

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน  
ตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

Guidelines for development of the professional standards administrators  
According to *iddhipāda* 4 of school administrators under the chainat primary  
educational service area office

นายพัทธดนย์ ชูเพ็ง<sup>1</sup>

Mr.Phatthadon Chupheng<sup>1</sup>

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท 2) เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท จำนวนทั้งสิ้น 322 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิจัยพบว่า 1) ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D.= 0.79) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D.= 0.85) มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D.= 0.86) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D.= 0.86) มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D.= 0.85) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากรผู้เรียนชุมชน ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D.= 0.85) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไป ลำดับ ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D.= 0.83) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D.= 0.88) มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D.= 0.89) มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D.= 0.88) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D.= 0.89) และมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $\bar{X}$  = 3.83 S.D.= 0.88) ตามลำดับ 2) แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพสำหรับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลของผู้บริหาร

<sup>1</sup> นิสิตหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail.

สถานศึกษา โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับ สมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรกโดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยสามารถอาศัยหลักธรรมชาติ บทบาท 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพได้ โดยต้องเริ่มจากความพอใจรักใคร่ในการพัฒนาแผนงานขององค์กร อาศัยความเพียรพยายามในการพัฒนาแผนงานขององค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะวางแผนทิศทางการดำเนินงานและความต้องการของสถานศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และประเมินผลพิจารณาการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน มีความพอใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติดีปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ ประพฤติปฏิบัติดีตาม มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

**คำสำคัญ :** แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน ; หลักของอิทธิบาท 4 ; สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

### Abstract

This Research Article study consisted of the following: 1) examine the current state of school administration practices based on professional standards for administrators in the operational of school administrators under the Chainat Primary Educational Service Area Office; and 2) propose strategies for developing school administrators according to the principles of the *iddhipāda 4* of school administrators under the Chainat Primary Educational Service Area Office. The study employs a mixed-methodology approach, incorporating both quantitative and qualitative research methods. The research instruments include questionnaires and interview guidelines. The sample consists of 322 school administrators and teachers from schools under the Office of Chai Nat Primary Educational Service Area, with nine key informants participating. Statistical analyses include frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ), and standard deviation (S.D.). From the study, the following results have been found 1) that the overall mean and standard deviation of the administrative practices based on professional standards in the operational domain were high (mean = 4.02). Specific standards were ranked as follows: Standard 1 academic activities for professional development in educational administration achieved the highest mean ( $\bar{X}$  = 4.24, S.D. = 0.79), followed by Standard 12 creating developmental opportunities in all situations, ( $\bar{X}$  = 4.14, S.D. = 0.85), Standard 10 Seek and use information for development, ( $\bar{X}$  = 4.13, S.D. = 0.86), Standard 9 collaborating constructively with communities and agencies, ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.86), Standard 11 being a leader and developing leadership, ( $\bar{X}$  = 4.11, S.D. = 0.85), Standard 2 Decide to carry out various activities by considering the consequences for the development of community learning personnel ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.85), Standard 5 Develop and use management innovations to gradually produce higher quality work ( $\bar{X}$  = 4.02, S.D. = 0.83), Standard 7 Systematically report the results of educational quality development ( $\bar{X}$  = 3.94, S.D. = 0.88), Standard 6 Perform organizational tasks with an emphasis on lasting results ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.89), Standard 8 Act as a good role model ( $\bar{X}$  = 3.93, S.D. = 0.88), Standard 3 Commit to developing colleagues to be able to work to their full potential ( $\bar{X}$  = 3.85, S.D. = 0.89), and Standard 4 Develop organizational plans that can be implemented and produce actual results ( $\bar{X}$  = 3.83, S.D. = 0.88), respectively. 2) The guidelines for development of the

professional standards administrators according to *iddhipāda 4* of school administrators under the Chainat Primary Educational Service Area Office **Standard 3:** Focus on fostering staff potential by recognizing exemplary performance and adhering to ethical and regulatory standards to enhance efficiency and effectiveness in line with principles of good governance. **Standard 4:** Develop actionable organizational plans through the application of the *iddhipāda 4* principles, emphasizing satisfaction, perseverance, clear responsibilities, and strategic alignment with organizational needs. **Standard 6:** Emphasize sustainable organizational operations, continuously adapting to current circumstances and fostering a culture of ownership, self-improvement, and appreciation for achievements. **Standard 8:** Encourage exemplary conduct by recognizing outstanding civil servants annually, promoting professional stability, and advancing the quality of education.

