

ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1

ORGANIZATIONAL CHANGE FACTORS AND TEACHER PROFESSIONAL STANDARDS
PERFORMANCE IN SCHOOL UNDER NAKHON PATHOM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 1

พรณิดา นาคะผิว¹
ประเสริฐ อินทร์รักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยใช้โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นหน่วยวิเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 97 โรง ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทน และครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การตามแนวคิดของ เบิร์กและลิทวิน (Burke and Litwin) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามข้อบังคับ ครูสภาว่าด้วย มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ.2548 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ มัชฌิมเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 3) ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Abstract

The purposes of this research were to identify; 1) the organizational change factors in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, 2) the teacher professional standards performance in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, and 3) the relationship between the organizational change factors and the teacher professional standards performance in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. The public schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 were the unit of analysis for this study. The samples were 97 schools under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1. There were two respondents from each school consisted of administrator or representative and teacher, totally 194 respondents. The research instrument was a

¹นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

questionnaire concerning organization change factors on Burke and Litwin's concept and teacher professional standards performance based on the Teachers Council of Thailand Regulation on Professional Standards and Ethic B.E. 2548. The statistical used for analyze the data were frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The results of this research were as follows :

1. The organizational change factors in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and as an individual were at a high level.
2. The teacher professional standards performance in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1, as a whole and as an individual were at a high level.
3. There were significant correlation between organizational change factors and the teacher professional standards performance in school under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1 as a whole at .01 level.

บทนำ

จากผลกระทบของกระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม มีการจัดระเบียบเศรษฐกิจการค้าโลกใหม่ เกิดการรวมตัวของกลุ่มประเทศคู่แข่งทางการค้า เกิดการโยกย้ายฐานการผลิตและแรงงาน เพื่อเสริมสร้างความ แข็งแรงในการแข่งขันในเวทีโลก เศรษฐกิจโลกเปลี่ยนแปลง เป็นเศรษฐกิจยุคใหม่ที่มีเงื่อนไขแห่งความรวดเร็ว แต่มีความยืดหยุ่น มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) มาใช้ในกระบวนการผลิต การค้า และการบริการอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ทำให้เกิดความต้องการกำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถสูงขึ้น อีกประการหนึ่ง การพัฒนาขีดความสามารถในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่เป็นวิทยาการสมัยใหม่ มีความเจริญพัฒนาชนิดก้าวกระโดด ทำให้มนุษย์มีความสามารถย่นระยะทางและเวลาในการสื่อสารรวมทั้งถูกนำมาเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนกระบวนการ ระบบ และวิธีการทางการศึกษา การสืบค้น และการถ่ายทอดองค์ความรู้เกิดขึ้นในรูปแบบและกระบวนการที่แตกต่างจากเดิม การจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยน ทั้งกระบวนการตั้งแต่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสร้างนิสัยใฝ่รู้ ใฝ่เรียน และการแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถก้าวทันกับองค์ความรู้ที่พัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ แต่ในขณะเดียวกัน คุณภาพการจัดการศึกษาของคนไทย ยังอยู่ในภาวะถดถอย ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับความเปลี่ยนแปลงของโลกและวิทยาการสมัยใหม่ การพัฒนาคุณภาพคนให้ก้าวทันโลกและเทคโนโลยีจึงต้องกระทำอย่างเป็นขั้นตอน มีความพร้อมทั้งความรู้ด้านเทคนิค ภาษา วิชาการ สามารถปรับนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพคนของประเทศได้ จากสถานการณ์ดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงการพัฒนาที่ขาดสมดุล

ในด้านคุณภาพ "จุดอ่อน" ของ การพัฒนาที่สำคัญ คือ คุณภาพการศึกษาของคนไทยยังไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ไม่สามารถปรับตัวให้รู้เท่าทันวิทยาการสมัยใหม่ ทั้งฐานความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีของไทยยังอ่อนแอ ส่งผลให้ขีดความสามารถในการแข่งขันของคนไทยลดลง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป. : 17) ไม่เอื้อต่อการพัฒนารวมทั้งความสามารถในด้านการบริหารจัดการธุรกิจยังด้อยประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันลดลงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีความอ่อนแอของสังคมไทยที่ตกอยู่ในกระแสวัตถุนิยม ยังก่อให้เกิดปัญหาทางสังคมมากขึ้นด้วย

