒนาจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น โดยมุ่งเน้นการบริหารงานวิชาการและปฏิบัติงานด้านวิชาการให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ผลการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้าง สนับสนุน และปรับปรุงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 114 โรง จำนวนครูทั้งหมด 955 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 278 คน จากนั้นสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาโดยการจับสลาก

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปร X ได้แก่ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของ Farren and Kaye (1996: 175-187) มี 5 บทบาท ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการ
- 2) ผู้ประเมิน
- 3) ผู้คาดการณ์
- 4) ผู้ให้คำปรึกษา
- 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน

2.2 ตัวแปร Y ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2562: 19-20) จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2) การจัดการเรียนรู้
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการวิจัยเรื่องศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้แนวคิดของ Farren and Kaye (1996: 175-187) ซึ่งมี 5 บทบาท ดังนี้

- 1) ผู้อำนวยการ
- 2) ผู้ประเมิน
- 3) ผู้คาดการณ์
- 4) ผู้ให้คำปรึกษา
- 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน

3.2 การปฏิบัติงานของครู ได้แก่ การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน (คุรุสภา, 2562: 19-20) จำนวน 3 ด้าน ดังนี้

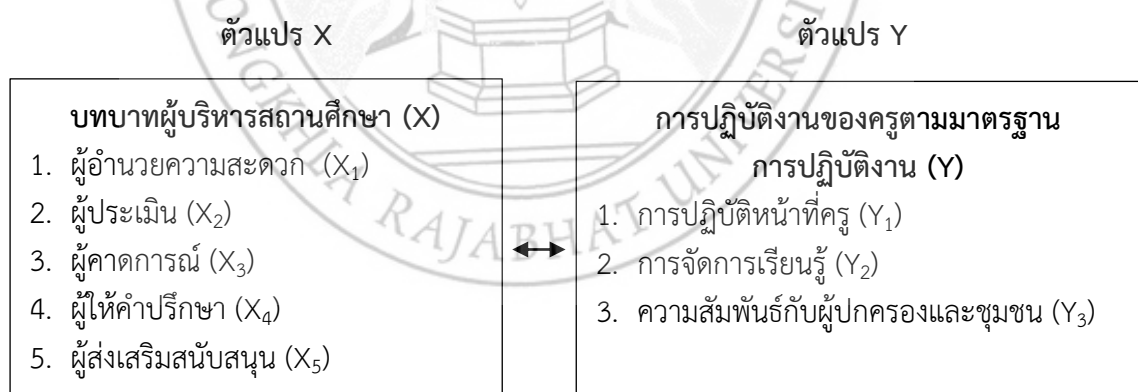
- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู
- 2) การจัดการเรียนรู้
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

4. ขอบเขตระยะเวลา

พฤศจิกายน 2565 - กันยายน 2566

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ชัดเจนในการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ เกิดทักษะในการทำงานและเป็นผู้กำหนดนโยบาย วางแผน เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้คาดการณ์ เป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและประสานความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นผู้กระตุ้นและส่งเสริมแรงจูงใจ ในการดำเนินงาน ซึ่งมี 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่จะช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่า ในงาน อาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของตน กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญ ของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและ รับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงาน ของตนได้ ที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคต ด้านการงานได้

1.2 ผู้ประเมิน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่คอยแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กร อย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยให้บุคลากรรับทราบ ความคาดหวัง และมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน และขณะเดียวกันรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน และความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป โดยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานผลการปฏิบัติหน้าที่และเป้าหมายในงานอาชีพ ตลอดจน เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตัวของตนได้

1.3 ผู้คาดการณ์ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพช่วยให้ บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ และชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนา ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

1.4 ผู้ให้คำปรึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่ช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับ อนาคตด้านการงานที่ตนต้องการได้คอยช่วยเหลือให้บุคลากรคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคต ด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเชื่อมโยงเป้าหมาย ในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้าถึง ความต้องการทางธุรกิจและเป้าหมายขององค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้ง อุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

1.5 ผู้ส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถ พัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน อภิปรายถึงความสามารถและ เป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคคลเหล่านั้นได้ สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ในหน้าที่การงานได้

2. การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านการจัดการเรียน การสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุดซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ กำหนดไว้ 3 ด้าน ดังนี้

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ครู ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ ผู้เรียน มีการส่งเสริมการเรียนรู้ และเอาใจใส่ผู้เรียนเข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนา หลักสูตร สถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้อยู่เสมอ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการจัดทำ สื่อการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้เข้าด้วยกัน ในหลายวิชา มีการดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายงานผลคุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยตระหนักถึง ผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างนวัตกรรม วิจัย และใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง ครูผู้สอนมีการร่วมมือกับผู้ปกครอง ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองใน การสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา ที่รับผิดชอบการบริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

5. สถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งแบ่งเป็นขนาดต่าง ๆ โดยแบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

- 5.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา
- 5.2 สถานศึกษาขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 121 - 600 คน
- 5.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 - 1,500 คน

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัดอยู่ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอปากพะยูน อำเภอตะโหมด อำเภอเขาชัยสน อำเภอกงหรา อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้ว จำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 114 แห่ง

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลไปจัดทำโครงการพัฒนามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจะทำให้การบริหารในสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.2 ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู
 - 2.3 หน้าที่ในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.4 มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. บริบทของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

หาดแก้ว ทองขาว (2558: 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ซึ่งต้องเป็นผู้มีความรู้ มีความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สายชล เทียงแท้ (2559: 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ผู้นำและบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ ความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ประสานงาน และตัดสินใจเพื่อให้งานสำเร็จลงอย่างมีประสิทธิภาพ

ศศิธร ศรีจันทร์ (2559: 11) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่วางแผนควบคุม ติดตามและประเมินผล ให้ขวัญและกำลังใจแก่ครู ตลอดจนรับผิดชอบการปฏิบัติงานขององค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มารยาท คงเมือง (2559: 10) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาโดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจขององค์กร ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีจรรยาบรรณ มีคุณธรรมและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

ปทุมรัตน์ สิริบุ (2560: 33) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า หรือผู้มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้งานสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หรือผู้มีอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560: 13) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาในสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ให้ในการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คมสันต์ วงษ์ชาติ (2561: 15) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งหรือมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีอำนาจตามกฎหมายให้เป็นผู้ดำเนินการดำเนินการให้สถานศึกษาหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพโดยสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จตามเป้าหมายสู่สถานศึกษา

สุกฤตยา ปงกันทา (2561: 22) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมายหรือได้รับการแต่งตั้งและเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของสถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่กำกับควบคุมดูแล ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สดุดี จีระออน (2561: 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่เป็นหัวหน้า เป็นผู้นำในด้านต่าง ๆ ทุกด้านในสถานศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารกิจการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาของตนเอง นำเอานโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามารับบริหารจัดการภายในสถานศึกษาของตนให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและชุมชนที่กำหนดไว้

Good (1974: 542) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทในการสั่งการการควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาได้ตรงเป้าหมายทุกประการ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ซึ่งการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ การบริหารสามารถตัดสินใจสั่งการเพื่อให้เกิดประโยชน์ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

หาดแก้ว ทองขาว (2558: 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการเป็นผู้นำกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ของสถานศึกษา เป็นผู้ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง ทั้งนี้ต้องนำองค์คณะบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เป็นไปในแนวทางที่บรรลุเป้าหมายจนสำเร็จด้วยดี

มารยาท คงเมือง (2559: 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญจะต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานที่จะขับเคลื่อนภารกิจของสถานศึกษา ไปสู่เป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกพล กาญจนสำเร็จ (2560: 15) กล่าวว่า การจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพดี บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้

จริญญา เกษมศรี (2560: 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพคือบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อการบริหารงานในสถานศึกษาดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพในยุคปัจจุบันคือจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

อาริชา วัฒนครใหญ่ (2560: 18-19) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษา ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่งถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อน การจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ มีความรู้ความสามารถ มีความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ มีเทคนิควิธีการในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาเพื่อนำองค์การไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ หากผู้บริหารสถานศึกษา

มีการบริหารจัดการที่ดีก็จะทำให้สถานศึกษาบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด

สฤตยา ปงกันทา (2561: 22-23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่ผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งความร่วมมือร่วมใจ โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดต่าง ๆ ตลอดจนการนำนโยบายยุทธศาสตร์และแนวคิดเหล่านั้นลงสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

Haiman, Scott and Connor (1971: 422) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานและคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสมารถย่อมจะขาดความเชื่อถือ จากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใส จากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้วยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์การไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

Sergiovanni (1987: 58) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการของการทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

Conger (1989: 79) กล่าวว่า ผู้บริหารมีหน้าที่เป็นผู้นำทางการศึกษาในการวางแผนวางนโยบายในเรื่องต่าง ๆ ทางการศึกษา กระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์การเงิน และงานธุรการต่าง ๆ สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

Jesse (1999: 140) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารไม่ว่าจะใช้ในสถานศึกษาที่มีขนาดเล็กหรือใหญ่ ผู้บริหารล้วนตระหนักถึงหลักในการบริหาร โดยมุ่งบริหารจัดการให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพต่อการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างสูงสุด มีการกำหนดขั้นตอนหรือวิธีการบริหารที่มีและร่วมทำงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาโดยผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการบริหารสถานศึกษาทั้งหมดนี้ล้วนแล้วแต่เป็นการร่วมพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างสูงสุด โดยไม่ได้มีข้อจำกัดจากขนาดของสถานศึกษามาเป็นเหตุผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักในหน้าที่นี้เพราะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการชี้นำ การที่สถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จเป็นองค์กรในระดับแนวหน้าได้นั้นต้องมีการกำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดีต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้

ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพ

3. ความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความหมายของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

สุพิมล ทรงประดิษฐ์ (2554: 15) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการแทน ที่แต่งตั้งโดยสถานศึกษาหรือหน่วยงานต้นสังกัดที่มีตำแหน่งในการบริหารสถานศึกษาในการเป็นผู้นำ เป็นผู้อำนวยการความสละสลวย สั่งงาน ตัดสินใจ ประสานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น ๆ และส่งเสริม การปฏิบัติงานทุกงานของสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงและมีประสิทธิภาพ

พรทิพย์ มีพวง (2555: 24) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติ หรือการแสดงออกต่อหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องกระทำในด้านการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ของสถานศึกษาแก่ครูผู้สอนและบุคลากรอื่น ๆ ที่เป็นการส่งเสริมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพขึ้นภายในสถานศึกษา

อริญญา พลเจียง (2555: 32) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรม สิ่งที่ถูกกำหนดโดยสถานภาพของบุคคลนั้น ๆ ดำรงอยู่ซึ่งสิ่งที่แสดงออก เกิดจากสังคมกำหนดและความคาดหวังของสังคม ดังนั้นการเป็นผู้บริหารก็เป็นที่คาดหวังของครู สังคม และผู้เกี่ยวข้องทั้งหลายที่จะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นต่อไป

จิราภา เพียรเจริญ (2556: 57) กล่าวว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารจัดการเรียนรู้ โดยยึดหลักการ แนวคิดและจุดเน้นของการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เป็นแนวทางในการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยเป็นผู้กำหนดนโยบายกระบวนการ จัดการเรียนรู้อย่าง เป็นระบบครบวงจรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วาสนา เต่าพาลี (2557: 21) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง แบบแผน หรือแบบอย่างการปฏิบัติตนตามสิทธิ หน้าที่ ความรับผิดชอบที่มีขึ้นในหน่วยงานของผู้ครองตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการกำหนดนโยบาย วางแผนการจัดการศึกษา การควบคุม การบริหารงาน การระดมทรัพยากรอย่างเป็นระบบ การส่งเสริมความสัมพันธ์กับบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครอง โดยใช้ปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์ เงิน วัสดุอุปกรณ์ และเวลาดำเนินการบรรลุจุดหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สถานศึกษา

สุภาพร ศรีสุระ (2557: 23) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมาตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารสถานศึกษา พร้อมทั้งการกระตุ้น เร่งรัด จูงใจ สร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อส่งผลดีต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ

หาดแก้ว ทองขาว (2558: 16) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย บทบาทดังต่อไปนี้ การวางแผน จัดการองค์การ จัดวาง อัตรากำลัง การสั่งการ ประสานงาน ประเมินผล รายงานผล งบประมาณ บทบาทดังกล่าว เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และจัดการองค์การของตนเองให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะงานวิชาการซึ่งเป็น

หัวใจของสถานศึกษาทุกระดับรวมทั้งการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นผู้จัดการความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อนำพาองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

หนึ่งฤทัย มะลิทอง (2560: 18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุนส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การแก้ปัญหาและตัดสินใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

อาริชา วัฒนครใหญ่ (2560: 22) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นลักษณะหรือพฤติกรรม กระบวนการที่ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือสิ่งที่ดีที่มีในตัวของผู้บริหารอันเกิดจากความรู้ความสามารถเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การมีวิสัยทัศน์มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถทางภาษา มีความสามารถในการประสานสัมพันธ์มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชน เพราะผู้บริหารเป็นผู้ดำเนินกิจการต่าง ๆ ในองค์การรวมทั้งควบคุมบังคับบัญชาการ ดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ คุณลักษณะ ความสามารถของผู้บริหารมีส่วนเกี่ยวข้องต่อผลการดำเนินงานในองค์การ ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะความสามารถที่เหมาะสมถูกต้องเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานย่อมได้รับความร่วมมือร่วมใจจาก ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ทำให้ผลงานมีคุณภาพมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา

เอกพล กาญจนสำเร็จ (2560: 15) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกมาซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่จะทำให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย คุณลักษณะที่แสดงออกทั้งภายนอกและภายใน คุณลักษณะภายนอก เช่น สิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ความต้องการทางด้านร่างกาย คุณลักษณะภายใน เช่น ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ แรงขับ ค่านิยม การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจทำงานให้ได้ผลงานออกมาดีที่สุด มีพลังและความสามารถทนต่อความเครียด

กิริติกร หนูตอ (2561: 23) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหาร ซึ่งต้องมีบทบาทในการวางแผนการจําต้องการการสั่งการและการควบคุม ผู้บริหารต้องรับผิดชอบในการสร้างคนให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักของการเปลี่ยนแปลง มีการติดตามการเปลี่ยนแปลงอย่างใกล้ชิดและเตรียมตัวให้พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์เป็นผู้เปลี่ยนได้ทันกระแส และเป็นนักเรียนรู้ เป็นผู้มอบอำนาจการตัดสินใจ เป็นผู้สนับสนุน ผู้บริหารในฐานะผู้นำเทคโนโลยีสารสนเทศในการอยู่รอดขององค์การ และการบริหารที่ดีนั้นต้องสร้างวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ ผู้บริหารจะต้องเห็นคุณค่าของสารสนเทศ เพื่อการบริหารซึ่งช่วยให้การบริหารทันโลกทันเหตุการณ์และต้องมีการติดตามสารสนเทศในระบบใหม่ ๆ เพื่อนำมาวางแผน ปรับปรุง แก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ในการบริหารองค์การสร้างความได้เปรียบและเพื่อเสริมสร้างการพัฒนาองค์การซึ่งในที่สุดก็นำพาองค์การสู่ความสำเร็จได้

Peterson (2011: 31) ได้เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกระตือรือร้นที่จะทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิรูปสถานศึกษาและศึกษาให้เข้าใจว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูสามารถนำเสนอข้อมูลสารสนเทศให้กับผู้เรียนเข้าใจได้รวดเร็วมากขึ้น ซึ่งจะต้องหาแนวทางใหม่ ๆ ที่จะเชื่อมโยงความคิด ความรู้ และใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียนที่อาศัยอยู่ในโลกที่ใช้เทคโนโลยี เพื่อการติดต่อสื่อสาร

สรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญ เกิดทักษะในการทำงานและเป็นผู้กำหนดนโยบายวางแผน เป็นผู้อำนวยความสะดวก เป็นผู้ประเมิน เป็นผู้คาดการณ์ เป็นผู้ให้คำปรึกษา เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน ประสานงานและประสานความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นผู้กระตุ้นและส่งเสริมแรงจูงใจในการดำเนินงาน

4. ทฤษฎีของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีมาตรฐานคุณภาพดี บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญ ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน และพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ (เอกพล กาญจน์สำเร็จ, 2560: 25)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 17-33) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารจัดการและสนับสนุนให้สถานศึกษาพัฒนาเข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานสถานศึกษามัธยมศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามสภาพที่แท้จริงของสถานศึกษาตามมาตรฐานการปฏิบัติงานสถานศึกษามัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 ประกอบด้วย

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานวิชาการ
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน
- 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน
- 6) การแนะแนวการศึกษาและ
- 7) การประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการ

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 107-108) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ดีและมีคุณภาพนั้น ส่วนหนึ่งเป็นเพราะมีผู้บริหารที่ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา เข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างถ่องแท้ และลงไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการจัดการเรียนรู้ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีบทบาท ดังนี้

- 1) ศึกษาวิเคราะห์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อการขับเคลื่อนกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ร่วมมือกับคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย การพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง และสามารถดำรงชีวิต อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

3) ดำเนินการประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้เข้าใจ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ด้วยวิธีการรูปแบบต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

4) ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาพัฒนาหลักสูตรจัดทำหน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ความต้องการของท้องถิ่นตลอดจนเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาผู้เรียนทั้งด้านความรู้ ทักษะกระบวนการตลอดจนคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์

5) ระดมทรัพยากรในชุมชน พร้อมทั้งแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนา การจัดการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร

6) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

7) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงให้บุคลากรในสถานศึกษามีการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการนิเทศแบบกัลยาณมิตร เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

8) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ด้วยวิธี ที่หลากหลาย พร้อมนำผลการวัดและประเมินผลมาพัฒนาผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

9) จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น ประชุมสัมมนา ประชุมปฏิบัติงาน ศึกษาดูงาน เพื่อการพัฒนาบุคลากรครูให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

10) ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้เพื่อบริการเครือข่ายและชุมชน พศิน แดงจวง (2554: 55-64) นอกจากนี้ หากวิเคราะห์ถึงความหมายและลักษณะของ บทบาท บทบาทอาจจำแนกตามที่มา แบ่งได้ 3 ลักษณะ ประกอบด้วย

1) บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทที่สังคม กลุ่ม หรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็น รูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม กลุ่ม หรือองค์กรนั้น

2) บทบาทที่ผู้อื่นคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่ผู้เกี่ยวข้อง คาดหวังว่าผู้อยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติ

3) บทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคล ผู้อยู่ในตำแหน่งคิดและเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 11-12) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ ของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

1) วิเคราะห์ ศึกษานโยบาย ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาของชาติ กระทรวง กรม จังหวัด เขตพื้นที่การศึกษา และสภาพความต้องการของท้องถิ่นชุมชน สภาพการจัดการศึกษา สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นอย่างเป็นระบบ นำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และความสำเร็จ ของสถานศึกษาร่วมกับบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย

2) แต่งตั้งคณะกรรมการและมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินงานตาม กระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา ให้ความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการประกันคุณภาพ

การศึกษารวมทั้งการกำหนดบทบาทหน้าที่และแนวทางความร่วมมือของครูผู้เรียน ผู้ปกครอง องค์กร ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากร เพื่อใช้ในแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (ระยะ 3-5 ปี)

4) ร่วมประชุมปฏิบัติการและร่วมระดมพลังสมองในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา (3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี

5) สนับสนุน อำนวยความสะดวก รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการจัดทำ แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (ระยะ 3-5 ปี) และแผนปฏิบัติการประจำปี

6) ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม กระบวนการจัดทำแผนรวมทั้งจัดให้มีการประเมินคุณภาพ ของแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (ระยะ 3-5 ปี) ต่อไป

7) จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา และจัดทำ รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีนำเสนอต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และใช้เป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา (ระยะ 3-5 ปี) ต่อไป

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556: 183) เสนอว่า ผู้บริหารหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาท ต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ได้แก่

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความรู้ในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นและแรงจูงใจ (Leader Catalyst) มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมรวมของมนุษย์ มีทักษะในกระบวนการกลุ่ม

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planning) สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต จัดเตรียม บุคลากรให้พร้อมในการรับมือสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผน บริบทสิ่งแวดล้อม

