

การศึกษานโยบายการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ไพบุลย์ มั่นตะสูตร

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

2550

**A STUDY OF PROBLEMS IN ADMINISTRATIVE PERFORMING
ACCORDING TO THE PROFESSIONAL AUTONOMY FOR
EXECUTIVE OF PRIMARY SCHOOLS IN THE OFFICE
OF PHITSANULOK EDUCATIONAL SERVICE AREA 1**

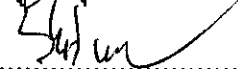
Paiboon Mantasut

**A Thesis Submitted in Partial Fulfilment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Field in Educational Administration
Pibulsongkram Rajabhat University**

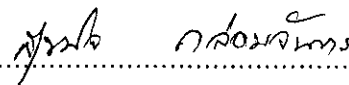
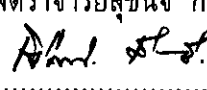
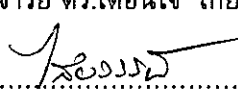
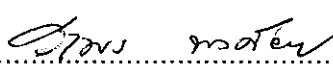

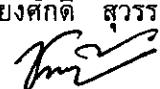
2007

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
ชื่อนักศึกษา นายไพบุลย์ มั่นตะสุตร
สาขา การบริหารการศึกษา
ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวซี
กรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา


.....ประธานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
(ดร.สว่าง ภูพัฒน์วิบูลย์)
วันที่... 13 ...เดือน... ตุลาคม พ.ศ 2550

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุขนิจ กล่อมจันทร์)

.....รองประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวซี)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ)

.....กรรมการสถิติ/วิจัย
(รองศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์)

.....ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์)

.....กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์)

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ชื่อวิทยานิพนธ์

การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลก เขต 1

ชื่อนักศึกษา

นายไพบุลย์ มั่นตะสุตร

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวซี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 โดยกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัยถึงช่วงชั้นที่ 3 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ให้เลือกสภาพที่เป็นปัญหาจากมากที่สุดลงมา และปลายเปิดให้ระบุสาเหตุของปัญหา และเพิ่มการสัมภาษณ์ซ้ำ เพื่อการตรวจสอบยืนยันสาเหตุของปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีเรียงลำดับโดยใช้ค่าสถิติร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพอันดับแรก ในเรื่องการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชนซึ่งมีสาเหตุมาจาก การไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการและไม่มีความสามารถ ในการสร้างผลงานทางวิชาการ ปัญหาอันดับสองในเรื่อง ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการมากกว่าการทำงานเป็นทีม ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลที่ถาวร ปัญหาอันดับสามในเรื่อง การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจาก ขาดบุคลากรชำนาญการเฉพาะในเรื่องการใช้ นวัตกรรมเทคโนโลยี และผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจและการเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย

หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การบริหารการศึกษา

ปีการศึกษา 2550

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่อประธานที่ปรึกษา.....

ลายมือชื่อกรรมการที่ปรึกษา.....

Title A STUDY OF PROBLEMS IN ADMINISTRATIVE PERFORMING ACCORDING TO THE PROFESSIONAL AUTONOMY FOR EXECUTIVE OF PRIMARY SCHOOLS IN THE OFFICE OF PHITSANULOK EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

Author Mr.Paiboon Mantasut

Advisor Assistant Professor Dr. Tuanjai Keawsii
Assistant Professor Puangthong Saiyawan

The purpose of this study was to study the problems and their causes in administrative performing based on 12 professional standards for education administration of elementary schools under the Office of Phitsanulok Educational Service Area1. The subjects used in this study consisted of 138 principals of elementary schools. A questionnaire and an interview were used to collect the data concerning the problems and the causes of the problems. The data were analyzed by percentage and content analysis.