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงดังที่กล่าวมาแล้วส่งผลกระทบต่อการบริหารองค์การ ทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการที่สนับสนุนด้านบริหารองค์การ เนื่องจากองค์การจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอด โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อองค์ประกอบด้านต่างๆ ขององค์การให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง เช่น ด้านโครงสร้าง (structure) มีลักษณะเปลี่ยนไปเป็นแบบแบนราบมากขึ้น เกิดรูปแบบโครงสร้างใหม่ๆ เน้นการใช้เทคโนโลยีและทีมงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยมในการทำงานมากขึ้น พนักงานจะมีคุณวุฒิและมีความรู้สูงขึ้น เพื่อสามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพ รวดเร็ว มีการเข้าถึงและใช้สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมากขึ้น เกิดวิธีการใหม่ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร องค์การต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้ พนักงานขององค์การต้องมีความคล่องตัวพร้อมที่จะเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (fast-paced change) อันเนื่องมาจากภาวะไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งไม่สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้

สำหรับการจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา อยู่ในความดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง จึงได้กระจายอำนาจการบริหารให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นผู้ดูแลในส่วนโรงเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษามีความเจริญก้าวหน้าและทั่วถึง แต่เนื่องจากมีโรงเรียนเป็นจำนวนมาก และมีข้อจำกัดความรับผิดชอบที่สูง ทำให้ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานมาก ซึ่งมีผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน อีกทั้งงบประมาณมีจำกัดคุณภาพของโรงเรียนก็มีความแตกต่างกัน จึงทำให้โรงเรียนประถมศึกษาบางส่วนขาดประสิทธิภาพ โดยเฉพาะปัญหาในด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

ปัญหาการวิจัย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีภารกิจหลักในการส่งเสริม สนับสนุน และบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ตามมาตรฐาน การดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป แต่ก็ยังประสบปัญหาอุปสรรคเช่นเดียวกัน สำหรับปัญหาอุปสรรคบางประการที่ควรสนใจ มีดังนี้ 1) ปัญหาด้านการงานผู้บริหาร พบว่ามีผู้บริหารจำนวนมากที่มีภาระงานสอนด้วย และมีตำแหน่งงานในชุมชนด้วย (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550 : 74) 2) ปัญหาด้านการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาตามแนวทางการกระจายอำนาจพบว่าสถานศึกษาในสังกัดได้รับการนิเทศ ติดตามช่วยเหลือการดำเนินงานการบริหารจัดการให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาน้อย 3) มีปัญหาด้านการกำหนดนโยบายในการย้ายครูคืนถิ่น มีผลกระทบต่อจำนวนอัตรากำลังในสถานศึกษาที่ขาดเกณฑ์ และเกินเกณฑ์ รวมถึงการบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 4) ในสถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ ยังมีอัตรากำลังเกินเกณฑ์ ที่ ก.ค.ศ.กำหนดเนื่องจากปริมาณนักเรียนลดลง แต่ยังไม่สามารถโยกย้ายอัตรากำลังออกจากสถานศึกษาได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2554 : 76) 5) จากผลการประเมินคุณภาพภายนอก(สมศ.)ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่าในบาง

โรงเรียนมีคุณภาพต่ำกว่าระดับดี (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา(องค์การมหาชน), 2556) 6) ด้านมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 พบว่า ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ยังมีผลงานระดับชาติและระดับนานาชาติไม่ถึงเป้าหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1, 2555 : 95) 7) ปัญหาด้านการพัฒนาครู ในเขตจังหวัดนครปฐมพบว่า ยังมีครูร้อยละ 7.50 ที่ยังไม่ได้รับการอบรมในระยะเวลา 1 ปี 8) ปัญหาด้านการเรียนการสอนในภาพรวมการเรียนการสอนที่ครูพบคือ ระบบอินเทอร์เน็ต ในโรงเรียน พบว่า สามารถใช้ได้ดีในระดับน้อยถึงปานกลาง ทำให้นักเรียนมีความสามารถและโอกาสในการใช้อินเทอร์เน็ตได้น้อยถึงปานกลางเช่นกัน (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2550) 9) ขาดงบประมาณสนับสนุนการบริหารงานด้านต่างๆ จากสภาพปัญหาและอุปสรรคทั้งด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงและมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อทราบปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
2. เพื่อทราบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1
3. เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1

วิธีการวิจัย

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) ใช้แผนแบบการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเดียวศึกษาสภาพการณ์ไม่มีการทดลอง (the one-shot, non-experimental case study)

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 จำนวน 127 โรงเรียน ซึ่งเป็นโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองนครปฐม อำเภอกำแพงแสน และอำเภอดอนตูม

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 97 โรงเรียน ได้จากการสุ่มมาจากประชากร โดยใช้ตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ในการเลือกกลุ่มตัวอย่าง 97 โรงเรียน นั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งประเภท (Stratified random sampling) ตามอำเภอ