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้รับรู้วิธีเทคนิคในการตัดสินใจและ สามารถตัดสินใจบนพื้นฐานข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer) สามารถออกแบบขยายงานกำหนดโครงสร้าง ขององค์การขึ้นใหม่ มีความเข้าใจพลวัตขององค์การและพฤติกรรมการองค์กร

6) บทบาทเป็นผู้จัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Maker) เป็นผู้นำและจัดการกับ ความเปลี่ยนแปลงของสถาบันและหน่วยงานเข้าใจและตัดสินใจว่าจะเปลี่ยนอะไร อย่างไร ควรเปลี่ยน สถานการณ์ใด เมื่อไร

7) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) มีความเข้าใจรูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคลากร เข้าใจเครือข่ายของการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงานการรายงาน การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) สามารถสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งการพูด การเขียน การใช้สื่อเพื่อการสื่อสาร สามารถใช้ช่องทางประชาสัมพันธ์ได้ดี

9) บทบาทเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง (Conflict Manager) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องเข้าใจถึงสาเหตุ สามารถต่อรองไกล่เกลี่ย สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งของหน่วยงานและบุคลากรได้

10) บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (System Manager) สามารถวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องเข้าใจและนำทฤษฎีบริหารมาใช้ระบบบริหารและดำเนินงานได้

11) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personal Manager) มีเทคนิคในการเป็นผู้นำการเจรจาต่อรอง เข้าใจกระบวนการบริหารบุคคล ตลอดจนประเมินผลงานและพัฒนาบุคลากร

12) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) มีความสามารถบริหารการเงิน เวลา งบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา สามารถหาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

13) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) สามารถประเมินความต้องการ การประเมินระบบ และการดำเนินงานโดยวิธีทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

14) บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Relator) มีทักษะในการสื่อความหมายสร้างภาพลักษณ์ที่ดี รู้และเข้าใจการเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

15) บทบาทเป็นประธานพิธี (Ceremonial Head) มีความสามารถในการประกอบพิธีการต่าง ๆ ในองค์การและสังคม

สัมมนา ธรณีย์ (2556: 55-57) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษามีดังนี้

1) บทบาทที่เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย

2) บทบาทในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบโครงสร้างการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดจุดมุ่งหมายให้ชัดเจน ส่งเสริมการทำวิจัย แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

3) บทบาทในด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารควรวางโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา กำหนดตำแหน่งของบุคลากร กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

4) บทบาทในด้านการปฏิบัติงานผู้บริหารควรใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาประสานงานระหว่างบุคลากรสถานศึกษาและชุมชนสังคมในการร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5) บทบาทในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องให้คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางเพื่อให้บุคลากรได้นำไปพัฒนาตนเอง

วาสนา เต่าพาฬ (2557: 26) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

1) บทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการ

2) บทบาทในการเป็นผู้นำทางเทคโนโลยี

3) บทบาทในการเป็นผู้กำหนดทิศทาง

4) บทบาทในการเป็นผู้สร้างแรงจูงใจ

5) บทบาทในการเป็นผู้แก้ปัญหา

Sergiovanni (1987: 260) ได้เสนอแนะว่างานการบริหารสถานศึกษาควรประกอบไปด้วยงานสำคัญ 8 ประการ คือ

- 1) งานสัมพันธ์กับชุมชน
- 2) งานกิจกรรมนักเรียน
- 3) งานหลักสูตรและการสอน
- 4) งานบริหารบุคลากร
- 5) งานอาคารสถานที่
- 6) งานธุรการ
- 7) งานพัฒนาบุคลากร
- 8) งานประเมินผล

Campbell and Samiec (2005: 121) ได้ทำการศึกษาถึงงานบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาไว้และมีความเห็นว่า งานการบริหารสถานศึกษามีงานสำคัญ ๆ อยู่ 6 ประการ ดังนี้ คือ

- 1) งานด้านหลักสูตรและการสอน
- 2) งานบริหาร
- 3) งานกิจกรรมนักเรียน
- 4) งานอาคารสถานที่
- 5) งานงบประมาณและธุรการ
- 6) งานสัมพันธ์ชุมชน

Farren and Kaye (1996: 175-187) กล่าวว่า ผู้นำสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยการผู้ประสานงาน ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษา และผู้ส่งเสริมสนับสนุน

1) ผู้อำนวยการผู้ประสานงาน (Facilitator)

- 1.1) ช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดขายของตน
- 1.2) ช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงาน

ในระยะยาว

1.3) สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเพื่อโอกาสให้บุคลากรแต่ละคน แสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนได้

1.4) ช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานได้

2) ผู้ประเมิน (Appraiser)

2.1) แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

2.2) แจ้งให้บุคลากรทราบความคาดหวัง และมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน

2.3) รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน และความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

2.4) ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายในงานอาชีพ

2.5) เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานและ การปฏิบัติงานได้

3) ผู้คาดการณ์ (Forecaster)

3.1) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์การอาชีพ

3.2) ช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้

3.3) ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

4) ผู้ให้คำปรึกษา (Adviser)

4.1) ช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่ตนต้องการได้

4.2) ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4.3) เชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจและตามเป้าหมายขององค์การ

4.4) แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุน รวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (Enabler)

5.1) ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5.2) ช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่น ๆ ในองค์กรหรือในอุตสาหกรรม

5.3) อภิปรายถึงความสามารถ และเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้

5.4) สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

Gorton (2003: 71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 6 ประการ คือ

1) เป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดทำเค้าโครงการบริหารโดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2) เป็นผู้นำทางการศึกษา

3) เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องระเบียบวินัยนับว่าเป็นบทบาทที่มีความสำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน

4) มีมนุษยสัมพันธ์จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาและสภาพสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างยั่งยืน

5) เป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6) เป็นคนกลางที่จัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับครูนักเรียนผู้ปกครองและชุมชนผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้บริหารซึ่งเป็นที่ยอมรับของผู้ตามและเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

Knezevick (2010: 129-130) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำทางการศึกษาควรมีบทบาทต่าง ๆ ในการบริหารให้เกิดประสิทธิผล ดังนี้

1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction Setter) ทำหน้าที่ชี้แจงทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน และจะต้องมีความรู้ ทักษะในการจัดสรรงบประมาณแบบโครงการ

2) บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) ทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีทักษะในกระบวนการกลุ่ม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์

3) บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ทำหน้าที่วางแผนออกแบบขยายงานและกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในองค์กร คาดคะเนเหตุการณ์ วิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้องจัดเตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) ทำหน้าที่ตัดสินใจและเป็นผู้รอบรู้วิธี เทคนิคในการตัดสินใจ

5) บทบาทเป็นผู้ประสาน (Coordinator) ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์สร้างเครือข่ายประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ติดต่อสื่อสารทั้งการพูดและการเขียน

7) บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) ทำหน้าที่แก้ปัญหาต่อรองไกล่เกลี่ยปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั้งในและนอกสถานศึกษา

8) บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ทำหน้าที่เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน และการบริหารหลักสูตรและใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาได้

9) บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) ทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินผลการทำงานการปฏิบัติงาน ผลงานของบุคลากรและโครงการต่าง ๆ ของสถานศึกษา

10) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ทำหน้าที่บริหารงบประมาณ บริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษาและหาทรัพยากรสนับสนุนจากภายนอก

11) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relator) ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ ติดต่oprสานงาน รวมทั้งการให้บริการแก่หน่วยงานอื่น ๆ

Grossman (2011: 21) กล่าวว่า เพื่อเป็นการตอบสนองต่อความรับผิดชอบใหม่เหล่านั้น สมาคม สถานศึกษา ภาวะผู้นำ ระหว่างรัฐ (ISLLC) สร้างชุดมาตรฐานการพัฒนาสำหรับผู้บริหาร โดยกลุ่มองค์กรที่เป็นผู้นำการศึกษาแห่งชาติ ได้แก่ สมาคมผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาแห่งชาติ สมาคมผู้บริหาร สถานศึกษา มัธยมศึกษาแห่งชาติ และสภาหัวหน้าเจ้าหน้าที่สถานศึกษาของรัฐ ได้พัฒนาชุดมาตรฐานการ พัฒนาผู้บริหารซึ่งได้นำมาใช้ในการพัฒนาในปี 2008 มีแนวทางที่ผู้บริหารต้องรับผิดชอบตามบทบาท ดังนี้

- 1) บทบาทในการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
- 2) บทบาทในการออกแบบหลักสูตรการใช้หลักสูตรการวัดผลและการประเมินผล
- 3) หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์
- 4) บทบาทในการบริหารสารสนเทศการรวบรวมข้อมูลและกลยุทธ์การวิเคราะห์ข้อมูล
- 5) วิธีสร้างแรงบันดาลใจบุคคลด้วยวิสัยทัศน์ที่ให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ในระดับสูงขึ้น

The Wallace Foundation (2012: 32) เป็นมูลนิธิให้ทุนสนับสนุนโครงการส่งเสริมความเป็นผู้นำการศึกษาใน 24 รัฐของประเทศสหรัฐอเมริกา เสนอแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้

1) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีส่วนร่วมของบุคลากรในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

2) สร้างบรรยากาศที่อบอุ่นเพื่อการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้เรียนและบุคคลภายนอก เพราะสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางทางการ เรียนและกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการเรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน

3) การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น ทั้งครูในสถานศึกษาถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาไปสู่คุณภาพ และมีมาตรฐานทางการศึกษา

4) การปรับปรุงการเรียนการสอน ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะมุ่งทำงานด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียนและผู้ปกครอง

5) การบริหารจัดการกับคน ข้อมูลและกระบวนการผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากรและผู้เรียนรวมทั้งการนำข้อมูล มาใช้ประโยชน์ต่อการพัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการบริหาร

Griffin (2013: 13-15) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นจะต้องทักษะบางประการ เพื่อเติมเต็มบทบาทให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทักษะการจัดการพื้นฐานนั้น ประกอบด้วย

1) ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เป็นทักษะที่สำคัญในการบรรลุและเข้าใจลักษณะของงานแต่ละประเภทในองค์กร เป็นทักษะที่สำคัญยิ่งต่อผู้บริหารระดับต้น เพราะเป็นผู้ปฏิบัติงานให้แก่

ผู้ได้บังคับบัญชาและตอบคำถามเกี่ยวกับงานนั้น ๆ ซึ่งผู้บริหารที่ดีต้องทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำ เช่น เบน ดันน์ ประธานและผู้บริหารของบริษัท เบสท์ บาย เขาเริ่มจากเป็นผู้ประสานงานระหว่างร้านสับสองร้าน ใน ค.ศ. 1985 จากนั้นจึงเลื่อนขั้นขึ้นเป็นผู้บริหารสาขา ผู้บริหารสาขาระดับเขต ระดับภูมิภาค รองผู้บริหารระดับสูง จนกระทั่งเป็นประธานผู้บริหารฝ่ายของอเมริกาเหนือ

2) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้บริหารนั้นใช้เวลาส่วนหนึ่งในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเหตุผลหลาย ๆ ประการ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือความสามารถในการติดต่อสื่อสารและกระตุ้นบุคคลและกลุ่มบุคคล ผู้บริหารจึงต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้มีตำแหน่งเหนือกว่าขององค์กร เพราะเป็นบทบาทของผู้บริหารที่จะต้องทำงาน ร่วมกับผู้ขาย ผู้บริโภค ผู้ร่วมลงทุน และบุคคลอื่น ๆ ภายนอกองค์กร เช่น เซอร์คิ แชนเบิร์ก หัวหน้าฝ่ายประสานงานของบริษัท เฟสบุ๊ค ประสบความสำเร็จได้ย้ายไปทำงานที่กรมธนารักษ์ ของธนาคารโลก และย้ายไปทำงานที่บริษัท กูเกิล เพราะเธอมีความสามารถด้านทักษะระหว่างบุคคลเป็นที่ประจักษ์เนื่องจากเธอทำงานร่วมกับมาร์ค ซักเกอร์เบิร์ก ผู้ที่มีนิสัย ไม่ชอบยุ่งสิ่งกับใคร ฉะนั้นทักษะเหล่านั้นของเธอก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่เข้มแข็ง ระหว่างผู้โฆษณาและการเติบโต รวมทั้งเสถียรภาพของบริษัทเฟซบุ๊ค

3) ทักษะด้านมโนภาพ (Conceptual Skills) ทักษะด้านมโนภาพขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการคิดเชิงรูปธรรม ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการคิดเพื่อเข้าใจในภาพรวมของการทำงานและสภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อที่จะรวบรวมส่วนต่าง ๆ เข้าด้วยกันซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดอย่างมีกลยุทธ์เพื่อที่จะได้เห็นภาพรวมขององค์กร และสามารถตัดสินใจได้อย่างหลากหลายเพื่อสนองต่อองค์กร

4) ทักษะด้านการวินิจฉัย (Diagnostic Skills) เป็นทักษะที่ทำให้ผู้บริหารมีความสามารถในการนึกคิด ตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่นเดียวกันกับการวินิจฉัยโรคของแพทย์ที่จะต้องทำการวิเคราะห์จากอาการและค้นหาสาเหตุของโรค ผู้บริหารก็ต้องวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรด้วยการศึกษาสภาพและค้นหาทางแก้ปัญหา เช่น เมื่อเจ้าของเดิมของบริษัท สตาร์บัค ล้มเหลวในการบริหารธุรกิจ ฮาเวิร์ด ซัลท์ส ซื้อต่อบริษัทและเริ่มกิจการอีกครั้ง ยกเลิกการรับออเดอร์ทางอีเมลและเปลี่ยนเป็นร้านกาแฟแทน เขาทำการวินิจฉัยปัญหาและเข้าใจถึงรูปแบบของธุรกิจที่ไม่มีประสิทธิภาพและทราบวิธีการเปลี่ยนแปลงให้ธุรกิจนั้นดีขึ้น

5) ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication Skills) เป็นความสามารถของผู้บริหารที่สามารถสื่อสารความคิดและข้อมูลของตนสู่ผู้อื่น ความสามารถในการรับทราบความคิด และข้อมูลจากผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้บริหารสามารถส่งผ่านความคิดสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทราบถึงสิ่งที่คาดหวังจากผู้ร่วมงาน อันทำให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารระดับสูงมีหน้าที่แจ้งถึงสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น และความเป็นไปขององค์กรในทำนองเดียวกันทักษะด้านการสื่อสารช่วยให้ผู้บริหารรับทราบถึงสิ่งที่ผู้อื่นพูด และเข้าใจความหมาย ที่แท้จริง นอกเหนือจากอีเมลจดหมาย รายงานหรือการสื่อสารด้วยตัวอักษรอื่น ๆ

6) ทักษะด้านการตัดสินใจ (Decision-Making Skills) ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทักษะในการตัดสินใจที่ดีเช่นกัน ทักษะการตัดสินใจหมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการตระหนัก และ

จำกัดขอบเขตของปัญหาและโอกาสได้อย่างถูกต้อง จากนั้นจึงเลือกวิธีการที่เหมาะสมในการแก้ไข ปัญหาหรือเลือกโอกาสนั้น ๆ แต่ทว่าไม่มีผู้บริหารคนใดที่จะสามารถตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง ฉะนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องตัดสินใจได้อย่างถูกต้องให้ได้มากที่สุด และเมื่อตัดสินใจผิดพลาดก็จะต้อง ลงมือแก้ปัญหาเหล่านั้นอย่างทันที่และพยายามตัดสินใจ ให้ถูกต้องอีกครั้งเพื่อกอบกู้สถานการณ์ ให้องค์กรเกิดความเสียหายน้อยที่สุด เช่น หลังจากที่ เกลนนี เมอร์ฟี ร่วมทำงานกับบริษัท แก๊ป ในปี 2007 เขาทุ่มเทให้กับการเพิ่มการเติบโตของบริษัท แต่ทว่าเมื่อเขาทำการเผยโลโก้ใหม่ในปี 2010 แทนโลโก้สีขาวและสีกรมท่าเดิม ทำให้ผู้บริโภคสามารถจดจำแบรนด์ได้อย่างรวดเร็วและเข้าไปอยู่ ในใจของผู้บริโภคด้วยภาพลักษณ์สร้างความจดจำ ซึ่งการตัดสินใจที่บกพร่องอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โลโก้แต่ทว่าท้ายที่สุดแล้วการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพนั้นจะยืนยัน ให้เห็นได้ด้วยความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้น

7) ทักษะด้านการบริหารเวลา (Time-Management Skills) หมายถึง ความสามารถในการ จัดลำดับงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหาร จะพบเจอแรงกดดันและความท้าทายอย่างหลากหลาย ทำให้เกิดการติดอยู่กับปัญหาและมักจะเลื่อน หรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำแทนได้ง่ายดาย และเมื่อปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้น การจัดการเวลาและ การจัดลำดับงานนั้นมักจะถูกชะงักไป เช่น เจฟฟ์ บีซอส ผู้บริหารเว็บไซต์แอมะซอน นัดหมายให้มีการ ประชุมสามวันต่อสัปดาห์แต่ยืนยันว่าจะประชุมเพียงสองวัน เพื่อที่เขาจะได้ชักจูงด้วยความคิด ของเขา และนำเสนอความยืดหยุ่นในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการกับลูกจ้าง

Mintzberg (2013: 15-21) พบว่าผู้บริหารส่วนใหญ่จะแสดงบทบาทออกมา 10 บทบาทย่อย ซึ่งจัดกลุ่มได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ

1) กลุ่มบทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (Interpersonal Roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจาก อำนาจ และสถานะตำแหน่งแบบเป็นทางการเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “ศูนย์รวมประสาท” (Nerve Center) ขององค์กรประกอบด้วย

1.1) บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร (Symbolic or Figurehead) เป็นบทบาท ที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะตัวของผู้บริหาร เป็นสัญลักษณ์ของหัวหน้าในการใช้หลักเกณฑ์เพื่อกำหนด สังคมขององค์กร แรงจูงใจ กฎหมาย และพิธีการในหน้าที่ต่าง ๆ ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนประเพณี หรือพิธีการขององค์กร เช่น บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการมอบวุฒิบัตรแก่ผู้จบการศึกษา เป็นต้น รวมถึงการเลือกสรรพวกพ้องเพื่อการดำรงอยู่ของสถานศึกษาหรืออำนาจหน้าที่ของตน

1.2) บทบาทเป็นผู้นำองค์กร (Leader) เป็นบทบาทความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา มุ่งการอำนวยความสะดวก การจูงใจ การติดต่อสื่อสารและการควบคุม เพื่อให้การดำเนินงาน เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดสภาพต่าง ๆ เช่น กำหนดงานให้ทำ การกระตุ้น ชักจูงในกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพร้อมและมีความรับผิดชอบ เพื่อการจ้าง การฝึกงาน และการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องพยายามที่จะนำความต้องการผู้นำบทบาท ในการเผยแพร่กิจกรรมที่มีคุณค่าทั้งของผู้บริหารเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาอำนาจของผู้บริหาร จะปรากฏชัดเจนที่สุดในบทบาทของผู้นำ

1.3) บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ (Liaison) ด้วยสถานภาพทำให้ผู้บริหารสามารถ แสดงบทบาทการติดต่อกับผู้บริหารระดับเดียวกัน บุคคล หรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กรเพื่อให้ได้

ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องพัฒนาเครือข่ายงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรของตน ด้านข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน ผู้บริหารต้องใช้เวลาส่วนมากกับการดำเนินงานตามบทบาทนี้เริ่มตั้งแต่การกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและการดำเนินกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อการดำรงอยู่ของหน่วยงานนั้น ๆ

2) กลุ่มบทบาทเชิงสารสนเทศ (Informational Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็นศูนย์กลางของข้อมูลข่าวสารทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่งในองค์กรของเขา การเข้าใจผู้ได้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้ผู้บริหารพัฒนาข้อมูลพื้นที่จำเป็นของระบบข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันจะส่งผลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชำนาญการขององค์กรที่มีคลังข้อมูลที่ดีที่สุดประกอบด้วย