The results revealed three main problems. Firstly, the principals of the elementary schools under the Office of Phitsanulok Educational Service Area 1 had problems in creating new supplementary activities in learning, teaching, social and environment which effected the development of teachers, students, and communities. This is because the principals didn't realize the importance of academic affairs and they had no ability to operate them efficiently. Secondly, the principals often used authority for give orders but they didn't see the importance of teamwork. They did not use the results of an assessment to improve their organizations. Thirdly, the principals lacked knowledge and understanding of modern technology and innovation. In addition, there was no expert in this aspect within their organizations. Thus, they failed to have wide vision for their administrative performing.

Department Master of Education
Field of Study Educational Administration
Academic year 2007

Student' s Signature.....*P. mant.*

Advisor' s Signature.....*Tuanjai Keawsii*

Co- Advisor' s Signature.....*Puangthong Saiyawan*

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์เพราะได้รับความกรุณาเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวซี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พวงทอง ไสยวรรณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะต่างๆ ในการปรับปรุงแก้ไขจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์ ดร. ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ภักดีวงศ์ นายสมคิด ขุนทองนุ้ม นายสมยศ อู่ทองมาก ผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณ ดร.เกรียงศักดิ์ สุวรรณวัจน์ ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ที่กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการผู้ทรงวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ พี่ ๆ ทุกคนที่คอยให้การสนับสนุนการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องที่ให้การสนับสนุนแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมาและขอโน้มการวะแต่ผู้เขียนคำราชาการที่ได้ศึกษาค้นคว้าและใช้อ้างอิงทุกท่าน

ไพบุลย์ มั่นตะสุตร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพประกอบ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
เอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	9
การปฏิรูปการศึกษา.....	9
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.....	12
บทบาทหน้าที่และภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	13
มาตรฐานวิชาชีพ.....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	50
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากร.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	55
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	55
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1.....	59
ตอนที่ 2 สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1.....	78
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
จุดมุ่งหมายของการวิจัย.....	85
วิธีดำเนินการวิจัย.....	85
สรุป.....	86
อภิปรายผล.....	90
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	96
ภาคผนวก.....	101
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.....	102

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	121
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย.....	135
ประวัติผู้วิจัย.....	142

สารบัญญัตราง

ตาราง		หน้า
1	ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ.....	45
2	พัฒนายกย่อง ส่งเสริม ผู้ประกอบวิชาชีพ.....	46
3	กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ.....	48
4	พัฒนาระบบการบริหารจัดการ.....	49
5	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 1.....	59
6	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 2.....	60
7	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 3.....	62
8	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 4.....	64
9	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 5.....	65
10	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 6.....	66
11	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 7.....	67
12	ค่าความถี่และคำร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 8.....	68

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
13	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 9.....	69
14	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 10.....	70
15	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 11	71
16	ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 12.....	2
17	ปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ 12 มาตรฐาน.....	74
18	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา.....	79
19	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและ ชุมชน.....	79
20	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ.....	80
21	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนงานของ องค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง.....	80
22	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น.....	81
23	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้น ผลถาวร.....	81
24	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาได้อย่างเป็นระบบ.....	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
25	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี.....	82
26	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์.....	83
27	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา.....	83
28	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ.....	84
29	ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์.....	84

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	54

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 42) ได้ระบุถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารว่าจะต้องเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ แม้ว่าการศึกษาของไทยจะได้เริ่มเป็นจริงจังและกว้างขวางขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอดแต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาหลายประการกล่าวคือ คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจที่พอจะสู้ต่างประเทศในเวทีโลกได้ การบริหารการศึกษาและจัดการศึกษายังรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลางขาดเอกภาพทั้งด้านนโยบายและมาตรฐาน