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

2. ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ (X_{tot}) ตามแนวคิดของเบิร์คและลิทวิน (Burke and Litwin) ประกอบด้วย 12 ตัวแปรย่อย ดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอก (X_1) หมายถึง แรงผลักดันหรือปัจจัยภายนอกขององค์การที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานขององค์การ แรงผลักดันนี้ ได้แก่ ปัจจัยต่างๆ เช่น การบังคับใช้กฎหมาย การแข่งขัน เศรษฐกิจ และการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี เป็นต้น

2.2 พันธกิจและกลยุทธ์ (X_2) หมายถึง ภาระงานที่องค์การต้องดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามเป้าประสงค์หลักขององค์การ โดยกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันกับวิสัยทัศน์ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์และมีการเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นพื้นฐานขององค์การ

2.3 ภาวะผู้นำ (X_3) หมายถึง การที่ผู้บริหารระดับสูงเตรียมกำหนดทิศทางขององค์การโดยภาพรวม และทำหน้าที่บทบาท และพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างสำหรับพนักงานทุกคนสามารถสอนงานและ เป็นผู้ช่วยเหลือและสนับสนุนสมาชิกให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

2.4 วัฒนธรรมองค์การ (X_4) หมายถึง วิธีการที่คนในองค์การปฏิบัติกันเป็นประจำ อาจรวมถึงกฎระเบียบ คำนิยม และหลักการซึ่งเป็นเครื่องชี้นำในพฤติกรรมขององค์การ และสิ่งซึ่งได้รับอิทธิพลจากประวัติศาสตร์ ประเพณี และแนวปฏิบัติต่างๆ

2.5 โครงสร้างองค์การ (X_5) หมายถึง การจัดหน้าที่และบุคคลเข้าประจำในส่วนต่างๆ และกำหนดความรับผิดชอบอำนาจการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ซึ่งเป็นหลักประกันให้วิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างเกิดผล

2.6 การบริหาร (X_6) หมายถึง สิ่งที่ผู้บริหารทำในเหตุการณ์ปกติที่เกิดขึ้น โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์และวัสดุที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อที่จะดำเนินการตามกลยุทธ์ขององค์การ โดยการปฏิบัติงานในองค์การรวมถึงด้านต่างๆ เช่น พฤติกรรมการบริหารงาน จรรยาบรรณในการทำงาน ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร การวางแผน การสื่อสารและการควบคุม

2.7 ระบบขององค์การ (X_7) หมายถึง นโยบายและกลไกมาตรฐานที่อำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นหลักที่เห็นอย่างชัดเจนในระบบการให้รางวัลขององค์กรระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) และระบบการควบคุม เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป้าหมาย และการพัฒนางบประมาณ และการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ เป็นต้น

2.8 บรรยากาศในการทำงาน (X_8) หมายถึง ความประทับใจ ความคาดหวังความรู้สึกลึกซึ้งของสมาชิกในหน่วยงานซึ่งมีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกัน หรือความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน

2.9 ทักษะและความสามารถของบุคลากร (X_9) หมายถึง ระดับที่มีความสอดคล้องกันระหว่างความต้องการของงานหนึ่ง, บทบาท, ความรับผิดชอบ, ความรู้, ทักษะ, และความสามารถของแต่ละบุคคล

2.10 ความต้องการและคุณค่าของบุคลากร (X_{10}) หมายถึง ปัจจัยที่สนองความคิด ความต้องการแก่บุคคล เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ความต้องการทางกายก็ดี หรือทางจิตวิทยาก็ดี เป็นสิ่งที่บุคคลสามารถตอบสนองได้

2.11 แรงจูงใจ (X_{11}) หมายถึง การกระตุ้นพฤติกรรม ให้มีความกระตือรือร้น ที่มีแนวโน้มนำไปสู่เป้าหมาย ดำเนินการตามความต้องการที่จำเป็นที่มีอยู่จนกว่าจะบรรลุความพึงพอใจ

2.12 การปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ (X_{12}) หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลที่ทำให้ลูกค้าพึงพอใจ การบริการที่มีคุณภาพตรงตามเป้าหมายขององค์การ

3. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) จำนวน 12 ตัวแปรย่อย ดังนี้

3.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) หมายถึง การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา

ตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการ ที่องค์การหรือหน่วยงาน หรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ เป็นต้น ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2) หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรัก และหวังดีต่อผู้เรียน ดังนั้น ในการเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่นๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัด ความสนใจความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิม รวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่างๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4) หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุง หรือสร้างแผนการสอน บันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่นๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