**Keyword:** Guidelines for development of the professional standards administrators;  
*iddhipāda 4* ; school administrators under the Chainat Primary Educational Service Area Office

## บทนำ

การปฏิรูปการศึกษาหรือการจัดการศึกษาจึงต้องพิจารณาจากโจทย์ใหญ่ คือ การที่ประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมขนาดใหญ่ ทั้งในระดับภูมิภาคและสังคมโลก ประเทศไทยจึงต้องพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อที่จะสามารถอยู่รอดในสถานการณ์ปัจจุบันและในอนาคตต่อไป โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศที่สำคัญมากและขาดไม่ได้คือการพัฒนาคน เพราะฉะนั้นการศึกษาต้องเดินหน้าสู่การสร้าง การพัฒนาเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับสังคมโลก โดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 อันเป็นผลจากการปฏิวัติด้านดิจิทัล (Digital Revolution) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ที่ทำให้โลกทั้งโลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว การพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญจึงมีความจำเป็นเพราะต้องพร้อมในการขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศพัฒนาในระดับที่สูงขึ้น<sup>2</sup>

การบริหารองค์กรนั้น ๆ จะความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารองค์กรทุกองค์การไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ หรือเอกชนต่างต้องการที่จะให้องค์การของตนมีนักบริหารมืออาชีพมาบริหารแม้แต่ในส่วนของการบริหารจัดการศึกษาก็เช่นเดียวกัน ผู้บริหารนับเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการจัดการศึกษาก็เป็นได้ คำว่า “ผู้บริหาร” ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ หมายถึงบุคลากรวิชาชีพ ที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของภาครัฐและเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง ตามนโยบายการกระจายอำนาจทางการศึกษา ซึ่งสิ่งที่นักบริหารการศึกษา และบุคคลทั่วไปมีความคาดหวังต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” การศึกษาไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” ที่มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ การบริหาร

---

<sup>2</sup> สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://data.bopp-obec.info/emis/> [24 กุมภาพันธ์ 2556].

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

สถานศึกษา ที่นอกจากจะบริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้วผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

กล่าวคือ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในทุกด้าน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป<sup>3</sup>

ในปัจจุบันสังคมไทยประสบกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย การฉ้อราษฎร์บังหลวงการทุจริตคอร์รัปชันจากข้อมูลข่าวสารที่ปรากฏในสื่อหลาย ๆ ประเภทแสดงให้เห็นว่า ปัจจุบัน ผู้บริหาร ครูอาจารย์ และผู้ใหญ่ในสังคมจำนวนมากยังขาดคุณธรรมและจริยธรรม แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนและกลุ่มของตนอย่างขาดมนุษยธรรม ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อเพื่อนมนุษย์ กลุ่มหลงใหลในอบายมุข กามารมณ์ พฤติกรรมที่ไม่ดีเหล่านี้ นับวันจะทวีจำนวนมากพร้อมกับความเสื่อมโทรมที่เพิ่มระดับสูงขึ้น ปัจจุบันพบว่ามีสถิติเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทุจริต และประพฤตินิหอบในวงราชการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ส่วนหนึ่งเป็นการกระทำของข้าราชการ กระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิหอบในวงราชการ, 2561)<sup>4</sup> อีกทั้ง ในสภาพที่เป็นจริงนั้นผู้บริหารจำนวนไม่น้อยมีข้อบกพร่องในด้านปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม ตามความคาดหวังของสังคม มีการกระทำผิดวินัยต่อเนื่อง ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งพบได้จากข่าวทางหน้าหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชน<sup>5</sup>

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้การบริหารจัดการสถานศึกษา บรรลุผลสำเร็จตามแผนยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา และเป็นตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาประสบความสำเร็จเพียงใด อันส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน นอกจากนี้การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนในการบริหารจัดการศึกษาให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติอีกด้วย

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ เพราะผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากผู้บริหารที่มีขีดความสามารถสูงตามไปด้วย พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ได้กำหนดให้มีวิชาชีพทางการศึกษาอันประกอบด้วยวิชาชีพครู วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและวิชาชีพ

<sup>3</sup> มิทธาณี พงษ์พั้ว, รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล, (สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556), บทคัดย่อ.