2.1) บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล (Monitor) บริหารต้องแสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อจะได้พัฒนาองค์กรและสภาพแวดล้อมขององค์กร รับข้อมูลข่าวสารเข้ามาสู่องค์กรในรูปแบบการวิเคราะห์การดำเนินงานภายในองค์กร เหตุการณ์ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ ผู้บริหารใช้ข้อมูลข่าวสารเพื่อตรวจสอบความเปลี่ยนแปลงวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาส เพื่อความเข้าใจสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อการตัดสินใจอันจะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นในองค์กรที่มีคุณค่าพร้อมทั้งรายงานให้บุคคลภายนอกและผู้ได้บังคับบัญชารับรู้

2.2) บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร (Dissemination) ผู้บริหารต้องนำข้อมูลข่าวสารจากภายนอกเข้าสู่องค์กร และนำข้อมูลข่าวสารภายในจากผู้ได้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่งสู่คนอื่น ๆ ข้อมูลเหล่านี้อาจเป็นข้อเท็จจริงซึ่งผู้บริหารได้รับข้อมูลแบบนี้ได้ง่ายเนื่องจากมีอำนาจหน้าที่อย่างเป็นทางการ ส่วนที่ดีของข้อมูลจะถูกส่งต่ออย่างรวดเร็วไปสู่ผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสมหรือข้อมูลที่เป็นลักษณะของค่านิยมอื่น ๆ ซึ่งผู้บริหารจะถ่ายทอดค่านิยมสู่องค์กรเพื่อขึ้นผู้ได้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

2.3) บทบาทเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ (Spokesperson) ผู้บริหารต้องถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสู่บุคคลภายนอกที่หลากหลาย ผู้บริหารต้องแสดงความสามารถในทางสัมพันธ์กับชุมชน ประชาสัมพันธ์องค์กรของตนเอง ดูแลรักษาผู้มีอิทธิพลชั้นนำด้านต่าง ๆ รายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงาน แผนงาน และนโยบายขององค์กร และส่งข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

3) กลุ่มบทบาทเชิงตัดสินใจ (Decisional Roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารเป็น “นักตัดสินใจ” (Decision Maker) อันสืบเนื่องจากบทบาทสองกลุ่มแรก ประกอบด้วย

3.1) บทบาทเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มและออกแบบควบคุมการเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้บริหารต้องทำการวิเคราะห์สภาพปัญหาและโอกาสอย่างต่อเนื่องเมื่อพบสถานการณ์ที่ต้องปรับปรุง ผู้บริหารต้องกำหนดโครงการปรับปรุง โดยจัดลำดับความสำคัญตามการตัดสินใจและกิจกรรมต่าง ๆ อันจะนำไปสู่การปรับปรุงที่แท้จริง ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการปรับปรุงในระดับใดระดับหนึ่ง มอบหมายความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา มอบอำนาจให้ปฏิบัติงานแทน มอบหมายความรับผิดชอบในการออกแบบภายใต้ขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่ได้รับหรืออาจให้คำปรึกษาในการออกแบบและงานใหญ่ ๆ บางอย่างของโครงการปรับปรุงอาจต้องขอคำปรึกษาจากผู้บริหารอาวุโส

3.2) บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งรบกวน (Disturbance Handler) เป็นบทบาทของผู้บริหารที่ต้องแก้ปัญหา เมื่อองค์กรเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายแต่ไม่คาดหวังอย่างฉับไวแต่ได้ผล ซึ่งความวุ่นวายต่าง ๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารต้องจัดลำดับความสำคัญและทุ่มเท ความพยายามที่จะจัดสิ่งเหล่านี้

3.3) บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Allocator) ผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในองค์กรตามจุดที่ต้องการ ผู้บริหารต้องควบคุมดูแลระบบโดยอาศัยการจัดสรรทรัพยากรผู้บริหาร สามารถจัดสรรทรัพยากรในแนวทางต่าง ๆ โดยการทำการเวลาของตนเอง การกำหนดโปรแกรมการทำงาน การมอบหมายหน้าที่การปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งอำนวยความสะดวกใหม่และโดยการสร้างหรืออนุมัติงบประมาณ

3.4) บทบาทเป็นนักเจรจาต่อรอง (Negotiator) ผู้บริหารรับผิดชอบในการเป็นผู้แทนขององค์กรในฐานะผู้เจรจาที่สำคัญกับบุคคลอื่นหรือองค์กรอื่น เพื่อให้สิ่งที่ได้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องกระตุ้นตนเองอยู่เสมอ เมื่อองค์กรเกี่ยวข้องกับกิจกรรมการเจรจาต่อรองกับองค์กรอื่น ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในฐานะสัญลักษณ์หรือหัวโขนผู้ประชาสัมพันธ์และผู้จัดสรรทรัพยากรขององค์กร

Derick (2016: 34) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in School ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1) บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as School Leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an Effective Leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์สถานศึกษา การพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบายการพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น

2) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียนที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคนและต้องตั้งเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียนจะทำให้้งานง่ายขึ้น

3) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานครู สถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรมได้ต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4) บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงาน รายการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing and Evaluating Programs) เป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (Role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (Governing) สถานศึกษา คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6) บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำทุก ๆ ปี ซึ่งจะเป็นผลงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางการติวเข้มการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ฯลฯ ตรงข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่า ไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7) บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teacher) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องแจ้งเนื้อหาและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8) บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจชุมชนสามารถช่วยให้สถานศึกษาอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9) บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นโดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง ถึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ในการบริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนสู่ความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารจัดการในสถานศึกษาจึงต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องบูรณาการทฤษฎีในการบริหารการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างสรรคูปแบบวิธีการขึ้นมาใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพและบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างแท้จริง

การบริหารองค์กรในปัจจุบันต้องอาศัยภาวะผู้นำและการใช้บทบาทในการสั่งการร่วมกัน หากมีเพียงอย่างใดอย่างหนึ่งองค์กรก็จะไม่ประสบผลดังที่ตั้งเป้าประสงค์ได้ แต่หากมีทั้งสองสิ่งควบคู่กันไปนั้น ผู้บริหารก็จะแสดงบทบาทเพื่อเป็นสิ่งที่กระตุ้น ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทำผลงานเพื่อมุ่งสู่เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ Farren and Kaye (1996: 175-187) บทบาทของผู้บริหารมี 5 ประการ ดังนี้

1) ผู้อำนวยการความสะอาด หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่จะช่วยให้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพความสนใจและทักษะที่เป็นจุดขายของตน กระตุ้นบุคลากรให้ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว พร้อมกับสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตน ได้ที่จะช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานได้

2) ผู้ประเมิน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่คอยแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา โดยให้บุคลากรรับทราบ

ความคาดหวัง และมาตรฐานที่จะใช้ในการประเมิน และขณะเดียวกันรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบัน และความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป โดยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานผลการปฏิบัติหน้าที่และเป้าหมายในงานอาชีพตลอดจนเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตัวของตนได้

3) ผู้คาดการณ์ หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ และชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

4) ผู้ให้คำปรึกษา หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่ช่วยให้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคต ด้านการงานที่ตนต้องการได้คอยช่วยเหลือให้บุคลากรคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริงและเชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้าถึงความต้องการทางธุรกิจและเป้าหมายขององค์กรโดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนรวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน หมายถึง บทบาทของผู้บริหารที่ช่วยให้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานอภิปรายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสได้ ใ้กับบุคคลเหล่านั้นได้สนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของการปฏิบัติงานของครู

มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู ดังต่อไปนี้

จันทิมา กระโจมทอง (2555: 17) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครู คือ การจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกลยุทธ์อย่างหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการลงทุนทางการศึกษาของมนุษย์ก็เพื่อเป็นการเพิ่มคุณค่าและคุณภาพของมนุษย์ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศต่อไป

รณชิต ฤทธิสำเร็จ (2558: 15) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานครูเป็นการทำหน้าที่และรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษา โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ตามศักยภาพซึ่งเป็นหน้าที่ที่สำคัญที่สุดสำหรับครูผู้สอน

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559: 10) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การดำเนินงานที่ครูมุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด เพื่อประโยชน์สูงสุดการปฏิบัติงานของครูแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านผลการปฏิบัติงาน ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 7) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้าน

การบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้

นาตยา หัทยา (2561: 29) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ภาระของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อนักเรียน ต่อสังคม มีส่วนช่วยในการส่งเสริมกระตุ้นจัดประสบการณ์ปลูกฝังค่านิยมให้กับนักเรียนมีบทบาทในการพัฒนาสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนครูและชุมชน

สุดะนึ่ง ปกปิด (2561: 9) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของ ครูและคุณภาพงานที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากการปฏิบัติงาน ความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพของข้าราชการครู ตามแบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารและคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งเป็นผู้ประเมิน

ฐิตินัฐ ประชัยภูมิ (2561: 65) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานของครูไว้ว่า การปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถของครูในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างดีและส่งผลให้ ครูสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดในองค์ประกอบของการมุ่งผลสัมฤทธิ์มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การบริการที่ดี การรู้จักพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ตลอดจนการทำงานเป็นทีมการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจเพื่อร่วมงานและปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นด้วยความเต็มใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ครูสภา (2562: 19-20) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความหมายและความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง บุคคลซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ด้วยความมุ่งมั่นซึ่งครูและบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติหรือลักษณะที่ดีในการบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานมีความสมบูรณ์ถูกต้อง โดยอาศัย ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และคตินิยม มีทักษะในการสอนและปฏิบัติงานสร้างและบูรณาการความรู้ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ดีรักษาระเบียบกฎเกณฑ์ มีรับผิดชอบ มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ตลอดจนมีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครู

2. ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู

ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญและ ประโยชน์ของการปฏิบัติงานของครูไว้ดังนี้

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 112) กล่าวว่า การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จะบรรลุเป้าหมายได้เพียงใดนั้น ครูผู้สอนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้การนำหลักสูตรไปสู่ห้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ ต้องได้รับการส่งเสริมสนับสนุนตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

จันทิมา กระโจมทอง (2555: 26) กล่าวว่า ครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและมีบทบาทต่อการเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนของชาติ ครูเป็นผู้เสริมสร้างให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งนับว่าเป็นการเตรียมเยาวชนของชาติให้มีประสิทธิภาพและเป็นพลเมืองดีของสังคมในอนาคต

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 22) กล่าวว่า ครูมีหน้าที่หลักในการ จัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนต่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือ บทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการ และการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของครู

ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น (2560: 2) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ดีเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้สถานศึกษาสามารถก้าวหน้าไปสู่ความเป็นผู้นำและแข่งขันกับนานาชาติได้ และการจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุตามจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องอาศัยครูทั้งนี้เพราะครูเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา เพราะคุณภาพการศึกษาของนักเรียนจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการจัดการเรียนการสอนของครู ดังนั้น การพัฒนาการศึกษาให้มีประสิทธิภาพจึงต้องพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูด้วย

จิตตวดี โพธินิล (2561: 3-4) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานทำให้องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อนำมาประเมินผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง นอกจากนี้ผลที่ได้รับจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีคุณค่าต่อการบริหารงาน สรุปได้ดังนี้

1) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการจัดสรรทรัพยากรของหน่วยงานอย่างเป็นธรรม เพื่อรักษาความเป็นธรรมภายใน ทั้งในแง่การบริหารการเงินเดือน ค่าตอบแทน และการบริหารงานบุคคล คือ องค์การใดบริหารอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ สามารถสังเกตได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าให้ความสำคัญกับผลงานหรือให้ความสำคัญกับพฤติกรรม

2) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสอนงานและพัฒนา คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนา ได้แก่ ช่วยในการตัดสินใจในการสนับสนุนครูที่มีผลงานได้มาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ช่วยคัดคนที่มีผลงานต่ำกว่ามาตรฐานออกจากองค์กรได้ ข้อมูลความต้องการฝึกอบรม และช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมสัมมนา ช่วยให้ข้อมูลเพื่อการโอนย้ายเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการปรับเงินเดือนได้อย่างยุติธรรม

3) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือให้ยึดถือระเบียบ ข้อบังคับร่วมกันอย่างเท่าเทียมกัน

4) เพื่อให้ได้ทราบถึงความรู้ ความสามารถของตนเองในสายตาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้เกี่ยวข้อง

5) เพื่อเป็นการทดสอบความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาหากไม่ยุติธรรมแล้วคนใดมีความสามารถ ก็จะหนีจากผู้บังคับบัญชา

6) เพื่อช่วยวิเคราะห์ปัญหาขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ปัญหาในการกำหนดความต้องการฝึกอบรม ความรอบรู้ ความสามารถ ทักษะของพนักงานและลักษณะการว่าจ้าง เป็นต้น

7) ใช้เป็นข้อมูลในการป้องกันปัญหาทางการบริหาร คือ ฝ่ายบริหารงานบุคคลสามารถวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละฝ่ายว่ามีความยุติธรรม หรือไม่มีการเล่นพรรคเล่นพวกหรือไม่ หรือถูกใช้เพื่อประโยชน์ของผู้ประเมิน

นายยา ทับยาง (2561: 33) กล่าวว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครูนั้นมีหลายประการ ทำหน้าที่อบรมสั่งสอน เสาะแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถเป็นคนดีมีศีลธรรม ดูแลเอาใจใส่ คอยช่วยเหลือในสถานการณ์ต่าง ๆ ผู้เรียนจะเกิดการพัฒนามากขึ้นเมื่อได้รับการกระตุ้น ส่งเสริมจากครูผู้สอน หน้าที่และบทบาทของครูจึงมีความสำคัญมากต่อผู้เรียน

พรพรรณ แปมสูงเนิน (2561: 33) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากบุคลากรทุกคนคือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยอาจจะเท่ากันหรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกงานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใด บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่โดยการวัดผลการปฏิบัติตามเกณฑ์การประเมินที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ครูมีหน้าที่หลักในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคคลในสังคมให้มีความเจริญงอกงาม เป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง เพราะมีบทบาทต่อการสร้างคนเพื่อไปพัฒนาสังคมประเทศชาติต่อไป นั่นคือบทบาทของความเป็นครูที่มีหน้าที่อบรมสั่งสอนศิษย์ในด้านวิชาการและการใช้ชีวิต ประเทศชาติจะพัฒนาให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นขึ้นอยู่กับกรปฏิบัติงานของครู

3. หน้าที่ในการปฏิบัติงานของครู

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ ครูผู้สอนเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญในการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จเพราะครูจะต้องมีหน้าที่ในการให้ความรู้ พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถตามศักยภาพของแต่ละคน มีผู้กล่าวถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของครูหลายท่านดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2554: 84-87) กล่าวว่า หน้าที่ในการปฏิบัติงานของครู มีดังนี้

1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาที่สอนอยู่เสมอ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับวิชาที่พัฒนาวิชาชีพครู หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตัวเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ การเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ เช่น การประชุม การอบรมสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น

2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและความหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ครูจะต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่ผู้เรียนจะได้รับ

3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถของครูเพื่อที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุดคำนึงถึงความถนัด ความสนใจ ความต้องการโดยจะวิเคราะห์ปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน พัฒนา

ปรับปรุงวิธีการสอนให้มีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับศักยภาพของผู้เรียน

4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริงการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง หมายถึง การสร้างแผนการสอน บันทึกหลังสอน หรือการเตรียมการสอน ในลักษณะต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ได้จริง

5) พัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอการพัฒนาสื่อการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ หมายถึง การประดิษฐ์ คิดค้น เลือกใช้สื่อ อุปกรณ์ เอกสารและเทคนิควิธีการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบ ผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียน ตลอดไป

7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การรายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติ การเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงาน การปฏิบัติในรายละเอียด เช่น ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมาย ของการพัฒนาเทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียน ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเกิดกับผู้เรียน ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ใน การปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรม ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่น ในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับ ซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา สังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคม ทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูล ประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาตนเองพัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติ ต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนต่อไป

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2553: 108-109) กล่าวว่า ครูผู้สอนควรมีหน้าที่ดังนี้

- 1) ศึกษาทำความเข้าใจเอกสารหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551
- 2) จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ โดยเน้นความรู้ ทักษะ กระบวนการที่สอดคล้องตามมาตรฐานการเรียนรู้/ตัวชี้วัด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน
- 3) ศึกษาวิเคราะห์ผู้เรียนเป็นรายบุคคล พร้อมนำข้อมูลมาใช้ในการออกแบบการเรียนรู้ และจัดการเรียนรู้ที่มุ่งตอบสนองความต้องการของผู้เรียนตามความแตกต่างของผู้เรียน และพัฒนาการทางสมองเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
- 4) จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหลักสูตร
- 5) จัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้
- 6) จัดเตรียมและใช้สื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น เทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมกับการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 7) ประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริงเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ควรเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนและผู้ปกครอง ตลอดจนความสอดคล้องกับธรรมชาติของวิชาและการพัฒนาการของผู้เรียน
- 8) นำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ในการสอนเสริมและพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนปรับปรุงการจัดกิจกรรมการสอนของตนเองอย่างระบบ
- 9) ใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

เวชฤทธิ์ อังกะภักทรจรร (2555: 24) บทบาทครูสามารถสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

- 1) ผู้สอนควรส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความสนใจและมีกำลังใจในการเรียนรู้ ไม่ใช่เน้นแต่เนื้อหาหรือความรู้ที่จะสอนเท่านั้น
- 2) สอนให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจเกี่ยวกับบทสนทนาและแนวคิดที่สำคัญมากกว่าการท่องจำ
- 3) สอนให้ผู้เรียนเตรียมพร้อมรับการทดสอบของชีวิต
- 4) สอนให้ผู้เรียนเห็นภาพรวมของเนื้อหาและสามารถเชื่อมโยงเนื้อหาเข้าด้วยกัน
- 5) กระตุ้นให้ผู้เรียนเห็นคุณค่าและมีทัศนคติที่ดีต่อการเรียนเพื่อนำความรู้ไปใช้ในชีวิตจริง
- 6) เน้นกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนมากกว่าผลสัมฤทธิ์เพียงอย่างเดียว
- 7) ส่งเสริมให้ผู้เรียนคิดอย่างมีวิจารณญาณโดยใช้คำถามเป็นตัวกระตุ้น
- 8) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นที่จะเรียนรู้ด้วยตนเอง

9) ผู้สอนทำหน้าที่เป็นผู้แนะนำ สร้างบรรยากาศ และจัดสถานการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

10) คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างผู้เรียนในด้านความสนใจและความพร้อมต่อการเรียน

11) ควรใช้การประเมินผลที่หลากหลายและเน้นการประเมินผลตามสภาพจริง เพื่อนำมา วิเคราะห์คุณภาพและพัฒนาการของผู้เรียน

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554: 161) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของครูที่ดีที่พึงปรารถนาควรจะ ถึงพร้อมด้วยคุณสมบัติที่สำคัญและจำเป็น สรุปได้เป็น 3 ด้านใหญ่ ๆ คือ

1) มีความรู้ดี ซึ่งได้แก่ ความรู้ในวิชาการทั่วไป ความรู้ในเนื้อหาวิชาที่จะสอน ความรู้ใน วิชาครู ความรู้ในหน้าที่ และงานครูทุกประการ

2) มีทักษะในการสอนและปฏิบัติงานครู ซึ่งจำแนกออกเป็นทักษะที่สำคัญและจำเป็น หลายประการ เช่น อธิบายเก่ง สอนสนุก ใช้สื่อหรืออุปกรณ์เสมอ จัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศได้น่าเรียน เร้าพฤติกรรม ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการศึกษาจนนำไปสู่การดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง โดยใช้นวัตกรรม หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย เป็นต้น

3) มีคุณธรรมนิยม อันได้แก่ คุณธรรมของครู จริยธรรม และคตินิยมในความเป็นครูซึ่งมี รายละเอียด เช่น ภาควิไมใจที่ได้เป็นครู มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพครู รักการสอน พอใจที่ได้ทำประโยชน์ แก่การดำเนินชีวิตของศิษย์ ช่วยพัฒนาคนและสังคม ตลอดจนมีวิญญานแห่งความเป็นครู เป็นต้น

ศุภรัตน์ อุปะ (2555: 2) หากพิจารณาความเปลี่ยนแปลงระดับครูผู้สอนจะต้องมองเห็น การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) Effective Syllabus : กำหนดหน่วยการเรียนรู้/หลักสูตรระดับรายวิชาที่มีประสิทธิภาพ

2) Effective Lesson Plan : จัดทำแผนการสอน/แผนจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