3.5 พัฒนาลือการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้น ผลัด เลือกใช้ ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ เอกสารสิ่งพิมพ์ เทคนิควิธีการต่างๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเอง ก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติงานเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7) หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุ ปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง โดยครูนำเสนอรายงานการปฏิบัติได้แก่ ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนาผู้เรียน เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน และขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้นๆ ผล

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน และข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญ รับฟังความคิดเห็น ขอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษา ให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกัน และปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) หมายถึง การค้นหา สังเกตจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผล และใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหา พัฒนาคณะพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

3.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำเอาปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่นๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวร เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤตต่างๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนา ครูจำเป็นต้องมองมุมต่างๆ ของปัญหา แล้วฟันมมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรมในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่างๆ ได้ กล่าวที่จะเผชิญปัญหาต่างๆ มีสติในการแก้ไขปัญหา มิได้ตอบสนองปัญหาต่างๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัว ครูสามารถหักมุมในทุกๆ โอกาส มองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน

แบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 มีลักษณะคำถามเป็นแบบจัดลำดับคุณภาพ 5 ระดับของลิคเคิร์ท (Likert's rating scale)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลกำหนดโครงสร้างตามความเหมาะสม เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถาม ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขอบเขตเนื้อหาที่กำหนด

ขั้นที่ 3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และภาษาที่ใช้ของแบบสอบถามโดยใช้เทคนิค IOC

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ที่ไม่ใช่งroupตัวอย่าง จำนวน 15 โรงเรียน โรงเรียนละ 2 คน รวม 30 ชุด

ขั้นที่ 5 รวบรวมแบบสอบถามที่นำไปทดลองใช้ (try out) กลับคืนมา และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการของครอนบาค (Lee J. Cronbach, 1974 : 161) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - coefficient) = .990

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือจาก

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในการตอบแบบสอบถามของการวิจัยครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยให้ส่งกลับมาให้ผู้วิจัยโดยตรง สำหรับโรงเรียนบางแห่งที่สะดวกในการเก็บรวบรวมวิจัยผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิเคราะห์สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้มัธยฐานเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best) (John W. Best, 1970 : 190)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 56.19 รองลงมา คือ เพศชาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.81 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 68.04 รองลงมา คือ อายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98 และน้อยที่สุด คือ อายุต่ำกว่า 26 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.03 ระดับการศึกษามากที่สุด คือระดับปริญญาตรี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 53.09 รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 45.36 และน้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.55 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีจำนวนเท่ากัน คือ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนมากที่สุด คือ มากกว่า 31 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 43.81 รองลงมา คือระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 25.26 และน้อยที่สุด คือระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.83

ตอนที่ 2 ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) ตามเกณฑ์แนวคิดของเบสต์ (Best) ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 1

ตารางที่ 1 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 97)

ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. สภาพแวดล้อมภายนอก(X_1)	4.14	0.46	มาก	11
2. พันธกิจและกลยุทธ์ (X_2)	4.35	0.41	มาก	2
3. ภาวะผู้นำ (X_3)	4.45	0.41	มาก	1
4. วัฒนธรรมองค์การ (X_4)	4.15	0.35	มาก	10
5. โครงสร้างองค์การ (X_5)	4.32	0.36	มาก	5
6. การบริหาร (X_6)	4.34	0.37	มาก	4
7. ระบบขององค์การ (X_7)	4.19	0.38	มาก	9
8. บรรยากาศในการทำงาน (X_8)	4.32	0.39	มาก	6
9. ทักษะและความสามารถของบุคลากร(X_9)	4.24	0.37	มาก	8
10. ความต้องการและคุณค่าของบุคลากร(X_{10})	4.35	0.44	มาก	3
11. แรงจูงใจ (X_{11})	4.32	0.39	มาก	6
12. การปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ(X_{12})	4.27	0.39	มาก	7
รวม (X_{tot})	4.29	0.31	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุก ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านภาวะ ผู้นำ ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.41) ด้านพันธกิจและกลยุทธ์ ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.41) ด้านความต้องการและคุณค่าของบุคลากร ($\bar{X}$ = 4.35, S.D. = 0.44) ด้านการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = 0.37) ด้านโครงสร้างองค์การ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.36) ด้านบรรยากาศ ในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.39) ด้านแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.39) ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ

($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.39) ด้านทักษะและความสามารถของ บุคลากร ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.37) ด้านระบบขององค์การ ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.38) ด้านวัฒนธรรมองค์การ ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.35) และด้านสภาพแวดล้อมภายนอก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.46) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์จากค่ามัธยฐานเลขคณิต ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำค่าเฉลี่ย เปรียบเทียบตามเกณฑ์แนวคิดของเบสต์ (Best) ดังรายละเอียด ในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่ามัธยฐานเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวม

(n = 97)

การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับที่
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1)	4.17	0.42	มาก	9
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y_2)	4.31	0.37	มาก	4
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3)	4.30	0.42	มาก	5
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4)	4.17	0.48	มาก	10
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)	4.13	0.48	มาก	11
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6)	4.22	0.45	มาก	7
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y_7)	4.10	0.48	มาก	12
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8)	4.46	0.40	มาก	1
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9)	4.37	0.45	มาก	3
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (X_{10})	4.40	0.44	มาก	2
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11})	4.24	0.43	มาก	6
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12})	4.21	0.41	มาก	8
รวม (Y_{tot})	4.26	0.38	มาก	

จากตารางที่ 2 พบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.40) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.44) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.45) ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.37) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.42) ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.43) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.45) ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.41) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.42) ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.48) ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.48) และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน

ตัวแปร	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y _{tot}
X ₁	.301**	.345**	.290**	.275**	.219*	.269**	.238*	.416**	.411**	.405**	.292**	.269**	.357**
X ₂	.435**	.544**	.476**	.434**	.344**	.350**	.362**	.407**	.454**	.478**	.383**	.337**	.480**
X ₃	.231*	.298**	.229*	.187	.153	.134	.140	.308**	.277**	.331**	.199	.140	.250*
X ₄	.734**	.570**	.600**	.628**	.599**	.624**	.667**	.556**	.577**	.630**	.633**	.668**	.722**
X ₅	.547**	.503**	.536**	.508**	.455**	.492**	.533**	.538**	.527**	.582**	.591**	.603**	.617**
X ₆	.503**	.491**	.565**	.503**	.433**	.467**	.472**	.507**	.610**	.591**	.525**	.507**	.594**
X ₇	.578**	.555**	.567**	.598**	.572**	.552**	.598**	.540**	.541**	.537**	.667**	.588**	.665**
X ₈	.595**	.616**	.611**	.525**	.441**	.455**	.442**	.502**	.563**	.487**	.504**	.514**	.600**
X ₉	.602**	.676**	.677**	.588**	.535**	.576**	.509**	.492**	.558**	.505**	.624**	.551**	.663**
X ₁₀	.522**	.504**	.574**	.543**	.495**	.512**	.491**	.547**	.692**	.645**	.596**	.576**	.645**
X ₁₁	.576**	.612**	.615**	.613**	.543**	.576**	.542**	.559**	.660**	.645**	.671**	.641**	.698**
X ₁₂	.657**	.735**	.663**	.612**	.605**	.559**	.554**	.476**	.599**	.566**	.620**	.537**	.691**
X _{tot}	.664**	.686**	.679**	.637**	.570**	.589**	.585**	.623**	.690**	.682**	.668**	.627**	.740**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ (X_{tot}) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู (Y_{tot}) ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันมาก ($r_{xy} = .740$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านการปฏิบัติงานของบุคคลและองค์การ (X₁₂) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y₂) มากที่สุด ($r_{xy} = .735$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านวัฒนธรรมองค์การ (X₄) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y₁) มีค่าความสัมพันธ์ระดับมาก ($r_{xy} = .734$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมภายนอก (X₁) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y₅) มีค่าความสัมพันธ์น้อยที่สุด ($r_{xy} = .219$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยการ

เปลี่ยนแปลงองค์การ ด้านภาวะผู้นำ (X₃) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพท์ที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y₆) น้อยที่สุด ($r_{xy} = .134$)

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านภาวะผู้นำมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด และด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนมีค่ามัธยฐานเลขคณิตสูงสุด และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบมีค่ามัธยฐานเลขคณิตต่ำสุด

3. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การอภิปรายผล

1. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเป็นช่วงเวลาแห่งการปฏิรูปการศึกษา และได้มีการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษาของประเทศในลักษณะของการปฏิรูปใหม่หมด โดยยึดหลักความมีเอกภาพในการจัดการศึกษาแต่หลากหลายด้วยวิธีการ ซึ่งโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ก็เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำที่โดดเด่น นำพันธกิจและกลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์การ สร้างพลังขับเคลื่อนให้หน่วยงานมีการบริหารจัดการที่ดี คล่องตัว เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ดำเนินการปรับโครงสร้างการบริหารองค์การอย่างเหมาะสมเป็นระบบ นำนโยบายขององค์การสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สร้างบรรยากาศการทำงาน มีการจูงใจให้บุคลากรเกิดการพัฒนางาน รับผิดชอบภาระงาน และให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามความต้องการของตน โดยมุ่งถึงการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาด้านหลักของหน่วยงาน ด้านงบประมาณและทรัพยากร ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติพร้อมกันไป ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของกรพันธ์ ศรีสุภา ได้ศึกษาการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า 1) สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล มีระดับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การ กับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์กันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฟอร์ด (Ford) ได้ทำการศึกษาการมีส่วนร่วมในการ