<sup>4</sup> สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ, **รวมกฎหมายระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**, (กรุงเทพฯ : สำนักงาน ป.ป.ช., 2561), หน้า 1-2.

<sup>5</sup> บุญชู แสงสุข, “พรรณานะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2554), บทคัดย่อ.

ผู้บริหารการศึกษาแต่ละวิชาชีพเหล่านี้ล้วนมีมาตรฐานวิชาชีพทั้งสิ้นซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานในวิชาชีพมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับได้ว่ามีคุณภาพมาตรฐานและส่งผลดีต่อผู้รับบริการ

ซึ่งแต่ละวิชาชีพประกอบไปด้วยมาตรฐาน 3 มาตรฐานด้วยกัน ได้แก่ มาตรฐานด้านการปฏิบัติหน้าที่ได้ประสพผลสำเร็จนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งผู้ประกอบการวิชาชีพด้านอื่น ๆ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้น ๆ เช่นเดียวกัน ดังนั้นในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานนอกจากจะต้องปฏิบัติตามให้เป็นไปตามมาตรฐานการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาด้วย ซึ่งหมายความว่า การเป็นผู้บริหารนั้นจะต้องเป็นทั้งคนเก่งและคนดี การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานจะต้องเป็นไปตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาทุกประการ การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะทำให้ผลการปฏิบัติงานประสพผลสำเร็จอย่างดี จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถจะนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

1. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

### วิธีการดำเนินงานวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท” โดยผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

3.2 การออกแบบวิจัยเชิงปริมาณ

3.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.3 การออกแบบวิจัยเชิงคุณภาพ

3.3.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

## ผลการวิจัย

### ๑. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ( $\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.79$ ) รองลงมาได้แก่ มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ( $\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.85$ ) มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ( $\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.86$ ) มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.86$ ) มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ( $\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.85$ ) มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากรผู้เรียนชุมชน ( $\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.85$ ) มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็น ลำดับ ( $\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.83$ ) มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ( $\bar{X} = 3.94, S.D. = 0.88$ ) มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ( $\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.88$ ) มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ( $\bar{X} = 3.85, S.D. = 0.89$ ) และมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.88$ ) ตามลำดับ

### ๒. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

จากการศึกษาพบว่า มาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 4 ลำดับได้แก่ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท โดยในการศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 รูป/คน ผลการสัมภาษณ์ มีดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาทมาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพสำหรับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษาความต้องการของบุคลากร เนื่องจากในการพัฒนาบุคลากรนั้นย่อมต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา ว่ามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในด้านใด ดังนั้นต้องมีการศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองก่อน อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรมีการสนับสนุนบุคลากรเพิ่มเติม ได้แก่ การส่งเสริมข้าราชการครู

ที่มีผลงานหรือมีคุณความดี สมควรเป็นแบบอย่างที่ดีของสถานศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับสมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรก ผลงานจากการอุทิศ ทูมเท เสียสละ เกิดประโยชน์ยิ่งกับส่วนราชการและประชาชน ทั้งนี้อาจปรากฏเป็นผลงานด้านเอกสารที่สืบค้นได้เชิงประจักษ์ กรณีผลงานของลูกจ้างประจำซึ่งมีข้อจำกัด

ทางเอกสารเพราะลักษณะงานจะเป็นภาคปฏิบัติให้พิจารณาจากรูปธรรมของผลงานที่ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้องเป็นสำคัญ นอกจากนี้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัยเพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎ ระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการ อีกทั้งเพื่อให้การ

ปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล สำหรับการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษาความต้องการของบุคลากร โดยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแผนของการบริหารโรงเรียน มีความพอใจในการให้บุคลากรมีส่วนร่วมที่จะปรับปรุง และพัฒนาการบริหารโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนในการให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น ส่งเสริมด้วยความจริงใจ มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรด้วยความตั้งใจ ร่วมกันคิดสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ อยู่เสมอในการพัฒนาโรงเรียน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพยายามพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านมีความยินดีทุกครั้งที่จะเพื่อนร่วมงานได้รับความชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแห่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียนและชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่น คอยให้ความดูแล และช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และมีควรดำเนินการพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ขั้นตอนสำคัญที่ขาดไม่ได้ในงานทรัพยากรมนุษย์ คือ พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยเริ่มจากการวางแผนงานที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจต่าง ๆ โดยสามารถอาศัยหลักธรรมอิทธิบาท 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพได้ โดยต้องเริ่มจากความพอใจรักใคร่ในการพัฒนาแผนงานขององค์กร โดยมีความพอใจในการมีส่วนร่วมมีการวางแผนตำแหน่งงานของโรงเรียน มีความพอใจในการมีความอิสระในการตัดสินใจในการกำหนดตำแหน่งงานใช้คนให้ตรงกับความสามารถที่ทุกคนมีอยู่แล้วงานจะประสบผลสำเร็จ โดยอาศัยความเพียรพยายามในการพัฒนาแผนงานขององค์กร มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบราชการ ความมุ่งมั่นที่จะวางแผนทิศทางการดำเนินงานและความต้องการของสถานศึกษาเพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ มีการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้เหมาะสม และเพียงพอต่อนักเรียน ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการพัฒนาแผนงานขององค์กร มีความใส่ใจในการรวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ร่วมกันวิเคราะห์ความต้องการของโรงเรียนอย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม ต้องมีการพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จในการพัฒนาแผนงานขององค์กร ร่วมกันตรวจสอบร่วมกันพิจารณาเสนอแนวทางในการพัฒนาแผนงานขององค์กรการทำแผนงานรายไตรมาส

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

มาคือทุก ๆ 3 เดือน ควรจะทำให้อย่างสม่ำเสมออาจเป็นการพูดคุยกันหลังเสร็จสิ้นการทำกิจกรรมทุกครั้ง หรือหลังเลิกงานแต่ละวัน หรือใช้วิธีการแบบไม่เป็นทางการ เพื่อส่งเสริมกระบวนการดำเนินงานร่วมกันระหว่างบุคลากรทุกคนในโรงเรียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ปัจจุบันในการบริหารงานสถานศึกษาได้มีหลักในการบริหารให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม คือ การพิจารณาตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ และตามหลักมโนธรรม คือการพิจารณาโดยคำนึงถึงความเป็นจริง ถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น อย่างไรก็ตาม ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทาง คือ 1 ความพอใจรักใคร่ในกิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลพิจารณาการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน มีความพอใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต้องมีความเพียรพยายาม ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งชมผลสำเร็จเป็นระยะ มีการอนุญาตลาออกจากราชการของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน มีจิตไม่ตรีต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสนใจถามทุกข์สุขผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น การพิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหาร ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น และนำมาตรวจสอบและร่วมกันเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น มีการตรวจสอบ และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนงานของสถานศึกษาให้เป็นไปตามความเหมาะสม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในปัจจุบันสถานศึกษาได้มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีงบประมาณจากแต่ละสำนัก/กอง/กลุ่ม เพื่อเป็นการส่งเสริม และยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตาม และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ทั้งในด้านการดำรงตนการปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับกับบุคคลผู้เกี่ยวข้องทั้งในหน้าที่ราชการและสังคม กับการปฏิบัติงานที่เพียบพร้อมด้วยจรรยาบรรณข้าราชการปรากฏชัดเจน โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นซึ่งเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการคัดเลือก สำหรับประเด็นของการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่อยู่ในองค์กรให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพนั้น ควรมีแนวทาง คือ การให้ความรู้ ความเข้าใจ ชี้แนะ แนะนำและให้ความช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของตน โดยอาจมีการสนับสนุนทั้งในส่วนของกำลังใจ คำแนะนำ หรือการจัดสรรงบประมาณตามความเหมาะสมในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากรด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรภายในกลุ่มงาน และหน่วยงานอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ให้ถือว่าเป็นข้อตกลงร่วมที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับจักร่วมกันพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยบุคลากรในสถานศึกษาทุกคนมีหน้าที่เรียนรู้ และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิด และทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งตั้งเป้าหมายในการเติบโต