3) Effective Teaching : จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพใช้เทคนิคการสอนที่ หลากหลายสอดคล้องกับธรรมชาติของผู้เรียนจุดประสงค์การเรียนรู้หรือเนื้อหาสาระ

4) Effective Assessment : จัดและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพให้ความสำคัญกับ การประเมินตามสภาพจริงภายใต้แนวคิด “ห้องเรียนคุณภาพ”

พิมพ์พันธ์ เตชะคุปต์ (2554: 53-54) ระบุว่าตัวชี้วัดของห้องเรียนคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับครู มีดังนี้

1) สามารถพัฒนาหลักสูตรอิงมาตรฐาน

1.1) สามารถร่วมมือสร้างหลักสูตรสถานศึกษาอิงมาตรฐาน

1.2) สามารถร่วมมือสร้างหลักสูตรระดับกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.3) สามารถสร้างรายวิชาพื้นฐานและรายวิชาเพิ่มเติม

1.4) สามารถสร้างหน่วยการเรียนรู้บูรณาการอิงมาตรฐานเน้นท้องถิ่น

1.5) สามารถสร้างแผนรายหน่วยและแผนการจัดการเรียนรู้รายวันอิงมาตรฐาน

2) สามารถออกแบบและเขียนแผนการจัดการเรียนรู้

2.1) สามารถออกแบบการสอนเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางด้วยการใช้ยุทธศาสตร์ การสอนต่าง ๆ

2.2) สามารถเขียนสาระ/เนื้อหาที่จะใช้สอนได้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเน้นแก่นความรู้อย่างชัดเจน

2.3) สามารถเขียนวัตถุประสงค์การเรียนรู้สอดคล้องกับผลการเรียนรู้ทั้งด้านความรู้ ทักษะ การคิด ทักษะปฏิบัติและคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2.4) สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Student Centered)

2.4.1) เน้นให้ผู้เรียนมีปฏิสัมพันธ์และมีส่วนร่วม

2.4.2) เน้นให้ใช้กระบวนการเรียนรู้

2.4.3) เน้นให้ผู้เรียนสร้างความรู้ใหม่/สิ่งประดิษฐ์ใหม่ด้วยตนเอง

2.4.4) เน้นให้ผู้เรียนประยุกต์ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ได้ผลงาน/ชิ้นงานภาระงาน

2.5) สามารถเลือกใช้สื่อการเรียนรู้รวมทั้งแหล่งเรียนรู้

2.5) สามารถจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการเน้นการพัฒนาสมองทั้งซีกซ้ายและขวา

3) สามารถสร้างวินัยเชิงบวก

3.1) สามารถจัดแบบผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.2) สามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนทางกายภาพ

3.3) สามารถสร้างบรรยากาศชั้นเรียนทางจิตใจ

3.3.1) เน้นบุคลิกภาพของครู

3.3.2) เน้นการควบคุมชั้นเรียน

3.3.3) เน้นการสร้างความศรัทธาในตัวครู

3.3.4) เน้นการสร้างแรงจูงใจ

3.3.5) เน้นการเสริมแรง

3.3.6) เน้นการกำกับตนเอง

3.3.7) เน้นการสร้างความท้าทาย

3.4) สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน

3.5) สามารถใช้การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

4) สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารในการจัดการเรียนการสอน

4.1) สามารถสืบค้นและให้ผู้เรียนสืบค้นจากแหล่งเรียนรู้ทางอิเล็กทรอนิกส์

4.2) สามารถกลั่นกรองข้อมูลจากแหล่งเรียนรู้อินเทอร์เน็ต (Internet)

4.3) สามารถใช้ ICT-Based Learning ในแบบต่าง ๆ

5) สามารถใช้การวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

5.1) สามารถวิเคราะห์ปัญหาของผู้เรียนเพื่อการวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.2) สามารถวิจัยเพื่อรู้จักผู้เรียน

5.3) สามารถสืบค้นวิธีการแก้ปัญหาและวิธีเสริมสร้างความสามารถของผู้เรียนเพื่อใช้

ในการวิจัย

5.4) สามารถสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้จากการทำวิจัยปฏิบัติการในชั้นเรียน

5.5) สามารถเผยแพร่ผลงานวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้จากการวิจัยในชั้นเรียนในระดับโรงเรียนในระดับชุมชน

สมพิศ สุขแสน (2556: 35) กล่าวถึง เทคนิคในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น คนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ ดังนี้

1) ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเช้าชาม เย็นชาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการ ความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service)

2) ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำ ในกฎระเบียบข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่เผลอเผลอจนทำให้เกิดความเสียหาย แก่องค์กร ต้องตรวจทานงานก่อนเสมอ

3) ความรู้ หมายถึง การมีองค์ความรู้ในงานดี รู้จักศึกษาหาความรู้ในเรื่องงานที่กำลังทำอยู่ตลอดเวลา มิใช่การมีวุฒิการศึกษาสูงเท่านั้น แต่คนที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ อยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ว่า “No One Is Too Old To Learn” หรือที่เรียกว่า “พวกนี้ไม่เต็ม แก้ว” ทั้งการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้จากองค์กร เรียนรู้จากผู้อื่น เรียนรู้จากอินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยเรียนให้ “รู้จริง และรู้แจ้ง” และนำความรู้นั้นมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

4) ประสบการณ์ หมายถึง การรอบรู้หรือรู้รอบด้านจากการได้เห็นได้สัมผัสได้ลงมือปฏิบัติ บ่อย ๆ มิใช่มีความรู้ด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เช่น เป็นหมอที่รักษาคนไข้มานาน เป็นอาจารย์ ที่สอนนักเรียนมานาน หรือเป็นเจ้าหน้าที่ธุรการมานานบุคคลเหล่านี้เราอาจเรียกว่า “ผู้มีชั่วโมงบิน สูงในการทำงาน” คนเหล่านี้ถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์สูง จะทำงานผิดพลาดน้อย สมควรที่องค์กร จะต้องธำรงรักษาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่ในองค์กรนานที่สุดเพราะคนเหล่านี้จะทำให้องค์กรพัฒนาได้เร็ว

5) ความคิดสร้างสรรค์ (Creative) หมายถึงการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ มุมมองแปลกใหม่ที่ เรียกว่า “นวัตกรรม” (Innovation) มาใช้ในองค์กร เช่น คิดระบบการให้บริการใหม่ ๆ ที่ลดขั้นตอน คิดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแบบใหม่ คิดวิธีการบริหารงานแบบเชิงรุก คิดปรับปรุงอาคาร สถานที่แบบออกแบบประสงค์ เป็นต้น คนที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นคนที่ชอบคิด หรือเก่งคิด หรือมองไปข้างหน้าตลอดเวลาที่เราเรียกว่ามี “วิสัยทัศน์” (Vision)

สมศักดิ์ บุญคำ (2558: 7-8) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอนตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง ความรู้ความสามารถทักษะและเจตคติที่จำเป็น ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ประกอบด้วย

1) สมรรถนะการพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์การใช้ภาษา เพื่อการสื่อสาร การใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการแสวงหาความรู้ การประมวลความรู้และการนำความรู้ ไปใช้เพื่อพัฒนางานการสอน

2) สมรรถนะการทำงานเป็นทีม หมายถึง ความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงาน เป็นทีมและความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผล สำเร็จ

3) สมรรถนะการจัดการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการสร้าง และพัฒนาหลักสูตร การจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ความสามารถในการใช้และพัฒนา นวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อการจัดการเรียนรู้การวัดผลและประเมินผลการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สมรรถนะการพัฒนาผู้เรียน หมายถึง ความสามารถในการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม การพัฒนาทักษะชีวิต สุขภาพกายและสุขภาพจิต ปลูกฝังความเป็นประชาธิปไตย ความเป็นไทยและการจัดระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

5) สมรรถนะการบริหารจัดการชั้นเรียน หมายถึง ความสามารถในการจัดบรรยากาศ การเรียนรู้ การจัดทำข้อมูลสารสนเทศและเอกสารประจำชั้น/ประจำวิชาและการกำกับดูแลชั้นเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความสุขและปลอดภัย

6) สมรรถนะการวิเคราะห์และวิจัย หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สังเคราะห์ และประมวลผลหาข้อสรุปได้อย่างมีระบบ สามารถนำไปใช้ในการเขียนเอกสารทางวิชาการและ ความสามารถในการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนอย่าง เป็นระบบ

7) สมรรถนะการทำงานร่วมกับชุมชน หมายถึง ความสามารถในการสร้างร่วมมือกับ บุคคลในชุมชน และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

ทิววัลย์ ชาลีเครือ (2559: 10) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ผลของการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากร น้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุด แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การประเมินค่าผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีความสามารถ ปฏิบัติงานได้เพียงใด โดยพิจารณาจากปริมาณและคุณภาพของงานที่ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้หรือ จากการสังเกตและวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดเพื่อเป็นเครื่องประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ ตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

2) ด้านความประพฤติในการรักษาวินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ ข้าราชการควบคุมตนเอง และควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติดี ปฏิบัติดี ละเว้นการประพฤติ ในทางไม่ชอบไม่ควร

3) ด้านคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ความดีงามที่ถูกปลูกฝังขึ้นในจิตใจ มีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจและเป็นสุภาพชน เป็นต้น จนเกิดจิตสำนึกที่รู้สึก รับผิดชอบชั่วดี เกรงกลัวต่อการกระทำความชั่วโดยประการต่าง ๆ เมื่อจิตเกิดคุณธรรมขึ้นแล้วจะทำให้เป็นผู้มีจิตใจดี และคิดแต่สิ่งที่ดี จริยธรรม คือ การประพฤติปฏิบัติ การกระทำดีตามคุณธรรมที่มี อยู่ในจิตใจ ปรากฏเป็น ความดีงาม ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เมื่อความดีงามมีความกตัญญู ขยัน ประหยัด ซื่อสัตย์สามัคคี มีวินัย มีน้ำใจ และเป็นสุภาพชน เป็นต้น ถูกแสดงออกทางจรรยา มารยาท การประพฤติปฏิบัติและการกระทำที่ดีตามคุณธรรมที่มีในจิตใจนั้น

4) ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง ประมวลความประพฤติ ข้อบังคับ มารยาทที่ ผู้ประกอบวิชาชีพแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง ฐานะของสมาชิก ความดีงามรวมทั้งก่อให้เกิดความสงบสุขและความเจริญ ในตัวคน วิชาชีพ และสังคม

เกียรติสุตา ศรีลาชัย (2560: 8) กล่าวว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูเป็นคุณลักษณะผู้ร่วมของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทุกตำแหน่งที่หล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2) การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ

3) การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตาม และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางานให้สำเร็จ

4) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน และปรับตัวเข้ากับผู้อื่นโดยทีมงานแสดงบทบาทของการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

5) จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การประพฤติ ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

ประภัสสร ทองแสง (2560: 7-8) กล่าวว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย

1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

2) ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้า หาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน

3) ด้านการทำงานเป็นทีม หมายถึง การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

สุนันธิณี ม่วงเนียม (2560: 7-8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูเป็นการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของครูที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งงานในด้านการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนและงานด้านการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความคาดหวังที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านการพัฒนาหลักสูตร หมายถึง ครูมีหน้าที่ในการศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตร พัฒนาหลักสูตรให้สามารถนำไปจัดกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์ผู้เรียน

รายบุคคล เพื่อจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน พัฒนาสื่อการสอน เทคนิคการสอนต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์

2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง ครูมีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอำนวยความสะดวกและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ มีการสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้และใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาการจัดกระบวนการเรียนรู้ ประเมินผลการเรียนของผู้เรียน พร้อมทั้งรายงานผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ปัญหาความต้องการของผู้เรียน เพื่อการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ

3) ด้านการให้คำปรึกษา หมายถึง ครูมีหน้าที่ให้คำปรึกษา รับฟังเรื่องเกี่ยวกับการใช้ชีวิตและการศึกษา การเตรียมตัวเพื่ออาชีพและการแก้ไขปัญหา มีการอบรมปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงามให้กับผู้เรียนปกครองดูแลความทุกข์สุขของผู้เรียนให้ใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข

4) ด้านการสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกับชุมชน หมายถึง ครูมีการปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนด้วยความเต็มใจ รับฟังความคิดเห็น เคารพการตัดสินใจซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษาโดยการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและมีหน้าที่ในการดูแลสอดส่องป้องกัน ดูแลรักษาทรัพย์สินของสถานศึกษาให้ปลอดภัย

5) ด้านการพัฒนาตนเองและตนเอง หมายถึง ครูมีการปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมกับความเป็นครู มีการแสวงหาความรู้ศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา ตนเองพัฒนางานในหน้าที่และพัฒนาหน่วยงาน มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเรียบร้อยและมีคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้

กรณีการ บัญญัติ (2561: 7-8) กล่าวว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการครู ตามข้อบังคับคุรุสภา ซึ่งเป็นเกณฑ์การปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการครู ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความพยายามที่จะให้ผู้ประกอบ วิชาชีพครูมีความเจริญก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพของตน ทั้งการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนเพื่อให้การเรียนการสอนบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนได้รับประโยชน์สูงสุดและวิชาชีพครูได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง

2) การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน หมายถึง กระบวนการสร้างเสริมความเจริญงอกงามให้แก่ผู้เรียนทั้งด้านสติปัญญา คุณธรรมจริยธรรมอย่างสมดุลกันเพื่อพัฒนา คุณภาพของคนในชาติอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา

3) การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน หมายถึง การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ ใฝ่รู้ ใฝ่เรียนอย่างต่อเนื่อง ครูมีแผนการสอนที่จัดมัลประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งการเรียนรู้ได้เกิดขึ้นเฉพาะในห้องเรียนเท่านั้น แต่การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ ตลอดเวลาการสอนจึงมุ่งจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตและสถานการณ์ปัจจุบัน เหมาะสมกับความสามารถและความสนใจของผู้เรียน ควรจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม และลงมือปฏิบัติจริงจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง

4) การประพฤติปฏิบัติตน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนของครูทั้ง ทางกาย วาจา และจิตใจเหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่าเสมอ โดยยึดจรรยาบรรณ วิชาชีพ ระเบียบวินัยและ

จารีตประเพณีของครูอย่างสม่ำเสมอ จนเป็นที่ยอมรับ เลื่อมใส ศรัทธา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป

5) การร่วมมือกับผู้อื่น หมายถึง การใช้ทักษะในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถของผู้อื่น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือจากผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามจุดประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

6) การใช้ข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การใช้ความพยายามในการค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสภาพของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศด้านวิชาชีพครู การเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบตลอดจนการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีเหตุผลและ สามารถนำข้อมูลนั้นมาใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อพัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

ประสาธ เนืองเฉลิม (2563: 24) ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาตนเองของครูว่าต้องปรับเปลี่ยนทั้งวิธีคิด วิธีปฏิบัติ ประเมินตนเองและปรับปรุงต่อยอด ดังนี้

- 1) มีเป้าหมายในการทำงาน มีหลักคิดมีปรัชญาชีวิตและการทำงาน (Aims & Philosophy)
- 2) สร้างความเชื่อที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในเชิงบวก (Building Mindset)
- 3) พัฒนาทักษะการเรียนรู้ที่เป็นผู้สร้างทักษะที่จำเป็นในการเรียนรู้ (Constructive Skills)
- 4) ออกแบบวิธีการคิดที่จะพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน (Design Thinking)
- 5) จัดการเรียนการสอนตามที่ได้ออกแบบมาให้เกิดประสิทธิภาพ (Effective Instruction)
- 6) แบ่งปันประสบการณ์ในการทำงานและพัฒนาผู้เรียน (Fields Sharing)
- 7) มีเครือข่ายการทำงานและการเรียนรู้ที่ดี (Good Network)
- 8) นำเครื่องมือที่ช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างหลากหลายรูปแบบและวิธีการมาช่วยในการพัฒนาตนเอง (Have learning Tools)
- 9) สื่อสารและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน เพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร (Interactive Learning)
- 10) ประเมินการเรียนรู้ของผู้เรียนเพื่อนำไปสู่การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน (Judgment Learners)
- 11) พัฒนาความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้งของตนเองและของผู้เรียน (K-P-A enhancement)
- 12) รู้จักสรุปและถอดบทเรียนในการทำงาน และการเรียนรู้ (Lesson Learned)

Harrington (1996: 251) กำหนดหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 12 ประการ ซึ่งสะท้อนถึงความความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนเปลืองในด้านต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้

- 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการ เพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน
- 2) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถสร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่ทำได้
- 3) คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น
- 4) วินัย (Discipline) ผู้บริหารควรกำหนดองค์กรเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎ และวินัย

- 5) ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม และความเหมาะสม
- 6) ข้อมูลที่เชื่อถือได้ต้องเป็นปัจจุบัน ถูกต้องและแน่นอน (Reliable, Diate, Accurate and Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ
- 7) ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้แผนตามหลักวิทยาศาสตร์ สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้องค์การทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดหมาย
- 8) มาตรฐานและตารางเวลา (Standards and Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงาน และกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่
- 9) สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
- 10) การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (Standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษารูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี
- 11) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard-practice Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร
- 12) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

Robbins (1998: 28) ได้เสนอตัวแบบจำลองของพฤติกรรมองค์กร โดยแสดงให้เห็นถึงปัจจัย (Basic OB Model) ที่เกี่ยวข้องในระดับต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยแบ่งระดับภายในองค์กร ออกเป็น 3 ระดับ คือ

- 1) ระดับรายบุคคล (Individual Level) คือ ลักษณะทางชีวสังคม หมายถึง เพศ อายุและสถานภาพสมรส บุคลิกภาพ ค่านิยมและทัศนคติและความสามารถ ตัวแปรดังกล่าวเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีติดตัวมาตั้งแต่เริ่มเข้าสู่องค์กรโดยในระดับรายบุคคลนั้นมีปัจจัยอื่น เข้ามาเกี่ยวข้องคือ การรับรู้แรงจูงใจและการเรียนรู้รายบุคคล ทั้งหมดเป็นสาเหตุของรูปแบบการตัดสินใจรายบุคคลที่ส่งผลในระดับกลุ่มต่อไป
- 2) ระดับกลุ่ม (Group Level) กลุ่มไม่ใช่แค่การรวมกันของรายบุคคลเช่นเดียวกับองค์กรที่ไม่ใช่แค่การรวมกันของกลุ่มเช่นกัน แต่ทั้ง 2 ระดับยังมีปัจจัยต่าง ๆ เพิ่มเข้ามาในระดับกลุ่มประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสาร ลักษณะความเป็นผู้นำ ระดับของความขัดแย้ง และความสัมพันธ์ของกลุ่ม

3) ระดับองค์กร (Organization Systems Level) ประกอบด้วย นโยบาย การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ อันหมายถึงกระบวนการสรรหา โปรแกรมฝึกอบรม และแบบแผนประเมินผล การปฏิบัติงาน

Griffin (2015: 3) อธิบายถึงรายละเอียดในแต่ละทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะการคิด (Way of Thinking) ประกอบด้วย การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Creativity Innovation) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical Thinking) การตัดสินใจ (Decision Making) การแก้ไขปัญหา (Problemsolving) การเรียนรู้การเป็นสมาชิกทีม (Learning to Team) และการมีอภิปัญญา (Metacognition)
- 2) ทักษะการทำงาน (Way of Working) ประกอบด้วย การสื่อสาร (Communication) และการสร้างความร่วมมือ (Collaborative)

3) เครื่องมือที่ใช้สำหรับการทำงาน (Tools for Working) ประกอบด้วย การเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ (Information Literacy) และทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT Literacy)

4) ทักษะการดำรงชีวิต (Living in the World) ประกอบด้วย การเป็นพลเมืองที่ดี (Citizenship) ทักษะชีวิตและการทำงาน (Life and Career) ความรับผิดชอบต่อตนเอง (Personal Responsibility) และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ด้วยเหตุนี้เครื่องมือเสริมสร้างทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 จึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการยกระดับการเรียนรู้ร่วมกันของทั้งผู้บริหารการศึกษา ครู และผู้เรียนบนฐานคิด “กระบวนการเรียนรู้สำคัญกว่าความรู้” และ “กระบวนการหาคำตอบสำคัญกว่าคำตอบ”