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาทันกับอารยประเทศทั่วโลกสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องมีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาโดยการถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการตัดสินใจทางการบริหารจากส่วนกลางไปสู่หน่วยงานระดับล่าง หรือส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นการลดขั้นตอนกระบวนการของการบริหารในส่วนกลาง และไปเพิ่มอำนาจ หรือโอนอำนาจไปสู่ท้องถิ่นให้มีอิสระอย่างเพียงพอในการตัดสินใจ ส่วนกลางมีหน้าที่เพียงมาช่วย หรือสนับสนุนให้คำแนะนำหรือกำกับให้เป็นไปตามนโยบายและจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษา ได้ชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารการศึกษาไทย ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาเพียงระดับปริญญาตรี และที่พบว่ามีปัญหา มากที่สุดในการบริหารทางวิชาการผู้บริหารการศึกษาปัจจุบัน มีความสามารถสูงในการบริหารงานธุรการและการเงิน ดังเช่น รายงานการวิจัยของ ธีระ รุญเจริญ (2545 : 25) พบว่า สภาพปัญหาและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยเท่าที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนไม่น้อยที่ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชนมากมาย อาทิเช่นผู้บริหารสถานศึกษาทำงานที่โรงเรียนน้อย ส่วนมากมักออกไปนอกโรงเรียนก่อเกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนน้อย สนใจงานวิชาการน้อย ยึดวัฒนธรรมการบริหารเดิม ๆ ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง มีการเบียดบังและไม่ให้ความเป็นธรรมแก่ครูพร้อมทั้งมีการคอร์รัปชัน

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 7 ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา

และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย กำหนดการปฏิรูปวิชาชีพผู้บริหารทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้น

สุวิทย์ มูลคำ (2550 : 257) กล่าวถึงมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพพึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพตอบสนองความต้องการที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา และกำหนดให้เป็นวิชาชีพควบคุมนั้น เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 20) ยังได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ ไว้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้และความสามารถทางการบริหารต่ำ จากข้อมูล พบว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้ระดับปริญญาตรีและปฏิบัติราชการโดยเฉลี่ยประมาณ 20 – 30 ปี มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการบริหารโรงเรียน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนน้อย ยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน การประชุมระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการชี้แจงข้อเท็จจริงมากกว่าแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนจึงแทบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเอง ความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบมีน้อย และมีได้เป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา และบริการทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 20) สรุปสาเหตุการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่ำไว้อีกว่า ยังไม่มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการประเมินผลที่ผู้บริหารประสบมีลักษณะคล้ายกันกับปัญหาของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดว่าการตรวจสอบและประเมินคือการจับผิด การตรวจสอบและประเมินผู้บริหารโรงเรียน จึงดำเนินการเฉพาะกรณีที่มีความผิดชัดเจน หรือเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง การประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานมีค่อนข้างจำกัด การปรับปรุงและพัฒนางานอย่างเป็นระบบในโรงเรียนจึงไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด ผู้ปกครอง ชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนน้อย เนื่องจากอำนาจรัฐเข้าไปมีบทบาทในการบริหารการศึกษา และทำหน้าที่ในการบริหารโรงเรียน โดยมีได้กระจายอำนาจในส่วนนี้ให้แก่ชุมชน ส่งผลให้ผู้ปกครอง ชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนน้อยสิ่งที่ชุมชนจะรับรู้เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนอย่างมากที่สุด คือ การรับทราบนโยบายของโรงเรียน หรือมีส่วนร่วมโดยให้การสนับสนุนหรือช่วยเหลือโรงเรียนตามความต้องการของโรงเรียนเท่านั้น และยังขาดทรัพยากรเพื่อบริหารโรงเรียนในช่วงเวลา

ที่ผ่านมารัฐเป็นฝ่ายเดียวที่สนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้การบริหารโรงเรียน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนโรงเรียนและจำนวนครูกว่าหกแสนคนที่มีอยู่งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้เกือบทั้งหมดจึงเป็นงบประมาณ เพื่อจ่ายเป็นเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของครู งบประมาณเพื่อการบริหารโรงเรียนโดยเฉพาะเพื่อให้โรงเรียนได้พัฒนาบุคลากรมีน้อยมาก นอกจากได้รับงบประมาณจากรัฐไม่เพียงพอแล้ว ในสภาพปัจจุบันโรงเรียนส่วนใหญ่ไม่ได้ประสานงานเพื่อแสวงหาความร่วมมือในการระดมทรัพยากรความเชี่ยวชาญจากชุมชน เอกชน เพื่อการบริหารเป็นผลให้ครูในโรงเรียนไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร และการบริหารงานในโรงเรียนก็ไม่สามารถก้าวทันกับเทคโนโลยี และนวัตกรรมใหม่ๆ ที่น่าจะนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังขาดสถาบันพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนระดับมืออาชีพ ปัจจุบันมีสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐมีหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารได้จำนวนจำกัด

