

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งถือเป็นกฎหมายแม่บทของการศึกษาที่เน้นให้เกิดการพัฒนาการเรียนรู้ นอกจากแรงผลักดันเชิงนิรนัยดังกล่าว สภาวะทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง จากแนวโน้มสภาวะประชากร รหัสสัดส่วนประชากรผู้สูงอายุสูงขึ้นในขณะที่สัดส่วนประชากรวัยเรียนลดลงอันจะส่งผลให้สังคมไทยกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุในอีกเพียงสองทศวรรษข้างหน้า (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2552) ดังนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เข้มแข็งและทั่วถึง

การพัฒนาในมิติของคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านความรู้ ความสามารถในการอ่าน เขียน คิดคำนวณและทักษะการคิดวิเคราะห์ นำไปสู่ความจำเป็นต้องพัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา การปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร เทคนิควิธีการและสื่อการเรียนการสอน ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารจัดการ ให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเร่งรัดการลงทุนด้านการศึกษาและเรียนรู้อย่างมีบูรณาการในทุกระดับการศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (สำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2552) ที่ผ่านมามาประเทศไทยประสบผลสำเร็จในการจัดบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเข้าถึงประชากรวัยเรียนอย่างน่าพอใจ อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาคุณภาพการศึกษาที่ต้องเร่งพัฒนา ซึ่งยังมีโรงเรียนจำนวนมากไม่ผ่านการรับรองมาตรฐาน ขาดแคลนครูที่มีคุณภาพ และในด้านบริหารจัดการที่พบว่ายังไม่มีการกระจายอำนาจสู่โรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามเป้าหมาย รวมทั้งยังขาดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากทุก ภาคส่วนอย่างแท้จริง ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตทางการศึกษามีคุณภาพต่ำ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งยังไม่เป็นที่น่าพอใจ และขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ดังนั้นในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงได้กำหนดประเด็นสำคัญของระบบ การศึกษาและเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วน 4 ประการหลัก โดยเฉพาะในประเด็นที่ 2 มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพครู ยุคใหม่ที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า มีระบบกระบวนการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

ยกระดับคุณภาพครู ให้เป็นครูดี ครูเก่ง มีศักยภาพพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อการเรียนรู้ การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพข้าราชการของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2552 - 2556 เพื่อให้ข้าราชการมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามที่ต้องการ ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการ ยุทธศาสตร์ที่ 1 และยุทธศาสตร์ที่ 2 กล่าวคือ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของ สมรรถนะ เพื่อให้ข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้มีคุณภาพในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานตามความจำเป็นและคุ้มค่า

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน เพื่อให้ข้าราชการในส่วนราชการต่างๆ ได้รับการพัฒนาให้ เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยและเข้าถึงประชาชน

จากสาระสำคัญเบื้องต้นจะเห็นว่าทั้งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2 ) พ.ศ.2545 การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552 - 2561) และยุทธศาสตร์การพัฒนาราชการพลเรือน พ.ศ.2552 - 2556 มีสาระสำคัญในการปฏิวัติ การศึกษาทั้งระบบ ทั้งในเรื่องโครงสร้างและระบบการศึกษา การเรียนรู้ ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา สื่อและทรัพยากรทางการศึกษา แต่หัวใจของการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาคั้งนี้อยู่ ที่ การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ เพราะส่งผลถึงการพัฒนาคคุณภาพของผู้เรียนโดยตรงมากที่สุด โดยต้องดำเนินควบคู่กับการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียน และเปลี่ยนกลวิธีการสอน ให้ผู้เรียนเป็นคนดี เป็นคนเก่ง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ อย่างมีความสุข ซึ่งความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา ที่ต้องเร่งการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ และการปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงเกี่ยวข้องกับ “สถานศึกษา” หรือ “โรงเรียน” ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติการทางการศึกษาที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาคคุณภาพผู้เรียนมากที่สุด

เมื่อสถานศึกษาเป็นหน่วยงานบริหารทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด และเป็นส่วนที่ เป็น คำตอบของการปฏิรูปการศึกษา บุคคลสำคัญที่จะบันดาลให้เกิดความสำเร็จมากที่สุด คือ ครู และผู้บริหารนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ, 2547, หน้า 5) ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดทิศทาง ตัดสินใจสั่งการ แก้ไขปัญหา นำพาครู และบริหาร จัดการงานทุกระบบของสถานศึกษาให้เกิดการพัฒนาทั่วทั้งองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแล้ว ด้วย บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับระบบงานทุกงานของ สถานศึกษา นอกจากนั้นแล้วสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้าน

เทคโนโลยีสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร อย่างรวดเร็วไร้พรมแดนในยุคปัจจุบันนี้ ได้รื้อร้าวเข้ามาส่งผลกระทบต่อการศึกษาทั้งระบบ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน จึงต้องทำหน้าที่สำคัญในการเสริมสร้างสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ได้แก่ การเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ การเสริมสร้างการตัดสินใจและการมีวิสัยทัศน์ร่วม การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศองค์การในทางบวก การเสริมสร้างกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลัก กสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด (วิโรจน์ สารัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2545, หน้า 26 - 35)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยศึกษา การเสริมสร้าง การพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครูของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดกำแพงเพชร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาในกำหนดการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสจังหวัดกำแพงเพชร ให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐาน วิชาชีพครู ของสำนักงาน เลขาธิการคุรุสภา และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทุกประการ

### คำถามการศึกษาค้นคว้า

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จะมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูเป็นอย่างไร
- 2) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน จะมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

### จุดมุ่งหมายของการศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร

2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้าง การพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

3) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

### **ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า**

1) ทำให้ทราบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริม สร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร

2) เป็นแนวทางในการกำหนดการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลัก ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อให้ครูมีและเลื่อนวิทยฐานะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มาตรฐานวิชาชีพครูของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุเป้าหมายทุกประการ

### **ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า**

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหาร สถานศึกษา ในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร ด้านการบริหารบุคคลตามขอบข่ายด้านที่ 3 ของกระทรวงศึกษาธิการ (คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ เป็นนิติบุคคล ,กระทรวงศึกษาธิการ , 2546 , หน้า 51) ได้แก่ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน ด้านการเสริมสร้าง การพัฒนาบุคลากร ซึ่งหมายถึง กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ อุปนิสัย เพื่อให้ก ารปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ โดยการให้การศึกษ ฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่ บุคลากรตามสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของครู(Core Competency) 5 สมรรถนะ คือ

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)
- 2) ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

- 3) ด้านการพัฒนาตนเอง (Self - Development)
- 4) ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)
- 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู (Teacher's Ethics and Integrity)

และมุ่ง เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำแนกตาม ประสบการณ์ การทำงานใน การบริหารสถานศึกษา และจำแนกตาม ขนาด ของสถานศึกษา ประชากร ในการศึกษาค้นคว้า ครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร จำนวน 130 คน

### ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ประสบการณ์ ในการบริหาร สถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร โดยแบ่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) 20 ปีขึ้นไป

2. ขนาดสถานศึกษาตามเกณฑ์การแบ่งขนาด โรงเรียนมัธยมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งสถานศึกษา เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

ตัวแปรตาม ได้แก่

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูด้านการบริหารงานบุคคล ตามสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะหลักของครู(Core Competency) 5 ด้าน คือ

- 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
- 2) ด้านการบริการที่ดี
- 3) ด้านการพัฒนาตนเอง

- 4) ด้านการทำงานเป็นทีม
- 5) ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

### นิยามศัพท์เฉพาะ

**ผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการของสถานศึกษาในจังหวัดกำแพงเพชร

**ครู** หมายถึง ข้าราชการครูที่เป็นสายปฏิบัติการสอนทุกตำแหน่งในโรงเรียนมัธยมศึกษาและโรงเรียนขยายโอกาสในจังหวัดกำแพงเพชร

**โรงเรียนมัธยมศึกษา** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 ถึงระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6

**โรงเรียนขยายโอกาส** หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับชั้นอนุบาล 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 หรือโรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับ ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3

**ขนาดสถานศึกษา** หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานศึกษาที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดที่กำลังศึกษาอยู่ในสถานศึกษาในปีการศึกษา 2552 ตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนมัธยมศึกษา ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งสถานศึกษาเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

- 1) สถานศึกษาขนาดเล็ก มีนักเรียนตั้งแต่ 499 คนลงมา
- 2) สถานศึกษาขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 500 - 1,499 คน
- 3) สถานศึกษาขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 1,500 คนขึ้นไป

**บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา** หมายถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคลในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครู ซึ่งได้แก่ กระบวนการส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว ให้ได้เพิ่มความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ อุปนิสัย เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ โดยการให้การศึกษ ฝึกอบรม ตลอดจนกิจกรรมอื่นๆ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถ ความถนัด และทักษะแก่บุคลากร ตามสมรรถนะหลักของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

**สมรรถนะหลักครู** หมายถึง สมรรถนะหลักครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 5 ด้าน 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการบริการ

ที่ดี 3) ด้านการพัฒนาตนเอง 4) ด้านการทำงานเป็นทีม และ 5) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Working Achievement Motivation)** หมายถึง ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมาย ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง

**ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)** หมายถึง ความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการ และการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอันหมายถึงนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

**ด้านการพัฒนาตนเอง (Self- Development)** หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเอง และพัฒนางาน

**ด้านการทำงานเป็นทีม (Team Work)** หมายถึง การให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิก ตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

**ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ครู (Teacher's Ethics and Integrity)** หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน และสังคม เพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู

**ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา** หมายถึง ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารเริ่ม ตั้งแต่รับตำแหน่ง จนถึงเกษียณอายุราชการ 60 ปี มีระยะเวลาปฏิบัติงานทั้งสิ้น ประมาณ 40 ปี โดยกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

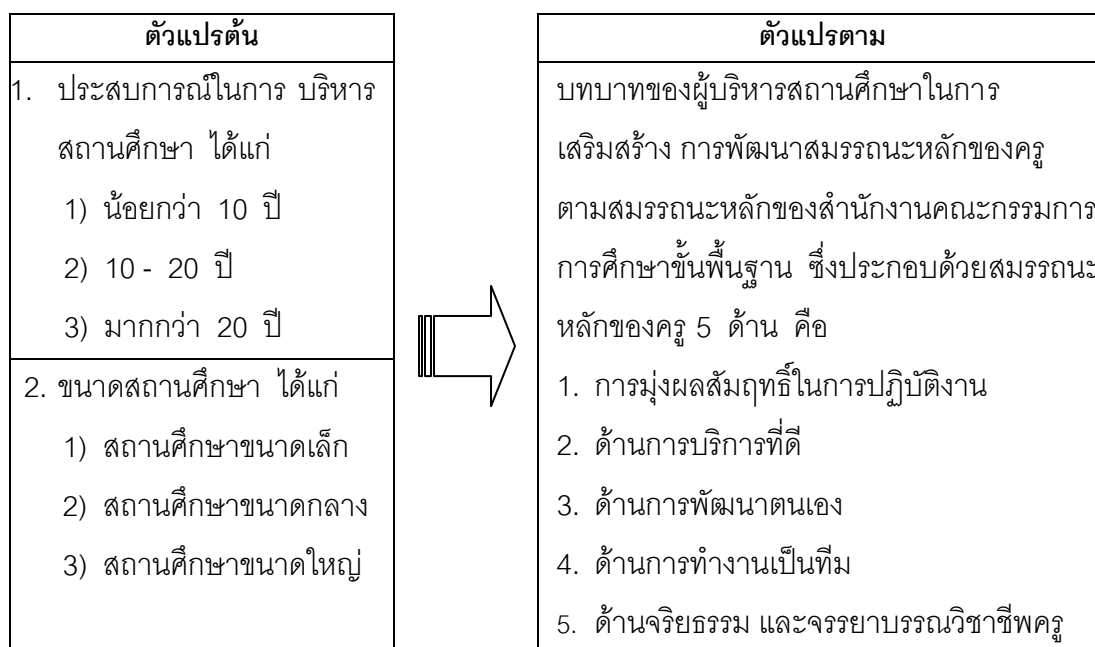
- 1) น้อยกว่า 10 ปี
- 2) 10 - 20 ปี
- 3) 20 ปีขึ้นไป

### สมมติฐานของการศึกษาค้นคว้า

1) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีประสบการณ์ในการ บริหารสถานศึกษาต่างกัน จะมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูแตกต่างกัน

2) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จังหวัดกำแพงเพชร ที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน จะมีบทบาทในการเสริมสร้างการพัฒนาสมรรถนะหลักของครูแตกต่างกัน

### กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้า