สรุป การปฏิบัติงานของครูผู้สอน หมายถึง การปฏิบัติงานของครูผู้สอนโดยใช้ความรู้ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานทั้งในด้านการจัดการเรียนการสอนและงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างดี เกิดประโยชน์สูงสุดใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด

4. มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมทางการศึกษา ตั้งแต่วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น (ตามที่ประกาศกำหนดในกฎกระทรวง) จะต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการอันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงและได้รับการยอมรับ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2558)

มาตรฐานวิมาตฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าการที่มีกฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ ต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพวิชาชีพ (สำนักเลขาธิการคุรุสภา, 2558)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2556)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กล่าวถึงการจัดตั้งสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือที่เรียกว่า คุรุสภา ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อกำหนดให้วิชาชีพครูเป็นเป็นวิชาชีพควบคุม ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพ

พ.ศ. 2562 กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา iva เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับ คุณลักษณะ และ คุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้อง ประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 18)

1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และ ประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้ง ผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ หรือการแสดง พฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการ ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะ หรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผน ในการประพฤติปฏิบัติตนซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพ ทางการศึกษาต้องยึดถือปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบ วิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรี แห่งวิชาชีพ

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนด iva “มาตรฐาน การปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน และการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษารวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้ง ต้องฝึกฝนพัฒนาตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมี มาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562: 19-20)

1) การปฏิบัติหน้าที่ครู

- 1.1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
- 1.2) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 1.3) สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- 1.4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม

และเป็นพลเมืองดี

2) การจัดการเรียนรู้

- 2.1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา
- 2.2) การจัดทำแผนการสอนและการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตาม ความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนวัตกร และมีความสุขในการเรียน
- 2.3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนาและรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็น ระบบ

2.4) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน

2.5) ทำงานเป็นทีมอย่างสร้างสรรค์และร่วมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ

2.6) สื่อและการวัดการประเมินผลการเรียนรู้

2.7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน

2.8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3.1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4) ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

นอกจากนี้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) (2554: 39) กล่าวถึง การปฏิบัติงานของครูประกอบด้วย 2 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ครูมีคุณธรรม จริยธรรม มีวุฒิ/ความรู้ ความสามารถตรงกับงานที่ได้รับผิดชอบ หมั่นพัฒนาตนเอง เข้ากับชุมชนได้ดี และครูมีความพอเพียง

มาตรฐานที่ 2 ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

จากการศึกษาข้างต้นสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู หมายถึง ผลที่เกิดจากข้อกำหนดของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ความหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาของครู กล่าวโดยสรุป คือ การกระทำตามข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน โดยต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องของบุคคลประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงานของข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ราชกิจจานุเบกษา, 2562 : 19-20) และจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยมาตรฐานการปฏิบัติงานได้กำหนดไว้ดังนี้

1) การปฏิบัติหน้าที่ครู ครูผู้สอนมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและความสามารถของผู้เรียน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน มีการส่งเสริมการเรียนรู้และเอาใจใส่ผู้เรียน เข้าใจและยอมรับในความแตกต่างของผู้เรียน มีการกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนมีความใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

2) ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำแผนการเรียนรู้ อยู่เสมอ มีการวัดและประเมินผลที่หลากหลาย มีการจัดทำสื่อการเรียนรู้ที่ช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนมีจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการความรู้เข้าด้วยกันในหลายวิชา มีการดูแลช่วยเหลือและ

พัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล รายงานผลคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนและบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยตระหนักถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการสร้างนวัตกรรม วิจัยและใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์แก่ผู้เรียน

3) ครูผู้สอนมีการร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองในการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้มีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกัน กับผู้อื่นบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตลอดจนถึงการส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

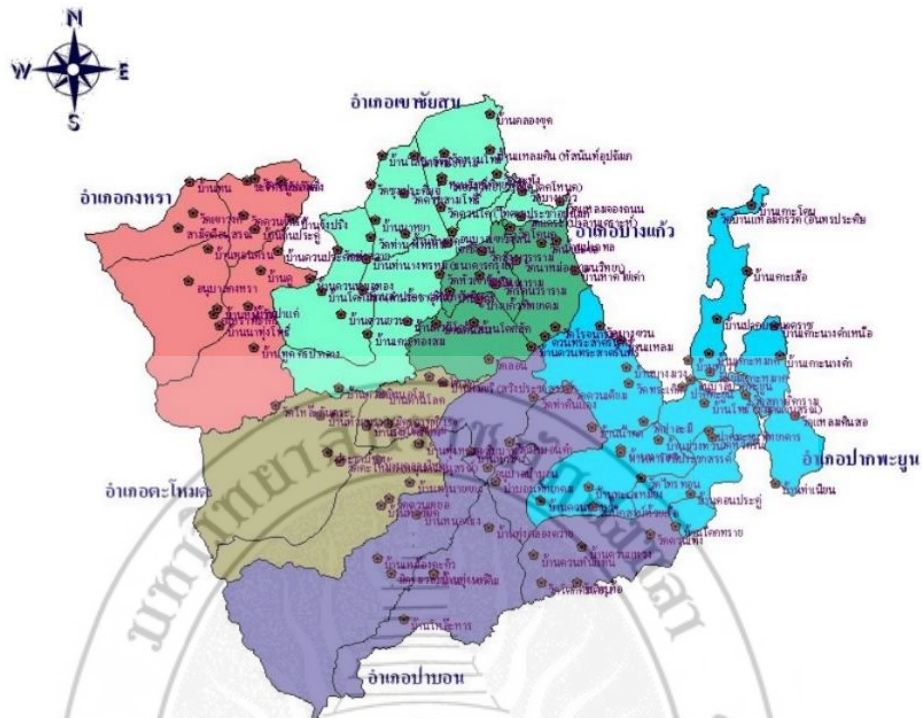
บริบทของการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอกงหรา อำเภอเขาชัยสน อำเภอปากพะยูน อำเภอตะโหมด อำเภอป่าบอน และอำเภอบางแก้ว มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 114 แห่ง และมีสถานศึกษาเอกชนที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาพัทลุง เขต 2 จำนวน 24 แห่ง มีหน้าที่ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยองค์คณะบุคคลในรูปแบบองค์คณะบุคคล

1.1 ที่ตั้งและอาณาเขต

ตั้งอยู่เลขที่ 2/8 หมู่ที่ 1 ตำบลแม่ชรี อำเภอตะโหมด จังหวัดพัทลุง อยู่ในบริเวณ โรงเรียนบ้านแม่ชรี (สวิงประชาสรรค์) การเดินทางติดถนนเพชรเกษม ทางหลวงหมายเลข 41 หรือ ถนนเอเชีย ระยะทางห่างจากจังหวัดพัทลุง ประมาณ 45 กิโลเมตร โดยมีพื้นที่ติดอาณาเขต ดังนี้ ทิศเหนือติดต่อกับอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ทิศตะวันออกติดต่อกับอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา ทิศตะวันตกติดต่อกับอำเภอนาโยง จังหวัดตรัง ทิศใต้ติดต่อกับอำเภอรัตภูมิ จังหวัดสงขลา (สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2563: 1)



ภาพ 2 พื้นที่รับผิดชอบสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565: 2)

1.2 จำนวนสถานศึกษา

ในปีการศึกษา 2564 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีจำนวนทั้งสิ้น 114 โรงเรียน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ทุ่งครก	ไชยสาร	ปากพะยูน	ตะโหมด	บางแก้ว	ป่าบอน	รวม
สถานศึกษาขนาดเล็ก (1-119 คน)	4	13	13	3	7	4	44
สถานศึกษาขนาดกลาง (120-719 คน)	12	10	20	9	5	13	69
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (720-1,679 คน)	0	0	0	0	0	1	1
รวม	16	23	33	12	12	18	114

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565: 6)

1.3 จำนวนข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษา ในปีการศึกษา 2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำนวน 1,050 คน ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนผู้บริหารข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)
ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา	95
ครูผู้สอน	955
รวม	1,050

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2564: 3) มีภารกิจหลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 36 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ดังนี้

1) จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น

2) วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตาม การใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

3) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

4) กำกับ ดูแล ติดตามและประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และในเขตพื้นที่การศึกษา

5) ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

6) ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

7) จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

8) ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา

9) ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

10) ประสานส่งเสริม การดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

11) ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไบบงค์หรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12) ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด

สำนักงานเขตอาจมีอำนาจหน้าที่นอกเหนือไปจากที่กำหนดในวรรคหนึ่งก็ได้ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

“สพ.พัทลุง เขต 2 เป็นองค์กรที่มีคุณภาพที่มีความเป็นเลิศในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน”

2.2 ค่านิยมศัพท

องค์กรคุณภาพที่มีความเป็นเลิศ หมายถึง เป็นองค์กรที่มีความมุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ และมีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างต่อเนื่องใน 4 ประเด็น ดังต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565: 14)

1) คุณภาพของผู้เรียน

1.1) มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์และมีค่านิยมที่ดี

1.2) มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการสูงขึ้น

1.3) มีทักษะการเรียนรู้ที่สำคัญในศตวรรษที่ 21

2) คุณภาพการเข้าถึงบริการศึกษา

2.1) ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาอย่างมี

คุณภาพ

2.2) ผู้ที่มีความต้องการพิเศษทุกคน (ผู้พิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถ

พิเศษ) ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3) คุณภาพการบริหารจัดการ

3.1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

3.2) สถานศึกษามีคุณภาพมาตรฐาน

3) คุณภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.1) ครูมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

3.2) ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

3.3) บุคลากรทางการศึกษามีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพการศึกษา

2.3 พันธกิจ (Mission)

พันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2564: 18) มีดังนี้

1) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่ดีงาม เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2) พัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

- 3) พัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพอย่างมืออาชีพ
- 4) เพิ่มโอกาสให้ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 5) จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 6) พัฒนาระบบบริหารการศึกษาให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การศึกษา

2.4 เป้าประสงค์หลัก (Goal)

เป้าหมายหลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2564: 18) มีดังนี้

- 1) ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงงาม มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียงมีจิตสาธารณะมีความเป็นพลเมืองที่ดี มีภูมิคุ้มกันในภัยทุกรูปแบบ มีสุขภาพที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 2) ผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ด้านทักษะการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะด้านการคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ทักษะด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ทักษะอาชีพและทักษะการเรียนรู้ และมีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
- 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมืออาชีพ มีกำลังใจในการปฏิบัติงานได้รับสวัสดิการและยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม
- 4) ประชากรวัยเรียนทุกคนในเขตพื้นที่บริการได้รับบริการการศึกษาในรูปแบบที่เหมาะสมตามศักยภาพอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 5) ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่สอดคล้องกับโรงเรียนมาตรฐานสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (EESD SCHOOL)
- 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

2.5 ประเด็นกลยุทธ์ (Strategy)

ประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2564: 18) มีดังนี้

- 1) การจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของชาติ
- 2) การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3) พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคุณภาพผู้เรียนและกระบวนการเรียนรู้
- 4) การสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ
- 5) การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้วางกรอบแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีเป้าหมาย (Goal) ไว้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐาน มีธรรมาภิบาลใน

การบริหารจัดการและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างมีอรรถประโยชน์ มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับสวัสดิการและยกย่องเชิดชูเกียรติอย่างเหมาะสม ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่ดีงาม มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง มีจิตสาธารณะความเป็นพลเมืองที่ดีมีภูมิคุ้มกันในภัยทุกรูปแบบ มีสุขภาวะที่ดี ยึดมั่นในสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งรับผิดชอบ ควบคุม ดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด 6 อำเภอ ในปีการศึกษา 2565 มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 114 แห่ง พบว่า โดยภาพรวมด้านวิชาการ พบว่า การจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ยังขาดการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาเครื่องมือวัดทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการทุกระดับ ยังขาดการสร้างแรงจูงใจหรือวิธีการให้ครูผู้สอนมีความสนใจเข้าร่วมกิจกรรมให้มากขึ้น และเผยแพร่ผลงานเป็นแนวทางให้ครูผู้สอนมีแรงบันดาลใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน การวัดประเมินผลที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ยังขาดการออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านบุคลากรพบปัญหาในการจัดทำและการนำเสนอข้อมูลสารสนเทศโปรแกรมการจัดเก็บข้อมูลที่ให้ทำมีหลายโปรแกรม ซึ่งเป็นการทำงานซ้ำซ้อน บุคลากรขาดความรู้ ทักษะในการประมวลผลข้อมูล ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อีกทั้งไม่มีการนำข้อมูลไปใช้อย่างจริงจัง เจ้าหน้าที่งานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการร่วมกันยังไม่ครอบคลุม ทุกด้านมีประเด็นความเห็นที่สอดคล้องและไม่สอดคล้องกัน ด้านโครงสร้างของหน่วยงานในกระทรวงศึกษาธิการแต่ละส่วนราชการไม่ได้ขึ้นตรงต่อกันส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่ราบรื่น ลำช้า เนื่องจากแต่ละหน่วยงาน ต้องถือปฏิบัติตามแนวปฏิบัติของแต่ละส่วนราชการต้นสังกัด

สรุปได้ว่า จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงว่าบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร ผลการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้าง สนับสนุน และปรับปรุงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาให้ดีขึ้น เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ชาติชาย ศรีจันทร์ดี (2556: 2) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 3 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 39 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่างคือ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูผู้สอน 2 คน รวมทั้งสิ้น 156 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของแฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye) และการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ (f) ร้อยละ (%) ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r_{xy}) ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้านเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้ประเมิน ผู้ส่งเสริม สนับสนุน ผู้คาดการณ์ และผู้ให้คำปรึกษา 2) การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน คือ มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) และอยู่ในระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และ 3) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร (2558: 107-108) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 และ 2) ความแตกต่างของการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษาสูงสุด และวิทยฐานะ กลุ่มตัวอย่างคือ ครูในโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี จำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการทีคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรี ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐาน

วิชาชีพ พ.ศ. 2556 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนนอกนั้นอยู่ในระดับมาก

ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์ (2559: 2) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จึงกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย ดังนี้ ตัวแปรต้น คือ บทบาทผู้บริหารตามทฤษฎีของ Farren and Kaye (ค.ศ. 1996) รายละเอียดดังต่อไปนี้ 1) บทบาทของผู้บริหารด้านผู้อำนวยความสะดวก 2) บทบาทของผู้บริหารด้านผู้ประเมิน 3) บทบาทของผู้บริหารด้านผู้คาดการณ์ 4) บทบาทของผู้บริหารด้านผู้ให้คำปรึกษา 5) บทบาทของผู้บริหารด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ตัวแปรตาม คือ การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครู ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การสร้าง ภาวศรัทธา 2) บรรยากาศองค์การ 3) ความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนและชุมชน 4) การมีส่วนร่วมของสมาชิก 5) การประเมินผล และ 6) การสนับสนุนทรัพยากร ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ บทบาทของผู้บริหารด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสนับสนุนทรัพยากร การสร้างภาวศรัทธา บรรยากาศองค์การการมีส่วนร่วมของสมาชิก ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและ ชุมชน และการประเมินผล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษาของสมาคมผู้ปกครองและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิญา ศรีเวียง (2559: 2) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างคือ โรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 และเขต 9 จำนวน 24 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน กรรมการสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ และครู เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของแฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye) และการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลตามคู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตจากไปน้อยดังนี้ ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน

ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้ส่งเสริมสนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา 2) การบริหารจัดการระบบคุณภาพ โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิต มากไปน้อย ดังนี้ การนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการจัดการกระบวนการ 3) บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อัญชลี สุขวัญ (2559: 110) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านความรักองค์กร ด้านการบริหารคน ด้านหลักการปกครอง ด้านความยั่งยืน ด้านมีหลักการ ด้านการมองการณ์ไกล โดยมีประสิทธิภาพการทำงาน ร้อยละ 83.10

เฉลิมพันธ์ ศรีพรหม (2560: 118-120) ได้ศึกษาการปฏิบัติและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการศึกษาพบว่า ระดับการปฏิบัติและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัทมากาญจน์ แสนโสภาน (2560: 66-68) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก 2) การจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริง ด้านการใช้สื่อและเทคโนโลยี ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการวิจัยและพัฒนา และด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และ 3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรทิพย์ เฟื่องกลัด (2560: 61-85) ศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ใน

ระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ช่องทางข่าวสารความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือ เนื้อหาความชัดเจน บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม และศักยภาพในการรับและส่งสาร 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน ความร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบและการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 3) การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในลักษณะคล้ายตามกัน

อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560: 83-89) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบทีม พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เรียงตามลำดับ ประกอบด้วย พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต และพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .64 สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูได้ร้อยละ 40 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรรณิการ์ บุญอาจ (2561: 80-81) ได้ศึกษาสภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า 1) สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

มนสิชา ธรรมรักษ์ (2561: 147) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนศรีสวนกุหลาบวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศรีสวนกุหลาบวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จิตติณัฐ ประจักษ์ภูมิ (2561: 113-115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความเห็นของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

กชพรพรรณ สุทธิหิรัญพงศ์ (2562: 60-66) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยค่าจ้างและด้านปัจจัยจูงใจ 2) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

วลีษฐ์พล รอบจังหวัด (2562: 97-98) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล บทบาทด้านสารสนเทศ และบทบาทด้านการตัดสินใจ 2) การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ตามลำดับ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อมรา พิมพ์สวัสดิ์ (2562: 104-106) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสามารถด้านการบริหารการสร้างแรงบันดาลใจ การส่งเสริม

บรรยากาศในการทำงานและการเป็นแบบอย่างที่ดี มีอิทธิพลร่วมกันต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูเท่ากับ .838

วันทปรียา ฉลุศรี (2564: 2) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2) เพื่อศึกษาการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แนวคิดของแพเรนและเคย์เป็นกรอบการวิจัย กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 105 คน คัดเลือกโดยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ด้านผู้ให้คำปรึกษา ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์และด้านผู้ประเมิน 2) การส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมาตรฐานการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ด้านการพัฒนาวิชาชีพในศตวรรษที่ 21 ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 และด้านการประเมินผลทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

2. งานวิจัยต่างประเทศ

McCarthy (1998: 19) ได้ศึกษาวิจัยบทบาทการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการ หัวหน้าหมวดวิชาและครู ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มครูมีความเห็นไม่สอดคล้องกับผู้บริหารและผู้ช่วยฝ่ายวิชาการเกี่ยวกับบทบาทในการปฏิบัติงานวิชาการเรื่องการสังเกตการณ์สอน การวัดผลประเมินผลการจัดตั้งคณะกรรมการ นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีความเห็นตรงกันว่าผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทความรับผิดชอบและบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

Greenberg-Walt and Robertson (2001: 12) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง The evolving role of executive leadership วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะบทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในอนาคตประกอบด้วย 14 ประการ ได้แก่ 1) มีความคิดกว้างไกล 2) สามารถคาดการณ์บริบทและสภาพแวดล้อมที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า 3) สามารถเสริมสร้างแรงบันดาลใจแก่

ผู้ได้บังคับบัญชาให้ร่วมกันคิดค้นแนวทางปฏิบัติที่ทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ 4) สามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ 5) เข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ 6) มีทักษะการสร้างทีมและสร้างเครือข่าย 7) มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ 8) สามารถกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาให้สนใจคิดค้นนวัตกรรม 9) สามารถสร้างความประทับใจแก่ผู้ใช้บริการ 10) สามารถพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการแข่งขัน 11) มีความมุ่งมั่นในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและมีความรอบรู้ 12) ใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา 13) ให้เกียรติคำนึงถึงศักดิ์ศรีและคุณค่าของผู้ได้บังคับบัญชา 14) มีความสามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง

Izumi (2002: 4) ได้ศึกษาถึงสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา 8 แห่งในแคลิฟอร์เนีย (California) จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับวิธีการสอน หลักสูตร การพัฒนาครู ระเบียบวินัย การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ฯลฯ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญในการกำหนดผลการเรียนของนักเรียนการพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด สถานศึกษาให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