จากปัญหาดังกล่าว การบริหารและจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับทั้งมีความฉลาดทางสติปัญญา ทางอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา

จากข้อมูลสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะในด้านลบที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา แต่เมื่อพิจารณาถึงความคาดหวังตามเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ที่คุรุสภากำหนดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ดังนั้น ในการบริหารกิจการใดๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารการศึกษาหรือบริหารกิจการต่าง ๆ ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมมาพอสมควรจึงจะสามารถบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับกรมสามัญศึกษา (2521 : 21) ที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน เป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานโรงเรียน เพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น นอกจากนี้ รุ่ง แก้วแดง (2540 : 49) ยังได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Instructional leadership) ที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลมเป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีเป็น ผู้อำนวยการอำนวยความสะดวก (Facilitator) ที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ปัจจุบันนี้การวัดความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเป็นเรื่องสำคัญ ดังนั้นมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา จึงเป็นเรื่องสำคัญมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งในการส่งผลให้คุณภาพการศึกษาดีขึ้นหรือต่ำลง ด้วยเหตุนี้สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา จึงได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548 ขึ้นซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ 2548 : 3)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร ได้ครบถ้วนจะสามารถบ่งบอกถึงความมั่นใจและพึงพอใจของตัวผู้บริหารเองและเป็นการสร้างขวัญที่ดี และกำลังใจที่เข้มแข็งแก่บุคลากรในโรงเรียน การที่จะโน้มน้าวคนให้ทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังสุดความสามารถนั้น จะต้องไม่เพียงแต่ใช้หลักการบริหารคุณภาพเท่านั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และ การที่จะสามารถพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในมาตรฐานการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2548

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในการดำเนินการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพสามารถปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่เปิดทำการสอนตั้งแต่ชั้นปฐมวัยถึงช่วงชั้นที่ 3 (ในกรณีเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ในสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1 ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548 เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 12 มาตรฐาน ได้แก่

- 1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา
- 1.2 ดัดสนใจไปปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน
- 1.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
- 1.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ

- 1.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
- 1.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
- 1.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 1.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
- 1.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
- 1.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

2. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 138 โรงเรียน ประชากรทั้งสิ้น จำนวน 138 คน

3. ตัวแปรศึกษา

ตัวแปรศึกษาครั้งนี้คือปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548

นียมศัพท์เฉพาะ

1. ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง สิ่งที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 หรือตัวแทน

3. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษา ที่จัดการศึกษาชั้นปฐมวัย ระดับช่วงชั้นที่ 1 ระดับช่วงชั้นที่ 2 และระดับช่วงชั้นที่ 3 (ในกรณีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักงานคุรุสภา พ.ศ. 2548

5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ดังนี้

5.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

5.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน หมายถึง การทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

5.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารที่พัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน

5.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การวางแผนขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการบริหารนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการวิเคราะห์อย่างครอบคลุม และนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น พร้อมกับนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง

5.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรมความยุติธรรม และบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ

5.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การร่วมมือกับ ชุมชนในการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ

5.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้กว้างขวาง และมองไกลพร้อมกับสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ มาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน

5.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง การนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