เปลี่ยนแปลงองค์การระหว่างผู้นำ และเจ้าหน้าที่ในองค์การ เพื่อปรับเปลี่ยนองค์การ ไปสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงจะสำเร็จลงได้ต้องประกอบไปด้วยการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การเปิดใจซึ่งกันและกัน และการเคารพข้อตกลงในหลักการบางอย่างที่ถือปฏิบัติกันมานาน นอกจากนี้ ในงานวิจัยนี้ยังได้ทำการทดสอบการบริหารจัดการแบบระบบราชการ อีกทั้งได้มีการออกแบบโครงสร้างหลักการและแนวทางที่จะผลักดันองค์การไปสู่แนวทางของการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้ด้านภาวะผู้นำมีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุดในที่สุดเป็นเพราะผู้บริหารในปัจจุบันได้มีการเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำที่ดี โดยการประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดี เข้าใจหลักการและวิธีการในการสร้างอิทธิพลต่อบุคคลในกลุ่มเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารสามารถปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและผู้ร่วมงาน สามารถถ่ายทอดความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ ค่านิยม วัฒนธรรมการทำงาน สามารถเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระมหาบุญดือ พิพัฒนเศรษฐกุล ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี พบว่าผู้บริหารในปัจจุบันมีความตื่นตัวในการบริหารงานและมีความสามารถในการบริหารจัดการ มีคุณธรรมจริยธรรม ในส่วนของพฤติกรรมภาวะผู้นำ โดยเฉพาะด้านการนำเสนอปัญหาขอคำแนะนำและตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติส่วนตัวดี

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแตกต่างจากสมมติฐานที่ตั้งไว้ในระดับปานกลาง เพราะสถานศึกษามีความพร้อมในการจัดการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ระเบียบวาระแห่งชาติ (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2555) ว่าการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นนโยบายที่สำคัญที่ต้องเร่งดำเนินการ โดยมุ่งเน้นถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพทางการศึกษา 6 ประการ คือ ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ระบบการศึกษา ความเข้มแข็งของสถานศึกษาและการมีส่วนร่วมของเอกชน ชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ฉะนั้นการปฏิบัติงานของครูในหน่วยงานองค์การทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องยึดหลักการตามมาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน ที่สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

กำหนด ผลการวิจัยจึงปรากฏอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บราวน์และมาคาแทนเกย์ (Brown and Macatangay) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาครูมืออาชีพให้ได้รับการยอมรับโดยใช้แบบสอบถามถามครูผู้สอนที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาวิชาชีพครูของสมาคมตะวันตกเฉียงเหนือ เพื่อการศึกษาประสิทธิภาพของโรงเรียนในเมือง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและยกระดับมาตรฐานการเรียนการสอนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาครูมืออาชีพ ผลการศึกษาพบว่าครูที่เข้าร่วมโครงการแสดงให้เห็นผลกระทบในทางบวกว่าครูมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เป็นครูมืออาชีพทั้งในระดับของบุคคลและระดับของโรงเรียน รวมทั้งวัฒนธรรมการเรียนรู้ของครูถูกพัฒนาตามสภาพแวดล้อมอย่างต่อเนื่องในการวางแผนและประเมินผลเพื่อปรับปรุงพัฒนาและการสร้างประสิทธิภาพของโรงเรียน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชนี รัศมี ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายมาตรฐานทุกมาตรฐาน อยู่ในระดับมาก 2) ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูสรุปได้ว่า 3.1) ครูควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และปรับเปลี่ยนตนเองตามภาวะการณ์ปัจจุบัน 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนาทางวิชาการและนำความรู้มาเผยแพร่แก่บุคคลอื่น และ 3.3) ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ ในเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากร มีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพครู สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างมีระบบ