Presler (2006: 3) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของครูใหญ่ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ โดยยึดเกณฑ์มาตรฐานเป็นหลักผลการวิจัยพบว่าครูใหญ่รับรู้ตนเองในฐานะที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อการพัฒนาทางวิชาชีพของครู อย่างไรก็ตามก็ยังมีคำตอบซึ่งชี้ให้เห็นว่ามาตรฐานการพัฒนาบุคลากรในระดับชาติยังไม่บรรลุผลหรืออาจไม่มีพื้นฐานในการปฏิบัติโดยใช้การวิจัยเป็นฐานงานวิจัยนี้สนับสนุนข้อค้นพบในงานวิจัยของไลเบอร์แมน (Lieberman) ในปี ค.ศ. 1995 ที่พบว่าในการพัฒนาทางวิชาชีพมีการละเลยบริบทของสถานที่ทำงานของครู

Sternberg (2006: 22-24) ได้ศึกษาเกี่ยวกับฐานะสมาชิกของสมาคมผู้บริหารสถานศึกษาแห่งแคลิฟอร์เนียได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยการตัดสินใจที่ชาญฉลาด มีความคิดสร้างสรรค์ในการนำหลักสูตรมาปรับใช้ได้จริง มีวิสัยทัศน์ที่สร้างสรรค์ในการวิเคราะห์ความคิดของตนและของบุคลากรเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็นคุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

Spirito (2008: 3986-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของครูใหญ่ในฐานะผู้บริหารทางวิชาการของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาสหรัฐแคลิฟอร์เนียที่มีผลต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนได้ผลที่น่าสนใจอย่างหนึ่งว่า การพัฒนาบุคลากรของครูใหญ่มีความสำคัญต่อความสำเร็จทางวิชาการของนักเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนด้วย

Horn-Turpin and Frances (2009: 56) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูการศึกษาพิเศษกับประสิทธิภาพของการสอน ความพึงพอใจงานและข้อตกลงร่วมขององค์กรพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสนับสนุนการบริหารมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานและข้อตกลงร่วมขององค์กรอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติและพบว่า ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์สูงสุดกับข้อตกลงร่วมขององค์กรการมีประสิทธิภาพในการสอนมีความสัมพันธ์ที่มีระดับนัยสำคัญร่วมกับความพึงพอใจในงานของครู

แต่ไม่พบว่าการสนับสนุนการบริหารมีความสัมพันธ์กับครูด้านความรู้สึกในการมีประสิทธิภาพการสอนของครู

Tahir (2010: 4) ได้ศึกษาวิจัยสมรรถนะครูและการปฏิบัติการสอนของโรงเรียนเอกชนและรัฐบาล โดยการสังเกตวิธีการและกระบวนการสอนของครูในชั้นเรียนพบว่าครูส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในโรงเรียนแต่ในเชิงปฏิบัติไม่พบว่าครูนำไปใช้ โดยลักษณะการเรียนการสอนในชั้นเรียนมุ่งเน้นแต่การบรรยายฉะนั้นจึงควรมีการเปลี่ยนแปลงรูปแบบวิธีการเรียนการสอนมาเป็นลักษณะการให้ความร่วมมือการสอนแบบโต้ตอบแบบประชาธิปไตย และครูควรให้คำปรึกษาในเชิงการพัฒนา

Kathleen (2012: 49-72) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเปรียบเทียบกับภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญ เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้โรงเรียน 2 แห่ง โรงเรียนที่ 1 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหาร โรงเรียนที่ 2 ให้ความสำคัญของภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญเปรียบเทียบโดยหาข้อมูล จากการสอบถามนักศึกษา ครูผู้สอนในเรื่องของการบริหารงานวิชาการ การบริหารแบบไหนที่ประสบผลสำเร็จมากกว่ากัน ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงบริหารนักศึกษาและครูผู้สอนมีความเข้าใจในงานวิชาการมากกว่าโรงเรียนที่ใช้ภาวะผู้นำที่เน้นผู้นำเป็นสำคัญในการบริหาร

Martin (2013: 4) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับการเตรียมการบริหารและงานในหน้าที่รับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ในงานปกติจำนวนมากผู้บริหารทำได้สำเร็จและมีภาระงานประจำที่สำคัญซึ่งเป็นภารกิจของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จนั้นเป็นงานที่ผู้บริหารโรงเรียนรับผิดชอบอยู่ นอกจากนี้ยังพบว่าควรจัดหาวิธีการที่หลากหลายมาใช้ในการเตรียมการให้กับผู้ที่จะเป็นผู้บริหารใหม่เกี่ยวกับภาระงานประจำแม้ว่าต้องใช้เวลาเป็นสิ่งสำคัญก็ควรได้รับการฝึกฝนภาระงานนี้รวมถึงการวางแผน การสังเกตผู้สอน การสื่อสารระเบียบวินัยของนักเรียน การประชุม ผู้ปกครอง การประเมินผลการบริหาร และการประชุมนักเรียน

Porter (2018: 4) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารการศึกษา เช่น ครูใหญ่ ศึกษาธิการเขตและผู้บริหารการศึกษาเฉพาะทางในรัฐเวอร์จิเนียตะวันตกในเรื่องการจัดการกระบวนการสู่กิจกรรมทางการบริหารเพื่อหาข้อดีของระบบการบริหารงานในโรงเรียน โดยสุ่มตัวอย่างผู้บริหารจำนวน 55 คน พบว่า 1) 9 ใน 14 ของผู้บริหารสามกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 2) ภาระงานของผู้บริหารสามกลุ่มมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 3) สามารถจัดอันดับสำคัญได้ คือ ศึกษาธิการเขตกับครูใหญ่ และผู้บริหารเฉพาะทางกับครูใหญ่

Agthe (2018: 4) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและครูในวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูยอมรับว่างานปรับปรุงการเรียนการสอนต้องทำเป็นคณะ 2) ผู้บริหารทำหน้าที่บริหารงานอื่น ๆ มากเกินไปควรให้ความสำคัญในการนิเทศการศึกษาให้มากขึ้น 3) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นว่าการสอนของอำเภอมีอิทธิพลต่อการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา และ 4) นวัตกรรมและเทคโนโลยีมีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงบทบาทของผู้บริหารจากผู้สั่งการมาเป็นผู้ประสานงาน มีการทำงานเป็นคณะมากขึ้น

สรุป จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู จะเห็นว่าเป็นสิ่งสำคัญที่เกี่ยวข้องเนื่องกันเนื่องจากผู้บริหารเป็น

ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้เพราะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนประติมากรของหน่วยงาน เป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นต้องมีบทบาทที่เหมาะสมมีพฤติกรรม การนำที่ถูกต้องเหมาะสมกับความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเป็น ตัวหลักที่จะผลักดันครูให้รับบทบาทหน้าที่ของครูมีแนวทางที่จะนำพาครูทุก ๆ คน ให้กระทำตามด้วยความตระหนัก รู้รัก ภาคภูมิใจ และศรัทธา โดยทำทุกอย่างเพื่อเสริมสร้างคุณค่าอาชีพของครูได้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่สำคัญในการจัดการศึกษาผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาโรงเรียน ไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ก็ต้องอาศัยความเชื่อมั่นและความทุ่มเททั้งร่างกายแรงใจผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูพัฒนางานได้ด้วยการแสดงบทบาท 5 ประการ ตามแนวคิดของแฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye) ประกอบด้วย 5 ประการดังนี้ 1) ผู้อำนวยความสะดวก 2) ผู้ประเมิน 3) ผู้คาดการณ์ 4) ผู้ให้ คำปรึกษา 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและเป็น ผลให้ประชาชนในสังคมมีคุณภาพ ครูทุกคนจึงต้องได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องตาม มาตรฐานวิชาชีพครู ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพครูประกอบด้วยมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน วิชาชีพครู 2562 จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องติดตามและประเมินผลการทำงานของครูอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะเชิงลึกจากครูอย่างใกล้ชิด ส่งเสริมให้ครูดึงความสามารถและศักยภาพในด้าน ต่าง ๆ ออกมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียน ซึ่งเมื่อผู้บริหารแสดงบทบาทของตนอย่างเต็มตามศักยภาพย่อมเกิด ผลดีต่อครู สถานศึกษา และนักเรียน บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวหลักที่จะผลักดันครูให้รับ บทบาทหน้าที่ของครู มีแนวทางที่จะนำพาครูทุก ๆ คน ให้กระทำตามด้วยความตระหนัก รู้รักรัก ภาคภูมิใจ และศรัทธา โดยทำทุกอย่างเพื่อเสริมสร้างคุณค่าอาชีพของครูได้ สถานศึกษาเป็นหน่วยงาน ที่สำคัญในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นอย่างยิ่งที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ได้นั้น ก็ต้องอาศัยความเชื่อมั่นและความทุ่มเท ทั้งร่างกาย แรงใจ ผู้บริหารสามารถช่วยให้ครูพัฒนางาน ได้ด้วย เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรในสถานศึกษาให้เห็น คุณค่าของตนเองและทำให้ทุกคนมีเป้าหมายร่วมกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. แบบแผนการวิจัย
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ
5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 114 แห่ง ครูทั้งหมดจำนวน 955 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2, 2565: 14)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970: 28 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556: 43) ประกอบด้วยครูจำนวน 278 คน ได้มาด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติไตรยางศ์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา และสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร		กลุ่มตัวอย่าง	
	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู	จำนวนสถานศึกษา	จำนวนครู
ขนาดเล็ก (1-120 คน)	44	304	35	88
ขนาดกลาง (121-600 คน)	69	612	56	179
ขนาดใหญ่ (601-1,500 คน)	1	39	1	11
รวม	114	955	92	278

ที่มา: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 (2565: 6)

แบบแผนการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการสำรวจ (Survey) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยมีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การกำหนดปัญหาการวิจัย
2. การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย
3. การทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. การกำหนดกรอบแนวคิด ตั้งสมมติฐาน และนิยามศัพท์
5. การกำหนดระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้
 - 5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 5.2 การสร้างเครื่องมือและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย
 - 5.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. การสรุป อภิปรายเชิงพรรณนาพร้อมเสนอแนะ
8. รายงานผลการวิจัย

ตาราง 4 แบบแผนการวิจัย

ลำดับที่	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ	การวิเคราะห์ข้อมูล
1.	เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหาร สถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	ครู จำนวน 278 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
2.	เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2	ครู จำนวน 278 คน	แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน
3.	เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2	ครู จำนวน 278 คน	แบบสอบถาม	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบ เพียร์สัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งมีเนื้อหาประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating

Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 23 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการความสะดวก 4 ข้อ 2) ผู้ประเมิน 5 ข้อ 3) ผู้คาดการณ์ 5 ข้อ 4) ผู้ให้คำปรึกษา 4 ข้อ และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน 4 ข้อ
 มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีเกณฑ์ในการพิจารณา
 ความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานใน
 สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะ
 มาตรฐานประมาณค่า 5 (Rating Scale) ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ
 ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 6 ข้อ 2) การจัดการเรียนรู้ 6 ข้อ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง
 และชุมชน 6 ข้อ

มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับของแบบสอบถามตอนที่ 3 มีเกณฑ์ในการพิจารณา
 ความหมาย ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ใน
ระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

1. การสร้างเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง
 เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการค้นคว้าตามขั้นตอน ดังนี้

1.1 ศึกษาเอกสารแนวคิด แนวคิดทฤษฎีแนวคิดบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

1.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

1.3 สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยตอนที่ 1 ใช้แบบตรวจสอบรายการตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของ ลิเคิร์ท (Likert's Scale)

2. การหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

2.1 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการแก้ไขปรับปรุง

2.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 2 ท่าน และด้านการวัดผลการศึกษา จำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมทางภาษาของข้อคำถาม ซึ่งใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ให้คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

หลังจากนั้นนำคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (สัทธิดี, 2552: 141-142) และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ดังภาคผนวก ง

2.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจให้คะแนน และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยค่าความเชื่อมั่นต้องผ่านเกณฑ์ 0.80 (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73) ซึ่งความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.97 ดังภาคผนวก ง

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาคุณภาพเครื่องมือเรียบร้อยแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยนำหนังสือถึงผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูจำนวน 278 คน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ ผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) โดยส่งคิวอาร์โค้ดผ่านระบบ E-Office ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ไปยังสถานศึกษาของครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ตอบผ่านระบบออนไลน์ รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีการทางสถิติ ดังนี้

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลบทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลความหมายดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554: 209)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง	บทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง	บทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50	หมายถึง	บทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50	หมายถึง	บทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50	หมายถึง	บทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษา/การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทยุทธศาสตร์การบริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง

เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) โดยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ดังนี้ (ภัทรพร เกษสังข์, 2549: 169-171)

- ค่า $r=0.81 - 1.00$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
- ค่า $r=0.61 - 0.80$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูง
- ค่า $r=0.41 - 0.60$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
- ค่า $r=0.20 - 0.40$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับค่อนข้างต่ำ
- ค่า $r=0.01 - 0.20$ หมายความว่า มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
- ค่า $r=0$ หมายความว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง
- หาก ค่า $r(+)$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางบวก
- หาก ค่า $r(-)$ หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันทางลบ

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 สถิติพื้นฐาน

- 2.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)
- 2.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 2.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 2.1.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) .

2.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- 2.2.1 ค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถามใช้ค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) (สิทธิ จีรสรณ์, 2552: 141-142)
- 2.2.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับและรายด้านด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha-Coefficient) (ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551: 72-73)

2.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

- 2.3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 278 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ซึ่งผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้สื่อความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัย

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
X	แทน	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	ผู้อำนวยการสถานศึกษา
X ₂	แทน	ผู้ประเมิน
X ₃	แทน	ผู้คาดการณ์
X ₄	แทน	ผู้ให้คำปรึกษา
Y	แทน	การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
Y ₁	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y ₂	แทน	การจัดการเรียนรู้
Y ₃	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
SD	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
r _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Correlation)
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Sig)

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดสถานศึกษา โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ดังรายละเอียดตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	55	80.22
หญิง	223	19.78
รวม	278	100.00
ประสิทธิภาพการทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	83	29.86
5 – 10 ปี	122	43.88
มากกว่า 10 ปี	73	26.26
รวม	278	100.00
ขนาดสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก	81	29.14
สถานศึกษาขนาดกลาง	167	60.07
สถานศึกษาขนาดใหญ่	30	10.79
รวม	278	100.00

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 80.22 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 19.78 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.30 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.88 และมีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.86 ขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นสถานศึกษาขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 60.07 รองลงมาเป็นในสถานศึกษาขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 29.14 และเป็นในสถานศึกษาขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 10.79 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ผลการวิเคราะห์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้อำนวยการ (X ₁)	4.00	0.87	มาก
2. ผู้ประเมิน (X ₂)	3.94	0.99	มาก
3. ผู้คาดการณ์ (X ₃)	4.09	0.77	มาก
4. ผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)	4.00	1.01	มาก
5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)	4.05	0.89	มาก
ภาพรวม	4.02	0.84	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, SD = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้คาดการณ์ ($\bar{X} = 4.09$, SD = 0.77) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน ($\bar{X} = 4.05$, SD = 0.89) ผู้อำนวยการ ($\bar{X} = 4.00$, SD = 0.87) ผู้ให้คำปรึกษา ($\bar{X} = 4.00$, SD = 1.01) และผู้ประเมิน ($\bar{X} = 3.94$, SD = 0.99) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้อำนวยการความสะดวก
จำแนกเป็นรายข้อ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้อำนวยการความสะดวก	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารช่วยให้ครูรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง	4.12	1.03	มาก
2. ผู้บริหารช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการทำงานในระยะยาว	4.09	0.98	มาก
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อโอกาสให้ครูแต่ละคน แสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงาน ของตนเอง	3.95 3.86	0.93 1.05	มาก มาก
4. ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถ แสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้าน การทำงาน			
ภาพรวม	4.00	0.87	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้อำนวยการความสะดวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ครูรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 1.03$) ผู้บริหารช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการทำงานในระยะยาว ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.98$) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อโอกาสให้ครูแต่ละคน แสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานของตนเอง ($\bar{X} = 3.95$, $SD = 0.93$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$, $SD = 1.05$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ประเมิน จำแนกเป็น
รายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้ประเมิน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารผู้แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา อย่างชัดเจน	3.92	1.15	มาก
2. ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่คาดหวังและ มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.80	1.11	มาก
3. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูว่าสิ่งใดมีความสำคัญ ต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุง การทำงานต่อไป	3.97	1.13	มาก
4. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	4.03	1.13	มาก
5. ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถ ปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตน	3.99	1.09	มาก
ภาพรวม	3.94	0.99	มาก

จากตาราง 8 พบว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ประเมิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 1.13$) ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 1.09$) ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 1.13$) ผู้บริหารผู้แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 1.15$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่คาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 1.11$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้คาดการณ์ จำแนก
เป็นรายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้คาดการณ์	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและแวดวง ทางการศึกษา	4.03	1.04	มาก
2. ผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึง แหล่งข้อมูลได้	3.96	0.82	มาก
3. ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้น และการพัฒนา ใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อน้ำที่การทำงานของครู	4.12	0.87	มาก
4. ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมของ องค์กร	4.23	0.93	มาก
5. ผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์และ นโยบายของสถานศึกษา	4.10	0.85	มาก
ภาพรวม	4.09	0.77	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้คาดการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสื่อสารผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กร ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.93$) ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้น และการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อน้ำที่การทำงานของครู ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.87$) ผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.85$) ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและแวดวงทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 1.04$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 0.82$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ให้คำปรึกษา จำแนก
เป็นรายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้ให้คำปรึกษา	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมองเห็นเป้าหมาย ในการปฏิบัติงานในอนาคต	4.11	1.09	มาก
2. ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมาย เกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง	3.96	1.11	มาก
3. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยง ระหว่างเป้าหมายในอาชีพให้เข้ากับกลยุทธ์หรือนโยบายของสถานศึกษา	4.02	1.11	มาก
4. ผู้บริหารเสนอแนะแหล่งสนับสนุนและอุปสรรค ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู	3.90	1.08	มาก
ภาพรวม	4.00	1.01	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ให้คำปรึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, $SD = 1.01$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุน
ให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานในอนาคต ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 1.09$) ผู้บริหารสนับสนุนให้
บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายในอาชีพให้เข้ากับกลยุทธ์หรือนโยบายของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.02$, $SD = 1.11$) ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงาน
ที่สามารถปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 3.96$, $SD = 1.11$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหาร
เสนอแนะแหล่งสนับสนุนและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 3.90$,
 $SD = 1.08$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนจำแนกเป็นรายชื่อ

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ผู้บริหารเสนอแนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อ ความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู	3.93	1.02	มาก
2. ผู้บริหารช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงาน โดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.96	1.05	มาก
3. ผู้บริหารช่วยให้ครูประสบความสำเร็จด้วยการ ประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก องค์กรเพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู	4.06	1.03	มาก
4. ผู้บริหารอธิบายถึงความสามารถและเป้าหมาย ในหน้าที่การงานของครูกับบุคคลที่สามารถให้ โอกาสดี ๆ กับครู	4.17	0.96	มาก
5. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จใน หน้าที่การงาน	4.11	0.98	มาก
ภาพรวม	4.05	0.89	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.05$, $SD = 0.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การทำงานของครู ($\bar{x} = 4.17$, $SD = 0.96$) ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{x} = 4.11$, $SD = 0.98$) ผู้บริหารช่วยให้ครูประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 4.07$, $SD = 1.03$) ผู้บริหารช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.96$, $SD = 1.05$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ($\bar{x} = 3.93$, $SD = 1.02$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) การวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พัทลุง เขต 2 จำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.52	0.42	มาก
2. การจัดการเรียนรู้	4.39	0.68	มาก
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.31	0.57	มาก
ภาพรวม	4.41	0.49	มาก

จากตาราง 12 พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, SD = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.52$, SD = 0.42) ด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.39$, SD = 0.68) และด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.31$, SD = 0.57) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	4.30	1.04	มาก
2. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	4.46	0.77	มาก
3. ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้	4.66	0.52	มาก
4. ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน	4.60	0.55	มาก
5. ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ การเปลี่ยนแปลง	4.61	0.49	มาก
6. ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้	4.50	0.63	มาก
7. และผู้สร้างนวัตกรรม			
ภาพรวม	4.52	0.42	มาก