5.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง

6. สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เหตุผลที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ได้ในแต่ละมาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบการพิจารณาในการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องดำเนินการบริหารเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามจุดมุ่งหมายแนวทาง หลักการ และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และนำไปสู่การบรรลุผลมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548 การที่จะดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นมืออาชีพและเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งจำเป็นต้องมีสมรรถภาพทั้งความรู้ ทักษะและมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพจึงจะนำไปสู่ความสำเร็จอย่างแท้จริง

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 การปฏิรูปการศึกษา

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

1.3 บทบาทหน้าที่และภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.4 มาตรฐานวิชาชีพ

1.4.1 มาตรฐานความรู้สาระความรู้ประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหาร

สถานศึกษา

1.4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.4.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน

1.4.4 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน

วิชาชีพ

1.4.5 แผนยุทธศาสตร์คุรุสภา พ.ศ. 2548 – 2551

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 การปฏิรูปการศึกษา

การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาของประเทศทัดเทียมมาตรฐานสากล องค์การที่สำคัญคือ สถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการที่สำคัญคือโรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ให้สนองตอบต่อความต้องการผู้เรียนและชุมชน จากรายงานการวิจัยเอกสารเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารของสมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 1) พบว่าการพัฒนาของโรงเรียนจะเคลื่อนไหวได้ผลเร็วตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหมดในโรงเรียนผืนนกกำลังเป็นหนึ่งในเดียวประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน (Whole School Approach) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ ผู้บริหารโรงเรียน เพราะต้องเป็นผู้นำ และผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่าย ซึ่งได้แก่ ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นๆ ให้ร่วมกันจัดการศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

กรมวิชาการ (2543 : 1 – 4) ได้กำหนดปัจจัยที่พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตร จะเริ่มจากโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องดำเนินการคือการกระจายอำนาจสู่โรงเรียน ซึ่งจะต้องใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการโดยต้องคำนึงถึงภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์สูง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยองค์รวมและปัจจัยสนับสนุนของโรงเรียนผืนนกกำลังเป็นหนึ่งในเดียวประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดัน การเรียนรู้ ให้เกิดกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา

- 1.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
- 1.2 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
- 1.3 มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
- 1.4 ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
- 1.5 ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมาย

ของการจัดการศึกษา

- 1.6 มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียนโดยนาระบบ

คุณธรรมมาใช้ในโรงเรียน

1.7 สร้างขวัญกำลังใจให้ครูที่กำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง และ
ครูที่ปรึกษา (Mentor)

2. ครูผู้สอน

- 2.1 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการคิด
- 2.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ
- 2.3 เข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

2.4 ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2.5 สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงที่ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างผลงานของครูควบคู่ไปกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3. ระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

- 3.1 กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนในระยะ 5 -10 ปี
- 3.2 กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับ

มาตรฐานหลักสูตร

3.3 พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

3.4 โรงเรียนมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่ง

การเรียนรู้และการประกันคุณภาพการศึกษา

3.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

3.6 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผล และรายงาน

4. ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้

4.1 ความเข้มแข็งของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้

4.2 คณะกรรมการสถานศึกษา จะต้องประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ
หลายๆ ด้านในท้องถิ่น

5. สถาบันการศึกษาในท้องถิ่นซึ่งมีศักยภาพที่จะสนับสนุนโรงเรียนปฏิรูป
การเรียนรู้

5.1 เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหาร และครูในด้านการจัดการเรียนรู้ และ
การวิจัยในชั้นเรียน

5.2 เป็นแหล่งวิทยากร

6. ศึกษาวิเคราะห์ และนักวิชาการในท้องถิ่น

6.1 มีศักยภาพในการนิเทศ

6.2 ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

ธีระ รุณเจริญ (2546 : 55) ได้สรุปสาระการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาในด้านการปฏิรูประบบการบริหารบุคลากร ดังนี้

1. ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา
2. ให้มีสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
 - 2.1 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ
 - 2.2 ออก และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - 2.3 กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ
 - 2.4 พัฒนาศักยภาพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา
3. ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐ และเอกชน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามกฎหมายกำหนด
4. ให้มีองค์กรกลางบริหารบุคคล โดยให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดโดยยึดหลักการกระจายอำนาจการบริหารบุคคล
5. ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. ให้มีกองทุนส่งเสริมครู ณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
7. ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