ตามเส้นทางอาชีพ และวางแผนการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร และการเติบโตตามสายงานอาชีพ นอกจากนี้ ในส่วนของการประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล 4 มาใช้ในการบำรุงรักษาบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการสนับสนุนส่งเสริมบุคลากรที่อยู่ในองค์กร ให้มีความก้าวหน้าด้านวิชาชีพ สามารถดำเนินการได้โดยการสร้างค่านิยมตามหลักธรรมาภิบาล 4 ในองค์กร โดยการส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพโดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครู และบุคลากรบำรุงรักษาบุคลากร ผู้บริหารโรงเรียนมีหน้าที่ดูแลบุคลากรในโรงเรียนเพื่อให้ผู้บริหารต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### 3. อภิปรายผลแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

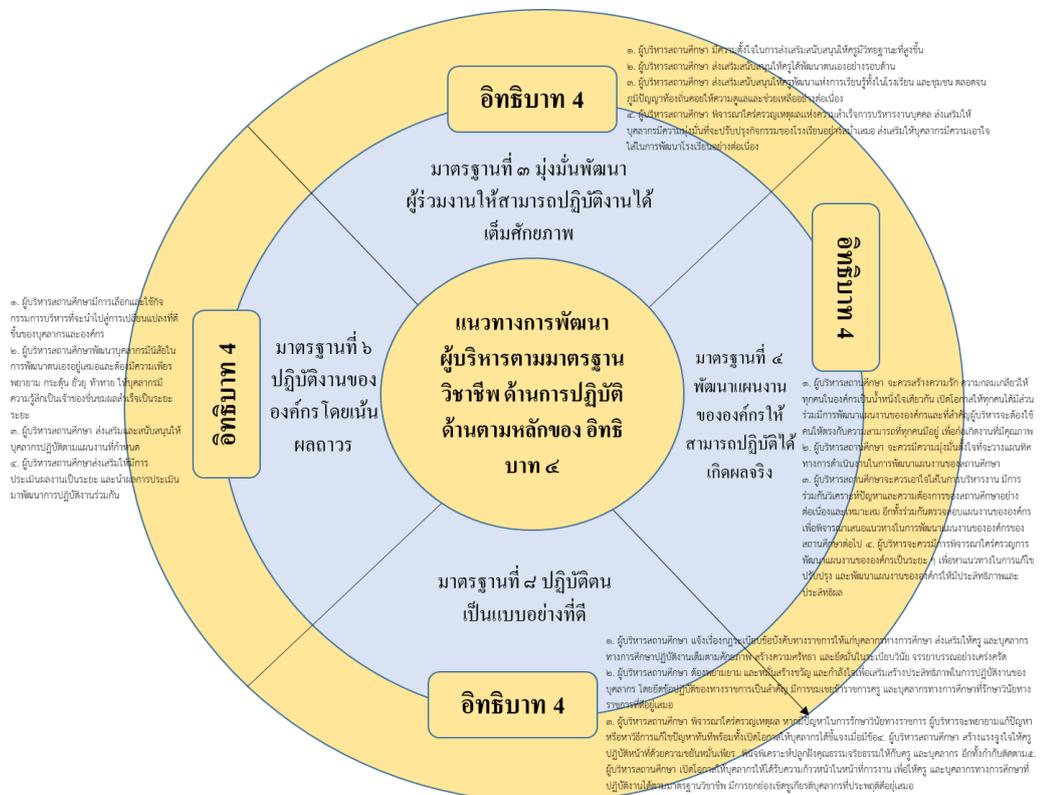
จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล ทั้งจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรื่องแนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติ ด้านตามหลักของธรรมาภิบาล 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท แล้วได้สรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพสำหรับแนวทางการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในการศึกษาความต้องการของบุคลากร โดยผู้บริหารต้องส่งเสริมให้บุคลากรของสถานศึกษาเป็นผู้มีผลงานเชิงประจักษ์ ดีเด่น เป็นที่ยอมรับสมควรได้รับการยกย่อง โดยคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอันดับแรกโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การรักษาวินัยเพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงตนในราชการได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณของทางราชการอีกทั้งเพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยสามารถอาศัยหลักธรรมาภิบาล 4 เข้ามาประยุกต์ใช้ให้มีประสิทธิภาพได้ โดยต้องเริ่มจากความพอใจรักใคร่ในการพัฒนาแผนงานขององค์กร อาศัยความเพียรพยายามในการพัฒนาแผนงานขององค์กร มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบโดยมอบหมายงานให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถที่เหมาะสมเป็นไปตามระเบียบราชการ ความมุ่งมั่นที่จะวางแผนทิศทางการดำเนินงานและความต้องการของสถานศึกษา เพื่อที่จะสามารถวางแผนทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างรอบคอบ รัดกุม มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการในแต่ละช่วงเวลาได้ มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ปัจจุบันในการบริหารงานสถานศึกษาได้มีหลักในการบริหารให้เป็นไปตามหลักนิติธรรม ถูกต้องเหมาะสมตามเหตุผลที่ควรจะเป็น อย่างไรก็ตาม ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีแนวทาง คือ 1 ความพอใจรักใคร่ในกิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร มีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และประเมินผลพิจารณาการปฏิบัติงานบุคลากรในโรงเรียน มีความพอใจในการรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานในการพัฒนาบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต้องมีความเพียรพยายาม ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งความสำเร็จเป็นระยะ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็น