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การ

ที่มีผลกระทบต่อการจัดและการบริหารการศึกษาอยู่ตลอดเวลา ทั้งสภาพแวดล้อมภายนอก ระเบียบ กฎเกณฑ์ และกฎหมายต่างๆ ด้านการจัดการศึกษา ที่มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา สภาพการแข่งขันในด้านผลสำเร็จของนักเรียนและโรงเรียน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารและครู รวมทั้งการปรับตัวทางด้านเศรษฐกิจ รายได้ของผู้ปกครอง การจัดตั้งโรงเรียนในลักษณะพิเศษ ซึ่งทำให้ผู้ปกครองผู้เรียนมีโอกาสเลือกรับการศึกษาในรูปแบบต่างๆมากขึ้น ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้โรงเรียน ผู้บริหารและครูต้องพัฒนาตนเองเข้าสู่โลกแห่งโลกาภิวัตน์ การจัดการศึกษาจึงเป็นไปในลักษณะการจัดการความรู้และเทคโนโลยีโรงเรียนจะต้องพัฒนาปรับปรุงวิสัยทัศน์ของโรงเรียน พันธกิจและกลยุทธ์ รวมทั้งการกำหนดอัตลักษณ์ของโรงเรียนให้ชัดเจนและเหมาะสมต่อการพัฒนา ผู้บริหารโรงเรียนและทีมงานจะต้องมีและใช้ภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังเป็นการยกระดับมาตรฐานของโรงเรียนให้เข้าสู่มาตรฐานตามนโยบายของการจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณนิศา อิงพงษ์พันธ์ ได้ศึกษาการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1 พบว่าการบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถมีทักษะในการบริหารเชิงกลยุทธ์ที่ดี มีความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ในอนาคตทำให้สามารถกำหนดวัตถุประสงค์และทิศทางการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม ในขณะที่เดียวกันผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศการทำงานในลักษณะของการมีส่วนร่วมสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเครือข่ายทั้งเครือข่ายบุคลากร เครือข่ายองค์กร เครือข่ายเอกชน เพื่อพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนโดยเฉพาะด้านวิชาการ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน นอกจากนี้ผู้บริหารจะสนับสนุนการปฏิบัติงานตอบสนองต่อความต้องการของครู สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ครูใช้ศักยภาพของตนเองในการพัฒนางาน ยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ครูทำงานเต็มความสามารถ สอดคล้องกับวิจัยของสุภา เจียมพุก ได้ศึกษาแรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม

เขต 1 พบว่าแรงจูงใจของครูในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการที่องค์กรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทั้งเรื่องความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความสำนึกรับผิดชอบและความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมทั้งปัจจัยค่าจ้างต่างๆ เช่น เงินเดือน โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา สถานะทางสังคม ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่เกี่ยวกับการดำเนินการต่างๆ ตามปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์กรจะมีผลให้ครูซึ่งเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน จะต้องปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานทั้งในด้านการพัฒนาตนเองโดยการเข้าอบรมสัมมนาเพื่อปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ทั้งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้ได้ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงคุณภาพของผู้เรียน และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของพิบูลมณีนิล ได้ศึกษากระบวนการสารสนเทศของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร พบว่าสภาพการดำเนินงานสารสนเทศของสถานศึกษาโดยภาพรวม ในด้านการจัดทำเป็นสารสนเทศ อยู่ในระดับมากที่สุดนั้น ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศ ใ้หาพบ ประสิทธิภาพ และปฏิภาณในการบริหารงาน พัฒนางาน และแก้ปัญหาต่างๆ ความจำเป็นและความสำคัญของระบบสารสนเทศจึงมีมากขึ้น การพัฒนาหน่วยงานในปัจจุบันจึงต้องใช้สารสนเทศมาเป็นเครื่องมือประกอบการตัดสินใจมากขึ้น ถ้าไม่มีระบบสารสนเทศที่ดี ถูกต้องและทันสมัยเข้ามาประกอบการตัดสินใจแล้ว การบริหารงานอาจจะผิดพลาดและไม่ทันการ

ในส่วนของปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมภายนอกมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมออันน้อยที่สุด เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะสื่อทางอิเล็กทรอนิกส์ สื่อดิจิทัล มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้สื่อและนวัตกรรมบางตัวเก่าและล้าสมัย ไม่อยากให้ความสนใจของครูผู้สอน ไม่ถูกนำมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน ในขณะที่ครูผู้สอนมุ่งประเด็นความสนใจไปที่สื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่มีเทคโนโลยีในระดับสูง เช่น สื่อคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ที่มุ่งให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตัวเอง บทบาทของครูผู้สอนจึงลดความสำคัญลง กระทบกับความสนใจของผู้เรียนมุ่งประเด็นไปที่การค้นคว้าที่มีความหลากหลาย การจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนและของผู้บริหาร จึงมุ่งความสำคัญไปยังสื่อและนวัตกรรมด้านนี้เป็นสำคัญ

สำหรับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์กร ด้านภาวะผู้นำไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน เหตุที่เป็นเช่นนี้เพราะครูผู้สอนส่วนใหญ่ยังใช้วิธีการสอนแบบบรรยายและให้ผู้เรียนอ่านจากบทเรียนมีการใช้สื่อบ้าง ส่วนใหญ่จะเป็นรูปภาพหรือนำเสนอโดยใช้มัลติมีเดียประเภท powerpoint ส่วนบทบาทของครูผู้สอนที่ใช้กระบวนการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จะพยายามสร้างกิจกรรมการเรียนการสอนโดยให้บทบาทกับผู้เรียนที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นกระบวนการกลุ่ม การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเอง การจัดกิจกรรมที่ให้ผู้เรียนสร้างสรรค์ความรู้ด้วยตนเองรวมทั้งการจัดกิจกรรมต่างๆ นอกห้องเรียนยังมีไม่มากนัก เมื่อเทียบกับการเกิดเรียนรู้ ในขณะที่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในลักษณะของการส่งเสริมกระบวนการคิด กระบวนการกลุ่ม การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสร้างด้วยตนเอง กิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ทำให้บทบาทความเป็นผู้นำของครูลดลงจากผู้นำในชั้นเรียนเป็นเพียงผู้จัดการเรียนรู้หรือผู้ควบคุมกิจกรรมเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีนโยบายส่งเสริมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการพัฒนาความก้าวหน้าให้กับผู้บริหารส่วนปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีนโยบายในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ส่วนปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์กรด้านสภาพแวดล้อมภายนอกที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมในการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการปฏิบัติงานของโรงเรียน

3. ผู้บริหารควรเข้ารับการอบรม เพื่อการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมในการแข่งขัน และพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยี ในลักษณะการมีความรู้และประสบการณ์ด้านการบริหารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหาร

4. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการพัฒนาครูให้ปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู และครูควรเข้ารับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์การที่ส่งผลกับการพัฒนาโรงเรียนเมื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
2. ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงกับการพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน โดยให้มีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ระดับลึก หรือการจัดกลุ่มสนทนา ซึ่งจะได้อะไรที่ตรงกับความเป็นจริงมากกว่าการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองค์การกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

รายการอ้างอิง

- กรพินธุ์ ศรีสุภา. “การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานขององค์การที่สัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- พรรณนิศา นาคะผิว. “การบริหารเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับผลการปฏิบัติงานวิชาการ ในสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- พระมหาบุญเหลือ พิพัฒน์เศรษฐกุล. “พฤติกรรมภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.
- พัชนี รัศมี. “การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2552.
- พิบูล มณีนิล. “ระบบสารสนเทศของสถานศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสาคร.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. “การวิจัยการติดตามสภาวะการณ์ครูรายจังหวัด (Teacher watch) และการสร้างตัวแบบการพัฒนาครูที่สนองตอบสภาวะการณ์และปัญหาในการทำงานของครู.” กันยายน 2550.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. “รายงานการจัดการศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2554.” เอกสารกลุ่มนโยบายและแผน, 2554.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. “กรอบวิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ตามมติคณะรัฐมนตรี.” ม.ป.ท., ม.ป.ป.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). บทสรุปผู้บริหาร (สมศ.). เข้าถึงเมื่อ 25 มกราคม 2556. เข้าถึงได้จาก <http://www.onesqa.or.th/onesqa/th/Report/index.php>

สำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2548.

สุภา เข็มมพุก. “แรงจูงใจของครูกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

Best, John W. Research in Education. New Jersey : Prentice-Hall, 1970.

Brown Marie and Macatangay Ana. “The Impact of Action Research for Professional Development : Case Studies in Two Manchester Schools.” **Westminster Studies in Education** 25, 1 April 2002.

Burke, W. and Litwin, G. “A Causal Model of Organizational Performance and Change.” **Organization Change Theory and Practice**. 2nd ed. California : Sage Publication, 2008.

Cronbach, Lee J. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York : Haper& Row Publisher, 1974.

Ford, David F. **Toward a Learning Organization : Guidelines for Bureaucracies**. [CD-ROM], Abstract from : ProQuest. File : Dissertation Abstracts Item MQ 23134, 1997.

Krejcie, Robert And Morgan, Daryle W. “Determining Sample Size for Research Activities”. **Journal for Education and Psychological Measurement** 30, November. 1970.

Likert, Rensis. **New Pattern of Management**. New York : McGraw-Hill, 1961.