จากตาราง 13 พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$, $SD = 0.52$) ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.61$, $SD = 0.49$) ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{X} = 4.60$, $SD = 0.55$) ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.50$, $SD = 0.63$) ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.46$, $SD = 0.77$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 1.04$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ จำแนกเป็นรายชื่อ

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนรู้	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	4.41	0.85	มาก
2. ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	4.45	0.83	มาก
3. ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้	4.43	0.89	มาก
4. ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้ คิด	4.35	0.90	มาก
5. ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ	4.42	0.73	มาก
6. ครูมีการเสริมแรงในระหว่างการฝึกทักษะ	4.26	0.93	มาก
ภาพรวม	4.39	0.68	มาก

จากตาราง 14 พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียนมาก ($\bar{X} = 4.45$, $SD = 0.83$) ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.43$, $SD = 0.89$) ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$, $SD = 0.73$) ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ($\bar{X} = 4.41$, $SD = 0.85$) ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.90$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการเสริมแรงในระหว่างการฝึกทักษะ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.93$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	$\bar{X}$	SD	ระดับ ความคิดเห็น
1. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.37	0.70	มาก
2. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.33	0.69	มาก
3. ครูสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	4.38	0.69	มาก
4. ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.17	0.80	มาก
5. ครูสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.23	0.80	มาก
6. ครูสามารถชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหาในวิธีดำเนินงานของโรงเรียน	4.38	0.69	มาก
ภาพรวม	4.31	0.57	มาก

จากตาราง 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.57$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.69$) ครูสามารถชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหาในวิธีดำเนินงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.69$) ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.70$) ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.69$) ครูสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.80$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.80$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้สถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 สมมติฐานการวิจัย กำหนดว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ตาราง 16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวม

ตัวแปร		r_{xy}	Sig.	ระดับ	ทิศทาง
ตัวแปร	บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X)				
	การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน	.470***	.000	ปานกลาง	บวก
	การปฏิบัติงาน (Y)				

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 16 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่า $r_{xy} = .470$ ซึ่งมีค่าเป็นบวก แปลผลได้ว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ตัวแปร	การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน			
	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y ₁)	การจัดการเรียนรู้ (Y ₂)	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	Y
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา (X)				
1. ผู้อำนวยการ (X ₁)	.352***	.599***	.276***	.486***
2. ผู้ประเมิน (X ₂)	.239***	.331***	.280***	.331***
3. ผู้คาดการณ์ (X ₃)	.220***	.411***	.319***	.378***
4. ผู้ให้คำปรึกษา (X ₄)	.343***	.625***	.352***	.525***
5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (X ₅)	.351***	.515***	.396***	.494***
X	.320***	.522***	.349***	.470***

*** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

จากตาราง 17 พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเท่ากับ .470 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ได้แก่ ด้านผู้อำนวยการกับความสะอาดกับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_1y_1} = .352$) ด้านผู้อำนวยการกับความสะอาดกับด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_1y_2} = .599$) ด้านผู้อำนวยการกับความสะอาดกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_1y_3} = .276$) ด้านผู้ประเมินกับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_2y_1} = .239$) ด้านผู้ประเมินกับด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_2y_2} = .331$) ด้านผู้ประเมินกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_2y_3} = .280$) ด้านผู้คาดการณ์กับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_3y_1} = .220$) ด้านผู้คาดการณ์กับด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_3y_2} = .411$) ด้านผู้คาดการณ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3y_3} = .319$) ด้านผู้ให้คำปรึกษากับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_4y_1} = .343$) ด้านผู้ให้คำปรึกษากับด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_4y_2} = .625$) ด้านผู้ให้คำปรึกษากับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_4y_3} = .352$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_5y_1} = .351$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับด้านการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_5y_2} = .515$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_5y_3} = .396$)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยมีสมมติฐานการวิจัย คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 278 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามขนาดสถานศึกษา โดยเทียบบัญญัติ ไตรยางค์ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษาและสุ่มครูในแต่ละสถานศึกษาด้วยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามสำหรับครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 แบ่งเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน แบบสอบถามเป็นแบบกำหนดให้เลือก (Forced Choice) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 23 ข้อ ได้แก่ 1) ผู้อำนวยการความสะอาด 4 ข้อ 2) ผู้ประเมิน 5 ข้อ 3) ผู้คาดการณ์ 5 ข้อ 4) ผู้ให้คำปรึกษา 4 ข้อ และ 5) ผู้ส่งเสริมสนับสนุน 4 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นแบบสอบถาม ลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 (Rating Scale) ระดับของลิเคิร์ท (Likert's Rating Scale) จำนวน 18 ข้อ ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 6 ข้อ 2) การจัดการเรียนรู้ 6 ข้อ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 6 ข้อ โดยแบบสอบถามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 และแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ประเมิน ตามลำดับ

1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้อำนวยความสะดวกโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ครูรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง ผู้บริหารช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการทำงานในระยะยาว ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อโอกาสให้ครูแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานของตนเองตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจ และสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงาน

1.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป ผู้บริหารผู้แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่คาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้คาดการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้น และการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของครู ผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและแฉะดวงทางการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้

1.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ให้คำปรึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมองเห็นเป้าหมาย

ในการปฏิบัติงานในอนาคต ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายในอาชีพให้เข้ากับกลยุทธ์หรือนโยบายของ สถานศึกษา ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะแหล่งสนับสนุนและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู

1.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การทำงานของครู ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคลากร ผู้บริหารช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะอุปสรรคต่างที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู

2. การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.1 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

2.2 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียนมาก ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้ คิด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการเสริมแรงในระหว่างการฝึกทักษะ

2.3 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ครูสามารถชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหา ในวิธีดำเนินงานของสถานศึกษาคร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ

ของผู้เรียน ครูสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรมตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่า $r_{xy} = .470$ ซึ่งมีค่าเป็นบวก แปลผลได้ว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $r_{xy} = .001$ เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกคู่ ได้แก่ ด้านผู้อำนวยการความสะอาดกับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_1y_1} = .352$) ด้านผู้อำนวยการความสะอาดกับการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_1y_2} = .599$) ด้านผู้อำนวยการความสะอาดกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_1y_3} = .276$) ด้านผู้ประเมินกับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_2y_1} = .239$) ด้านผู้ประเมินกับการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_2y_2} = .331$) ด้านผู้ประเมินกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_2y_3} = .280$) ด้านผู้คาดการณ์กับการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_3y_1} = .220$) ด้านผู้คาดการณ์กับการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_3y_2} = .411$) ด้านผู้คาดการณ์กับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_3y_3} = .319$) ด้านผู้ให้คำปรึกษากับด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_4y_1} = .343$) ด้านผู้ให้คำปรึกษากับการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_4y_2} = .625$) ด้านผู้ให้คำปรึกษากับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_4y_3} = .352$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับการปฏิบัติหน้าที่ครู ($r_{x_5y_1} = .351$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับการจัดการเรียนรู้ ($r_{x_5y_2} = .515$) ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนกับด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($r_{x_5y_3} = .396$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้นำผลมาอภิปรายเพื่อสรุปให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง สนับสนุน ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ประเมิน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้มีการเปิดโอกาสให้ครูเรียนรู้และแก้ปัญหาาร่วมกัน เช่น การจัดอบรมสัมมนา และพัฒนาศักยภาพของครูให้มีประสิทธิภาพมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนิตา กิรติวิทยากรณ์ (2554: 3) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารกับมาตรฐานด้านกระบวนการทางการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาติชาย ศรีจันทร์ดี

(2556: 6) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ให้คำปรึกษา และได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิญา ศรีเวียง (2559: 82) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพศึกษามาตรฐานสากล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ 1) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานสากล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ผู้คาดการณ์ ผู้ประเมิน ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้ส่งเสริม สนับสนุน และผู้ให้คำปรึกษา

1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้อำนวยการความสะอาดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้ครูรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง ผู้บริหารช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อโอกาสให้ครูแต่ละคนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนเองตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงาน ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้ครูรู้และเห็นคุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง แต่ผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานมากขึ้น เช่น ส่งเสริมให้มีการอบรมทักษะต่าง ๆ ในด้านการพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ทองใบ (2562: 89-90) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 พบว่าด้านผู้อำนวยการความสะอาด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความ 90 คิดเห็นของครู ผู้บริหาร ช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนการทำงานในระยะยาว ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเห็นคุณค่าในอาชีพ ความสนใจในงานและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงแผนการทำงานในอนาคตและผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจถึงความต้องการในการทำงานของตนเอง และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันทปริยา ฉลุศรี (2564: 4) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผู้อำนวยความสะดวก ด้านผู้ให้คำปรึกษาด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์ และด้านผู้ประเมิน

1.2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตน ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป ผู้บริหารผู้แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้บุคลากรทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่คาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติและเป้าหมายในการปฏิบัติงานและผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่สถานศึกษาคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ทองใบ (2562: 89-90) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ด้านผู้ประเมินโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานให้ครูทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติตนได้ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับสิ่งที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้นผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับผลการปฏิบัติตนและเป้าหมายขององค์กรและผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน

1.3 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้คาดการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กร ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของครูผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและแฉะดวงทางการศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้คาดการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กร และผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและพัฒนาให้ครูสามารถใช้ข้อมูลและ

เข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ทองใบ (2562: 89-90) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านผู้คาดการณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารช่วยให้ครูเข้าใจวัฒนธรรมและนโยบายขององค์กร ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มของการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลต่อการทำงานของครูผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลเพื่อประกอบการทำงานได้และผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรวิชาชีพ และการทำงานอย่างเป็นระบบ

1.4 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ให้คำปรึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานในอนาคต ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายในอาชีพให้เข้ากับกลยุทธ์หรือนโยบายของสถานศึกษา ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะแหล่งสนับสนุนและอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ให้คำปรึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ได้มีการสนับสนุนให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานในอนาคต และผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอแนะ แหล่งสนับสนุน แนวทาง และอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ทองใบ (2562: 90) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ด้านผู้ให้คำปรึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนให้ครูประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารเชื่อมโยงเป้าหมายในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับกลยุทธ์ขององค์กรผู้บริหาร ช่วยให้ครูสามารถแสดงเป้าหมายในการทำงานของตนได้ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

1.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารอธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของครู ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารช่วยให้ครูประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคลากร ผู้บริหารช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารเสนอแนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู ทั้งนี้เนื่องจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านผู้ส่งเสริมสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

พัทลุง เขต 2 ผู้บริหารอภิปรายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การทำงานของครูและผู้บริหาร ควรเพิ่มการเสนอแนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครูให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิการ์ ทองใบ (2562: 90) ได้ศึกษาบทบาทผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่าด้านส่งเสริมสนับสนุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเทศจากมากไปน้อย ดังนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมกันอภิปรายถึงเป้าหมายในหน้าที่การทำงานกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่น โอกาสที่ดีในอนาคตได้ ผู้บริหารสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารช่วย สนับสนุนให้ครูสามารถพัฒนาแผนงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานได้ผู้บริหารช่วยครูใน การประสานงานกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานภายนอกจนงานประสบความสำเร็จ และผู้บริหาร สนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่ การงาน

2. การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติงานของครูตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน เป็นด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย สายอาจ (2553: 4) ได้ศึกษาการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนสิริราชอนุสรณ์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู มาตรฐานที่ 2, 3 และ 7 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สนธยา พิมพ์พันธ์ (2555: 4) ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอดงตาล จังหวัดพังงา จำแนกตามวิทยฐานะ พบว่า วิทยฐานะต่างกันการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาอำเภอดงตาล จังหวัดพังงา ไม่แตกต่างกัน

2.1 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูมีความเป็น พลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อ การเปลี่ยนแปลงครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจผู้เรียน ให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ทั้งนี้เนื่องจาก การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ ภัทธราภา วงศ์พันธ์ (2560: 172) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของธนพล สะพังเงิน (2564 : 158) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ

2.2 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียนมาก ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้ คิด ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูมีการเสริมแรงในระหว่างการฝึกทักษะ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธราภา วงศ์พันธ์ (2560: 172) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียนและด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ ธนพล สะพังเงิน (2564: 164) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เอื้อเพื่อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ และใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้

2.3 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดจากมากไปหาน้อย 3 อันดับ ได้แก่ ครูสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ครูสามารถชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรคปัญหาในวิธีดำเนินงานของโรงเรียน ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ครูสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทั้งนี้อาจเนื่องจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564: 159) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเครือข่าย ความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียนและร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีค่า $r_{xy} = .470$ ซึ่งมีค่าเป็นบวก แปลผลได้ว่าบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 มีความสัมพันธ์กันระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผู้ให้คำปรึกษา ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ด้านส่งเสริมสนับสนุน ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ประเมินตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560: 172) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์และร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล สะพังเงิน (2564: 164) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากครูผู้สอนจึงได้รับการสนับสนุนส่งเสริมและให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 อยู่ในระดับมาก และด้านผู้ประเมินตามลำดับมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรแสดงบทบาทด้านด้านผู้ประเมินอย่างเต็มที่ เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาหรือจัดการความขัดแย้งได้อย่างเหมาะสม ควรพิจารณาทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือก ประยุกต์ใช้เทคนิควิธีต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา สามารถระบุปัญหาที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาได้อย่างถูกต้อง และตัดสินใจแก้ปัญหาบนพื้นฐานของข้อมูลที่มีความถูกต้อง เพื่อให้การตัดสินใจนี้เกิดเป็นผลประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาสถานศึกษา

1.2 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูได้ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ เช่น การปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน การมีส่วนร่วมส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่น ครอบครัว ชุมชน ท้องถิ่น การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนศึกษาอย่างเหมาะสม และการส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจอย่างสร้างสรรค์

1.3 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ดังนั้นผู้บริหารควรสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้ครูในโรงเรียนทราบอย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย มีการให้นโยบายที่ชัดเจน กำหนดทิศทางการปฏิบัติงานแนวทางในการพัฒนาโรงเรียนที่เป็นรูปธรรม มีการประชุมชี้แจงครูเพื่อแจ้งข่าวสารหรือ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพื่อทำให้การปฏิบัติงานของครูสามารถดำเนินการได้อย่างเป็นมาตรฐานและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อให้งานวิจัยเกิดความหลากหลาย เพื่อต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์มาในการพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2.3 ควรศึกษาแนวคิดอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา

2.4 ควรเพิ่มเติมวิธีการสัมภาษณ์บุคคลต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชพรพรรณ สุทธิศิริพงษ์. (2562). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา เขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้ 4 อำเภอของจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กรรณิการ์ ทองใบ. (2562). บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรรณิการ์ บุญอาจ. (2561). สภาพการปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2564). กระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนหน้า) ประวัติความเป็นมา วิสัยทัศน์ พันธกิจ (Online). <http://moe-south.org/home>, 30 มิถุนายน 2565.
- กীরติกร หนูตอ. (2561). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เกียรติสุดา ศรีลาชัย. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คมสันต์ วงษ์ชาลี. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จริญญา เกษมศรี. (2560). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษาศูนย์ชายแดน อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- จันทิมา กระโจมทอง. (2555). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักบริหารคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน นครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- จิตตวดี โพนินิล. (2561). การพัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร- มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- เฉลิมพันธ์ ศรีพรหม. (2560). การปฏิบัติและแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- ชนัญญาภรณ์ ใจแน่น. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบริษัทไทยกลีรสงเคราะห์สังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาติชาย ศรีจันทร์ดี. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ครู พ.ศ. 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษา- ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). การประยุกต์ใช้SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กานสินธุ์: โรงพิมพ์ประสานการพิมพ์.
- ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อรรถาัยจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนพล สะพังเงิน. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธนิต ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติยพัทธ์ อยู่จิตร. (2558). การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนชะอำคุณหญิงเนื่องบุรีตามข้อบังคับ ครุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2556). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: เพรสการพิมพ์.

- นันทิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- นัตยา ทับยาง. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- นิตยา วีระพันธ์. (2559). รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด.
- _____. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ปฎิมากาญจน์ แสนโสภานัน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปทุมรัตน์ สีรูป. (2560). การพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ประภัสสร ทองแสง. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแกลง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาธน์ เถลิง. (2563). การเรียนรู้วิทยาศาสตร์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พงศ์ภัทร์ สุภประเสริฐพงษ์. (2559). การศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเทศบาลเมืองจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- พรทิพย์ เฟื่องกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- พรทิพย์ มีพยุง. (2555). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.
- พรนิดา กิระติวิทยากรณ์. (2554). บทบาทของผู้บริหารกับมาตรฐานด้านกระบวนการทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาล กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพรรณ แป้มสูงเนิน. (2561). สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- พศิน แดงจวง. (2554). บทบาทหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร ดวงกลมพับลิชชิง.
- พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์. (2554). การเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. กรุงเทพมหานคร: เดอะมาสเตอร์กรุ๊ปแมเนจเม้นท์.
- ภัทรพร เกษสังข์. (2549). การวิจัยทางการศึกษา. ภาควิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนสิชา ธรรมรักษ์. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเครือข่ายมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- มารยาท คงเมือง. (2559). คุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- รณชิต ฤทธิ์สำเร็จ. (2558). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ราชกิจจานุเบกษา. (20 มีนาคม 2562). เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18-20.
- ลัดดาวัลย์ คงสมบูรณ์. (2559). การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ของสมาคมผู้ปกครองและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- วันทปรียา ฉลุศรี. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการส่งเสริมทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาเครือข่ายปทุมราชวงศา 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี.
- วสิษฐ์พล รอบจังหวัด. (2562). บทบาทของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา เต่าพาฬ. (2557). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับปัจจัยแรงจูงใจการทำงานทางวิชาการของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วีไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). ความเป็นครู. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- เวชฤทธิ์ อังกะภักขจร. (2555). ครบเครื่องเรื่องความรู้สำหรับครูคณิตศาสตร์ หลักสูตรการสอนและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- เวชฤทธิ์ อังกะภักขจร. (2555). ครบเครื่องเรื่องความรู้สำหรับครูคณิตศาสตร์ หลักสูตรการสอนและการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- ศศิธร ศรีจันทร์. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ศุภรัตน์ อุปะ. (2555). การขับเคลื่อนแนวคิดห้องเรียนคุณภาพสู่การปฏิบัติของโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สดดี จีระออน. (2561). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคประเทศไทย 4.0 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สนธยา พิมพ์พันธ์. (2555). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอตะกั่วป่า จังหวัดพังงา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สมพิศ สุขแสน. (2556) . เทคนิคการวางแผนกลยุทธ์ เอกสารประกอบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนโครงการ. อุดรดิษฐ์: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิษฐ์.
- สมศักดิ์ บุญขำ. (2558). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- สัมมนา รณิธย์. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดีจำกัด.