ดังนั้น การปฏิรูปการเรียนรู้เป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง เช่น ระบบการบริหาร ระบบบริหารจัดการหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ชุมชนที่มีผลประโยชน์เกี่ยวข้อง ศึกษาวิเคราะห์ และสถาบันทางการศึกษาในท้องถิ่น เป็นต้น

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น จึงต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่รับนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการนำมาสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวดที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับคุณภาพเรียนหมวดหนึ่งคือ หมวด 7 กล่าวถึง ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษาที่ต้องได้รับการพัฒนาให้มีความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้วิชาชีพเป็นที่รวมของคนดี คนเก่ง และยกย่องอาชีพครูให้เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ดังนี้

หมวด 7 ครู ศึกษานิเทศก์ และบุคลากรทางการศึกษา

มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตครู และพัฒนาครู รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อม และความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง

รัฐพึงจัดสรรงบประมาณ และจัดตั้งกองทุน สำหรับการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารงานของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 : 49 - 50)

การที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญในการปฏิรูปการศึกษาของชาติ รัฐได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาวิชาชีพครูในฐานะที่เป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยกำหนดให้ครูต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูไว้ในกฎหมาย ซึ่งเป็นครั้งแรกที่รัฐได้ให้ความสำคัญกับครูอย่างจริงจังนับว่าเป็นยุคทองของการพัฒนาวิชาชีพครู

1.3 บทบาทหน้าที่และภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3.1 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

งานบริหารเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะสูง ผู้บริหารควรเป็นคนที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่างๆ ไม่ว่าจะด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีที่สำคัญคือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องรับกับสังคมใหม่ก็เพราะสถานการณ์ที่โลกเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่ในการนำแนวทางนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาพัฒนาให้นักเรียนเป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง ทำงานได้ดี มีคุณภาพ มีความเป็นไทย สามารถปรับตัวได้เหมาะสมกับสถานการณ์โลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลง ดังที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545 : 20) กำหนดไว้มี 6 บทบาทหน้าที่ คือ

1. บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียน
 2. บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่างๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้
 3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
 4. บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
 5. บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเพื่อการบริหาร
 6. บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามบุคลากรใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
- มนัส จุติพรประสิทธิ์ (2543 : 20) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะเป็นผู้ริเริ่มในการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเรียบร้อยให้ครอบคลุมงานทั้ง 6 งาน ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทดังต่อไปนี้
1. กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนงานของโรงเรียน
 2. ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศงานอย่างมีระบบ
 3. จัดโครงสร้างการบริหารบุคคลให้เป็นระบบ
 4. ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 5. ควบคุมงานธุรการการเงิน และพัสดุให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับ
 6. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 30 - 32) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้เฝ้าการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริม และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร และบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครู และบุคลากรในโรงเรียน บุคคล และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และผู้เกี่ยวข้องทั้งด้านวิชาการ การจัดส่งสภาพแวดล้อม แหล่งเรียนรู้ ศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
4. การประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ
5. การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครู และบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อนำมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น
6. การสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวก กับผู้ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่างๆ
7. การประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินภายนอกมีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษา
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการวิจัยและพัฒนา โดยส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชน และสาธารณชนทราบ โดยวิธีการหลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

นอกจากนี้ กรมวิชาการ (2543 : 5) ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ได้แก่