แบบอย่างที่ดีในปัจจุบันสถานศึกษาได้มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นเป็นประจำทุกปีงบประมาณจากแต่ละสำนัก/กอง/กลุ่ม เพื่อเป็นการส่งเสริม และยกย่องข้าราชการที่ประพฤติปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการอื่นได้ประพฤติปฏิบัติตาม มีความมั่นคง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

### องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูล ทั้งจากความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติ ด้านตามหลักของ อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท แล้วได้สรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 4.1 องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติด้านตามหลักของ อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ประกอบไปด้วยการบูรณาการกัน ซึ่งมีความสัมพันธ์ ดังนี้

**วงกลมชั้นในสุด** ได้แก่ เป้าประสงค์ที่ผู้วิจัยได้ตั้งเป้าหมาย คือ แนวทางการพัฒนา ผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติด้านตามหลักของ อิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท

**วงกลมชั้นที่ 2** คือ มาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติ ได้แก่ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี

**วงกลมชั้นที่ 3** ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ หลักธรรม 4 ประการ สำหรับการทำงานหรือทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความรัก และความพอใจ) 2. วิริยะ (ความเพียร) 3. จิตตะ (ความเอาใจจดจ่อ ความเอาใจใส่) 4. วิมังสา (การใช้ปัญญาไตร่ตรอง ตรวจสอบ)

**มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ**

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแห่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และ ชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นคอยให้ความดูแลและช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาวิเคราะห์เหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

**มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง**

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จะควรสร้างความรัก ความกลมเกลียวให้ทุกคนในองค์กรเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมมีการพัฒนาแผนงานขององค์กรและที่สำคัญผู้บริหาร จะต้องใช้คนให้ตรงกับความสามารถที่ทุกคนมีอยู่ เพื่อก่อเกิดงานที่มีคุณภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา จะควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะวางแผนทิศทางการดำเนินงานใน การพัฒนาแผนงานของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะควรเอาใจใส่ในการบริหารงาน มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหา และ ความต้องการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม อีกทั้งร่วมกันตรวจสอบแผนงานของ องค์กร เพื่อพิจารณาเสนอแนวทางในการพัฒนาแผนงานขององค์กรของสถานศึกษาต่อไป
4. ผู้บริหารจะควรมีการพิจารณาวิเคราะห์การพัฒนาแผนงานขององค์กรเป็นระยะ ๆ เพื่อหาแนวทาง ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร**