- สายชล เทียงแท้. (2559). จริยธรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2. (2563). แผนอัตรากำลังข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563-2565 (Online). <http://office.Phatthalung2.go.th/2565/>, 30 มิถุนายน 2565.
- _____. (2564). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. พัทลุง: สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.
- _____. (2565). แผนบริหารจัดการความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565. พัทลุง: สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2554). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกัน
คุณภาพภายในของสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนา
แห่งชาติ.
- _____. (2557). เอกสารการนิเทศการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน. กรุงเทพมหานคร:
คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2553). อภิธานศัพท์การประกันคุณภาพ
การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- _____. (2554). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษารอบสอง (2549-2553)
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานรับรองมาตรฐานและการประเมิน
คุณภาพการศึกษา.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2558). มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร:
พี.เอ. ลีฟวิ่ง.
- _____. (2562). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพมหานคร:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตร
แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สิทธิ ชีรสรณ์. (2552). เทคนิคการเขียนรายงานวิจัย. กรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

- สุดกะเนิง ปกปิด. (2561). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เขต 2 และเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุนันธิณี ม่วงเนียม. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนจัดการเรียนรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุพิมล ทรงประดิษฐ์. (2554). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สุภาพร ศรีสุระ. (2557). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- หนึ่งฤทัย มะลิทอง. (2560). การตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- หาดแก้ว ทองขาว. (2558). วิสัยทัศน์และพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อภิญา ศรีเวียง. (2559). บทบาทของผู้บริหารกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อมรา พิมพ์สวัสดิ์. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- อรัญญา พลเจียง. (2555). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียนของโรงเรียนในอำเภอฝางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- อาริษา วัฒนศิริใหญ่. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดชุมพร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เอกพล กาญจนสำเร็จ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับความสำเร็จในการบริหารกิจการสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- Agthe, R. (2018). *The Elementary Principals Perception of Their own and Teachers Role in Curriculum Decision Making*, (Online). <http://www.lipumi.com/dissertation/fullcit/309793>, October 2, 2022.
- Conger, J. A. (1989). *The charismatic leader : Behind the mystique of exceptional leadership*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Derick, M. (2016). *The Role of the Principal in Schools* (Online). <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>, January 20, 2020.
- Farren and Kaye. (1996). “New Skills for New Leadership Roles.” *The Leader of Foundation*. 3rd ed. New York: The Drucker Foundation.
- Good, C.V. (1974). *Dictionary of education*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- Gorton, R. A. (2003). *School administration and supervision leadership challenges and opportunities*. 2nd ed. Dubque: Wh. C.Brown.
- Greenberg-Walt, C. L. and Robertson, A. G. (2001). *The Future of leadership*. San Francisco: Jossey – Bass.
- Griffin. (2013). *Management Principles and Practices*. 11th ed. Mason: South Western Cengage Learning.
- Griffin. (2015). “Chapter 4: Collaborative problem solving tasks.” In P. Griggin & E. Care (Eds.), *Assessment and teaching of 21st century skills*. 85-104. Dordrecht: Springer. Ricky W.
- Grossman, F. K. (2011). “Risk and resilience in young adolescent.” *Journal of Youth and Adolescent*. 21, 250-259.

- Haiman, T., Scott, W., and Connor, G. (1971). **Management**. Massachusetts: Houghton Mifflin and Coffey, Robert E.
- Harrington Emerson, R.C. (1996). **Organization's Structure and its Goals**. New York: Elsevier Scientific.
- Horn-Turpin and Frances D. (2009). **A Study Examining the Effects of Transformational Leadership Behaviors on the Factors of teaching Efficacy, Job Satisfaction and Organizational Commitment as perceived by Special Education Teachers**. Virginia: Blacksburg.
- Izumi, T. L. (2002). **They Have Overcome : High-Poverty, High-performing Schools in California**. California: Pacific Research Inst.
- Jesse. B. (1999). **Essentials of Psychological Testing**. New York: Harper & Row.
- Kathleen, A. L. (2012). "A Research of Transformational Leadership Comparing Leadership Styles of the Principal." **Dissertation Abstracts International**. 73(8E), unpagged.
- Martin, T. (2013). **Role of Middle-Level School Principals Regarding Their Administrative Preparation and the Tasks They Perform** (Online). <http://www.lib.umi.com/dissertations/fullcit>, September 24, 2021.
- McCarthy, R. (1998). **Participation on Planned Development Influenced by Government of Developing Countries at Local Level in Rural Aress**. Department of Rural Sociology on The Tropics Wageningen Agricultured University.
- Mintzberg. (2013). **Mintzberg on Management inside Our Strange World of Organizations**. New York: Collier Macmillan.
- Porter, K. L. (2018). **The role of the special education administrator as perceived. principals Superintendent, and special education administrator in West Virginia University**.
- Presler, B. J. (2006) **The Principal's Role in Promoting Standards-Based Professional Development"** Ed.D. Dissertation. University of Nevada, Las Vegas.
- Robbins, S.P. (1998). **Organization Theory: Concepts and Cases**. 2nd ed. New York: Prentice Hall.
- Sergiovanni, T. J. (1987). **Leadership and Organizational/Culture : New Perspectives on Administrative Theory and Practice**. Chicago: University of Illinois.
- Spirito, Joseph Peter. (2008) "The Principal Instructional Leadership Behavior in Middle School in California and the Impact of Implementation on Academic Achievement." **dissertation Abstracts International**. 51(12), 3986-A.

- Spirito, Joseph Peter. (2008, June). "The Principal Instructional Leadership Behavior in Middle School in California and the impact of implementation on Academic Achievement." **Dissertation Abstracts Instructional**. 51 (12), 3986-A.
- Sternberg, R. J. (2006). "Creative Leadership: it's a Decision." **Journal of Leadership**. 36(2), 22-24.
- Tahir K. S. (2010). **A Study of Teacher Competencies and Teaching Practices for School Effectiveness in Workers Welfare Model Schools**. Philosophy in Education at Foundation University College of Liberal Arts and Sciences.
- The Wallace Foundation. (2012). **The School Principal as Leader: Guiding Schools to Better Teaching and Learning**. New York: The Wallace Foundation.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. อาจารย์ ดร.จกกล บัวแก้ว ตำแหน่ง อาจารย์
สถานที่ทำงาน คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการวัดและประเมินผล
2. นางสาวสิรินาถ จงหวัง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านลานช้างมิตรภาพที่45
จังหวัดพัทลุง
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา
3. นางวิไล โชคไพศาล ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านควนยวน จังหวัดพัทลุง
สาขาที่เชี่ยวชาญ ด้านการบริหารการศึกษา





ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน...งานบัณฑิตศึกษา...โทร. ๑๖๘๘.....

ที่ สนส. ๑๑๖/๒๕๖๖..... วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖.....

เรื่อง...ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....

เรียน อาจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว

ด้วย นางสาวจันทิรา ขาวพุ่ม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓6๑๘๐๐๒๕ หลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับ
การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต ๒” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิราพรรณ คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียนพิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้
ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องที่นักศึกษาทำการค้นคว้าอิสระเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา ทั้งนี้ ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า อาจารย์ ดร.จกมล บัวแก้ว เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวจันทิรา ขาวพุ่ม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๘๐๐๒๕ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้า อีสรระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือ บันทึกข้อความสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน ที่ สนส. ๑๑๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ☐ ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว





ที่ ศว ๐๒๓๗.๐๗(๔)/๐๐๒

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
๕๐๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสิริมา จงทวี ผู้อำนวยการโรงเรียนอานำมีวิทยากรที่ ๑๔

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย นางสาวจันทิรา ขาวท่ม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๕๖๑๘๐๐๐๒๕ หลักสูตร
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับ
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ท่าอุเทน เขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรพรพรหม คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์วันนิต จารุวรรณโน)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๙๕๖๓๓ ๒๐๕๔๕

ผู้ประสานงาน : นางสาวจันทิรา ขาวท่ม โทร. ๐๙ ๔๕๖๔๔ ๒๐๐๙

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า นางสาวสิรินาถ จงหวัง เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวจันทิรา ขาวพุ่ม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๓๔๐๐๒๕ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือที่ อว ๐๖๓๔.๐๓(๔)/๐๐๒ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ☐ ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นางสาวสิรินาถ จงหวัง)

ตำแหน่ง.....

ผู้อำนวยการสถานศึกษา ..

หน่วยงาน.....

โรงเรียนบ้านลานช้างมิตรภาพที่ 45



ที่ ๑๖ ๑๒๓๓.๑๓(๔)/๑๑๓

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา
อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา
๙๑๑๐๐๖

๑๒ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เชิงคุณภาพ เรื่อง โศกโศกาส ผู้ดำเนินการโรงเรียนบ้านควนยวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แบบสอบถามการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ
๒. เครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย นางสาวจันทิรา ขาวทูน นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๒๓6๑๔๘๐๑๒๕ หลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการประถมศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสงขลา ได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาับ
การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พัทลุง เขต ๒" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุริพรพรหม คงช่วย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา พิจารณาแล้วเห็นว่าท่าน
เป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญ
เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความสอดคล้องคุณภาพเครื่องมือการวิจัยของนักศึกษา พร้อมนี้ได้นำส่งเครื่องมือวิจัย
มาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สงขลา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความ

(อาจารย์วันฉัตร จารุวรรณโณ)

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

งานบัณฑิตศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๙๑๔๓๓๓ ๒๕๕๑๔

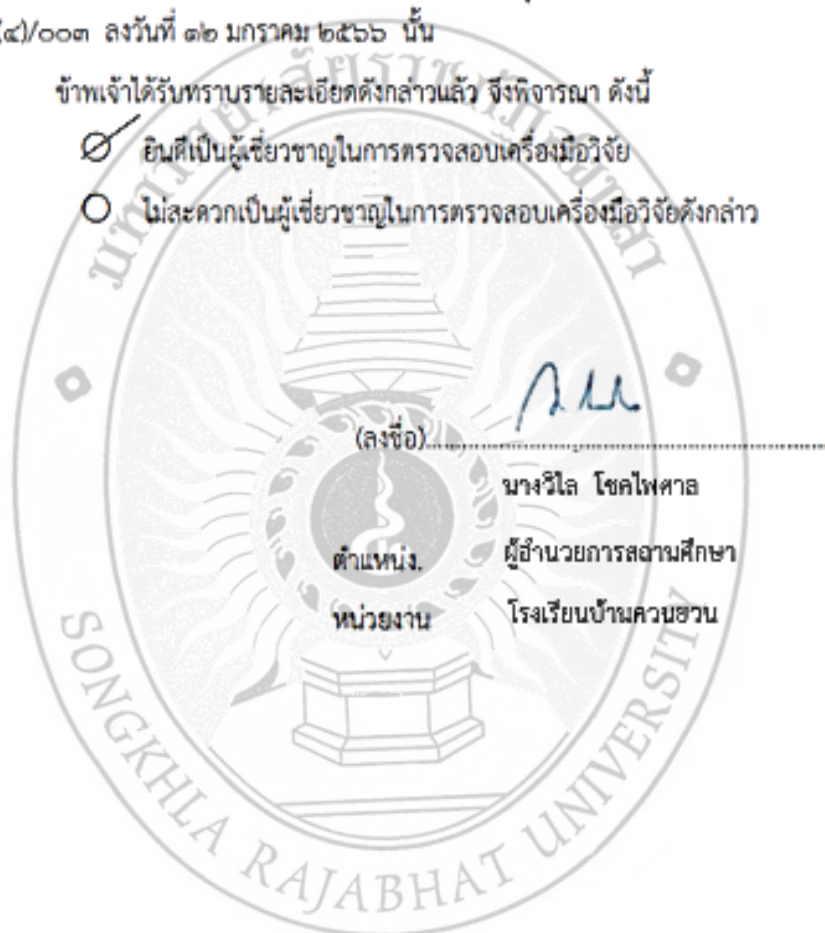
ผู้ประสานงาน : นางสาวจันทิรา ขาวทูน โทร. ๐๙ ๙๕๕๙๔ ๒๐๐๐๗

แบบตอบรับการเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ตามที่สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ได้เรียนเชิญ ข้าพเจ้า นางวิไล โชคไพศาล เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยของ นางสาวจันทรา ขาวพุ่ม นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา รหัส ๖๓G๑๔๐๐๒๕ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา (ภาคพิเศษ) คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ซึ่งได้รับอนุมัติให้ทำการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต ๒” ดังรายละเอียดตามหนังสือที่ อว ๐๖๓๔.๐๓(๔)/๐๐๓ ลงวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้าพเจ้าได้รับทราบรายละเอียดดังกล่าวแล้ว จึงพิจารณา ดังนี้

- ☒ ยินดีเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
- ☐ ไม่สะดวกเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว



(ลงชื่อ)

นางวิไล โชคไพศาล

ตำแหน่ง

ผู้อำนวยการสถานศึกษา

หน่วยงาน

โรงเรียนบ้านควนชวน



ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

**เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2**

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้สำหรับครูซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในเขตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
2. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์
 - 2.1 เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - 2.2 เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
3. การตอบแบบสอบถามฉบับนี้ไม่มีผลต่อผู้ตอบแต่ประการใดจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง
4. แบบสอบถามฉบับนี้ มี 3 ตอน คือ
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพครู
 - ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2
 - ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง



นางสาวจันทิรา ขาวพุ่ม

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพครู

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

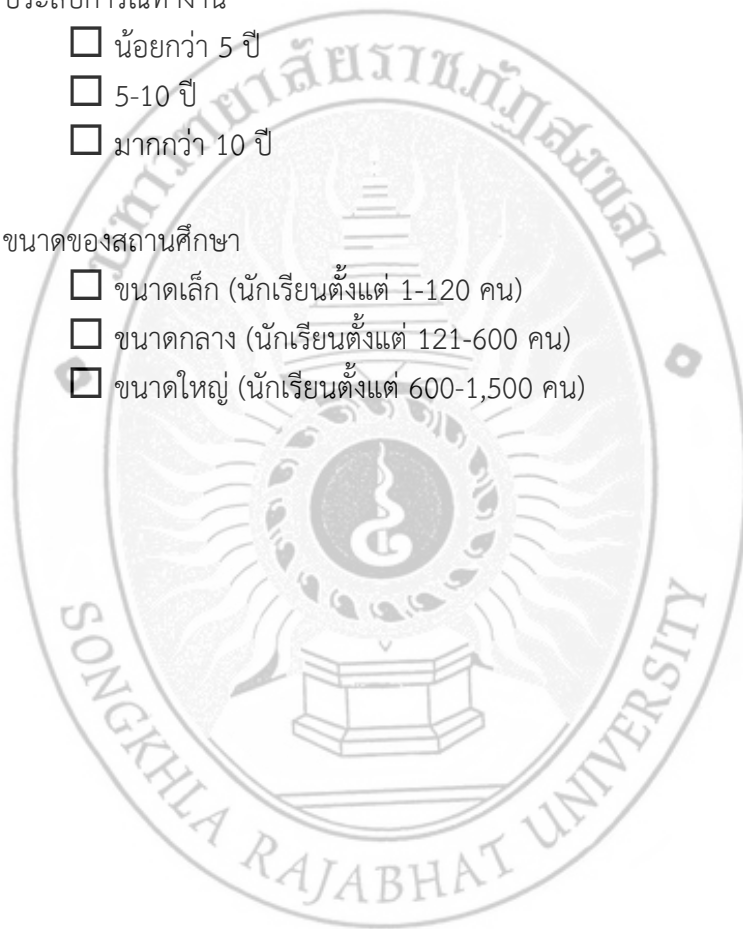
- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. ประสบการณ์ทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 5 ปี
☐ 5-10 ปี
☐ มากกว่า 10 ปี

3. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (นักเรียนตั้งแต่ 1-120 คน)
☐ ขนาดกลาง (นักเรียนตั้งแต่ 121-600 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียนตั้งแต่ 600-1,500 คน)



ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาของท่าน

2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5		5		5
ผู้อำนวยการความสะดวก					
1. ผู้บริหารช่วยให้ครูรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจและทักษะที่เป็นจุดเด่นของตนเอง					
2. ผู้บริหารช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว					
3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อเปิดโอกาสให้ครูแต่ละคน แสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนเอง					
4. ผู้บริหารช่วยให้ครูมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงาน					
ผู้ประเมิน					
5. ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ครูทราบอย่างเปิดเผยและชัดเจน					
6. ผู้บริหารชี้แจงให้ครูทราบถึงสิ่งที่คาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
7. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป					
8. ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน					
9. ผู้บริหารเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้ครูสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติตน					

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5		5		5
ผู้คาดการณ์					
10. ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและแวดวงทางการศึกษา					
11. ผู้บริหารสนับสนุนครูมีความสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้					
12. ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มหรือการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของครู					
13. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กร					
14. ผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา					
ผู้ให้คำปรึกษา					
15. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมองเห็นเป้าหมายการปฏิบัติงานในอนาคต					
16. ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง					
17. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายในอาชีพให้เข้ากับกลยุทธ์หรือนโยบายของสถานศึกษา					
18. ผู้บริหารเสนอแนะและสนับสนุนที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู					
ผู้ส่งเสริมสนับสนุน					
19. ผู้บริหารเสนอแนะอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู					
20. ผู้บริหารช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน					
21. ผู้บริหารช่วยให้ครูประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู					
22. ผู้บริหารอธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของครูกับบุคคลที่สามารถให้โอกาสดี ๆ กับครู					
23. ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน					

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

1. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นที่มีต่อการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

2. แบบสอบถามตอนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่าซึ่งมีตัวเลือก 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5		5		5
การปฏิบัติหน้าที่ครู					
1. ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครูอย่างแท้จริง					
2. ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม					
3. ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน					
4. ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละรายบุคคล					
5. ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา					
6. ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม					
การจัดการเรียนรู้					
7. ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน					
8. ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน					
9. ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้					
10. ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา มีความรู้ และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์					
11. ครูได้ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ					
12. ครูได้มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนในระหว่างการฝึกทักษะ					

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5		5		5
ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน					
13. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาและแก้ปัญหา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
14. ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
15. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน สนับสนุนการเรียนรู้ ผู้เรียนให้มีคุณภาพ					
16. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นแก่ผู้เรียน					
17. ครูร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน พัฒนาผู้เรียนให้สามารถ อยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
18. ครูสามารถชี้แจงให้ผู้ปกครองและชุมชน ได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหาและวิธีดำเนินงานของโรงเรียน					



ภาคผนวก ง
การหาคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 18 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านผู้อำนวยการสถานศึกษา						
1.	ผู้บริหารช่วยให้ครูรู้คุณค่าในงานอาชีพ ความสนใจ และทักษะที่เป็นจุดขายของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บริหารช่วยให้ครูตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการงานในระยะยาว	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็น เพื่อโอกาสให้ครูแต่ละคน แสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานของตนเอง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านผู้ประเมิน						
5.	ผู้บริหารผู้แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรทราบอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมาอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงสิ่งที่คาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
7.	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
8.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานผลการปฏิบัติ และเป้าหมายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
9.	ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3		
ด้านผู้คัดการณ						
10.	ผู้บริหารให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานศึกษาและแวดวงทางการศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
11.	ผู้บริหารช่วยให้ครูสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
12.	ผู้บริหารชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้น และการพัฒนาใหม่ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
13.	ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงวัฒนธรรมขององค์กร	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ผู้บริหารสื่อสารให้ทราบถึงทิศทางกลยุทธ์และนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
ด้านผู้ให้คำปรึกษา						
15.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมองเห็นเป้าหมายในการปฏิบัติงานในอนาคต	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
16.	ผู้บริหารช่วยเหลือครูในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเห็นความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมายในอาชีพให้เข้ากับกลยุทธ์หรือนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ผู้บริหารเสนอแนะและสนับสนุนมีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านส่งเสริมสนับสนุน						
19.	ผู้บริหารเสนอแนะอุปสรรคต่างที่มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานของครู	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
20.	ผู้บริหารช่วยให้ครูแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
21.	ผู้บริหารช่วยให้ครูประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยเหลือการปฏิบัติงานของครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
22.	ผู้บริหารอธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายใน หน้าที่การงานของครูกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่น โอกาสดี ๆ ให้กับครูเหล่านั้น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
23.	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จใน หน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้

ตาราง 19 ค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู						
1.	ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
2.	ครูประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
3.	ครูมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
4.	ครูยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้
5.	ครูพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และ ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
6.	ครูสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่ เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
ด้านการจัดการเรียนรู้						
7.	ครูมีความสามารถในการจัดกิจกรรมและสร้าง บรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขใน การเรียนรู้	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
8.	ครูตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน	+1	+1	0	0.67	ใช้ได้
9.	ครูมีการบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน ในการวางแผนและจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
10.	ครูสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
11.	ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง โดยต้องคำนึงถึงความ ต่อเนื่องในการฝึกปฏิบัติ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
12.	ครูมีการเสริมแรงในระหว่างการเรียนรู้ทักษะ	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
13.	ครูร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
14.	ครูสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของ ผู้เรียน	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
15.	ครูสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน	+1	0	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 19 (ต่อ)

ข้อที่	การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2	คะแนนผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			IOC	ผลการ พิจารณา
		1	2	3		
16.	ครูส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญา ท้องถิ่น	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
17.	ครูสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่าง ทางวัฒนธรรม	+1	+1	+1	1.00	ใช้ได้
18.	ครูสามารถชี้แจงให้ประชาชนได้ทราบถึงอุปสรรค ปัญหาในวิธีดำเนินงานของโรงเรียน	0	+1	+1	0.67	ใช้ได้

ตาราง 20 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับ
การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง เขต 2

รายการ	N	ค่าความเชื่อมั่น
บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา	30	0.98
การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	30	0.93
รวมทั้งฉบับ	30	0.97

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ = 0.97

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม = 30 ชุด