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร
2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำท่าย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งชมผลสำเร็จเป็นระยะ ระยะ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด
4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลงานเป็นระยะ และนำผลการประเมิน มาพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน

#### มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1. ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ สร้างความศรัทธา และยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพยายาม และหมั่นสร้างขวัญ และกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดข้อปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ มีการชมเชยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่รักษาวินัยทางราชการที่ดีอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาใคร่ครวญเหตุผล หากมีปัญหาในการรักษาวินัยทาง ราชการ ผู้บริหารจะพยายามแก้ปัญหา หรือหาวิธีการแก้ไขปัญหาทันทีพร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากร ได้ชี้แจงเมื่อมีข้อ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร พินิจพิเคราะห์ ปลุกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครู และบุคลากร อีกทั้งหมั่นคอยกำกับติดตามผลด้วย
5. ผู้บริหาร สถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ครู และบุคลากร ทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดี อยู่เสมอ

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตั้งใจในการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีวิทยฐานะที่สูงขึ้น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้พัฒนาตนเองอย่างรอบด้าน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนาแห่งการเรียนรู้ทั้งในโรงเรียน และชุมชน ตลอดจนภูมิปัญญาท้องถิ่นคอยให้ความดูแลและช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาใคร่ครวญเหตุผลแห่งความสำเร็จการบริหารงานบุคคลส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงกิจกรรมของโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 13 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จะควรสร้างความรัก ความกลมเกลียวให้ทุกคนในองค์กรเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมมีการพัฒนาแผนงานขององค์กรและที่สำคัญผู้บริหารจะต้องใช้คนให้ตรงกับความสามารถที่ทุกคนมีอยู่ เพื่อก่อเกิดงานที่มีคุณภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา จะควรมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะวางแผนทิศทางการดำเนินงานในการพัฒนาแผนงานของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะควรเอาใจใส่ในการบริหารงาน มีการร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม อีกทั้งร่วมกันตรวจสอบแผนงานขององค์กร เพื่อพิจารณาเสนอแนวทางในการพัฒนาแผนงานขององค์กรของสถานศึกษาต่อไป

4. ผู้บริหารจะควรมีการพิจารณาใคร่ครวญการพัฒนาแผนงานขององค์กรเป็นระยะ ๆ เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนาแผนงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอและต้องมีความเพียรพยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำท่าย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของซึ่งชมผลสำเร็จเป็นระยะระยะ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนด

4. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการประเมินผลงานเป็นระยะ และนำผลการประเมินมาพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1. ผู้บริหารสถานศึกษา แจ้งเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการให้แก่บุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ สร้างความศรัทธาและยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างเคร่งครัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องพยายาม และหมั่นสร้างขวัญ และกำลังใจเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยยึดข้อปฏิบัติของทางราชการเป็นสำคัญ มีการชมเชยข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่รักษาวินัยทางราชการที่ดีอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณาใคร่ครวญเหตุผล หากมีปัญหาในการรักษาวินัยทางราชการ ผู้บริหารจะพยายามแก้ปัญหา หรือหาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นที่พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ชี้แจง

4. ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างแรงจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรพินิจพิจารณาที่ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้กับครู และบุคลากร อีกทั้งกำกับติดตาม

5. ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้บุคลากรให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีการยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่ประพฤติดีอยู่เสมอ

## ๒. ข้อเสนอแนะสำหรับกรวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานตามหลักของอิทธิบาท 4 ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยนาท ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาโดยการบูรณาการหลักธรรมด้านอื่น ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาผู้บริหารตามมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

### เอกสารอ้างอิง

- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา. [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://data.bopp-obec.info/emis/> [24 กุมภาพันธ์ 2556].
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. **รวมกฎหมายระเบียบ ประกาศที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ป.ป.ช., 2561.
- मितภาณี พงษ์พั้ว. **รูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษาที่ ส่ ง ผลต่อประสิทธิผลการจัดการสถานศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล**. สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556.
- บุญชู แสงสุข. “**ทรรศนะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติจริงตามคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา**”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, 2554.