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของครู และนักเรียน
 2. เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหารแบบประชาธิปไตย
 3. เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน
 4. เป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ
 5. ประสานความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาการศึกษา
 6. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในทางสร้างสรรค์
 7. เป็นผู้นำในการบริหารงาน โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง โดยใช้การบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจลงมือทำ และรับผิดชอบร่วมกันผลักดันให้ครูทุกกลุ่มวิชาทำงานร่วมกัน โดยมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
 8. เป็นผู้สร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้
 9. จัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา
- ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะความคล่องตัวในการบริหารด้านวิชาการ การบริหารบุคลากร บริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป การสร้างขวัญ และกำลังใจแก่บุคลากร การจัดการทรัพยากรในชุมชนเพื่อก่อประโยชน์แก่โรงเรียน สร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน รวมถึงการเป็นผู้นำทางวิชาการ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการจัดทำวิจัย และพัฒนาในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ และเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ส่งเสริมการปกครองแบบประชาธิปไตยพร้อมทั้งนำเทคโนโลยี

และนวัตกรรมมาใช้ในการเรียนการสอน อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา พ.ศ.2548

1.3.2 ภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจ และบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาระหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ร่วมกันการบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกันกับการบริหารกิจการอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

บุญชู โสดา (2538 : 198) กล่าวถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. เป็นนักบริหารที่ดี
2. เป็นผู้วางแผนนโยบาย
3. เป็นผู้เชี่ยวชาญ
4. เป็นผู้รักษาสัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา
5. เป็นแบบอย่างที่ดีและเป็นผู้ยอมรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของ

องค์กร

สมยศ นาวิการ (2539 : 145 – 146) ได้กล่าวถึงภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

1. การชี้ขาด เมื่อมีปัญหาหรือความขัดแย้งเกิดขึ้นจะต้องเป็นผู้ชี้ขาด
2. การเสนอแนะ หาโอกาสเสนอแนะผู้บังคับบัญชา โดยหลีกเลี่ยงการใช้คำสั่งเพื่อรักษาการมีส่วนร่วมเอาไว้

3. การให้เป้าหมาย เป้าหมายขององค์กรไม่ได้เป็นไปอย่างอัตโนมัติ แต่จะถูกกำหนดโดยที่ผู้นำกับเพื่อนสมาชิกทุกคนในองค์กรนั้น

4. การกระตุ้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กระตุ้นให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และขณะเดียวกันก็สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย

5. การสรรเสริญ ผู้บริหารจะต้องยกย่องสรรเสริญบุคลากรในโรงเรียนด้วยความจริงใจและบริสุทธิ์ใจ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 215) ได้อธิบายถึงภาระหน้าที่ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. หน้าที่ความรับผิดชอบต่อโรงเรียนถือว่าเป็นหน้าที่ต้องกระทำใน
ฐานะผู้บังคับบัญชา
2. หน้าที่ต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะหัวหน้างาน
3. หน้าที่ต่อหน่วยงานอื่น โดยการติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน
อื่นๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (2545 : 21) ได้
กำหนดภารกิจหลัก 5 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา คือ

1. กลวิธีการกำหนดทิศทางและการพัฒนาโรงเรียน
 - 1.1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้แก่นักเรียน คณะกรรมการ
โรงเรียนและผู้ปกครอง
 - 1.2 สร้างเป้าหมาย และกำหนดวิสัยทัศน์ทางการศึกษา
 - 1.3 สร้าง และนำแผนยุทธวิธีไปปฏิบัติภายใต้แผนงบประมาณ
 - 1.4 ดำเนินการให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีพันธะสัญญาต่อเป้าหมาย
 - 1.5 ดำเนินการให้นโยบาย และการปฏิบัติเกิดจากการใช้ข้อมูล
 - 1.6 ติดตาม ประเมิน และตรวจสอบผลกระทบของนโยบาย
2. การเรียนการสอน
 - 2.1 สร้างและรักษาสภาพแวดล้อม จรรยาบรรณ และ
ความประพฤติที่ส่งเสริมการสอนที่ดีของครู
 - 2.2 พิจารณาจัดองค์กร นำหลักสูตร และการประเมินไปปฏิบัติ
 - 2.3 ดำเนินการปรับปรุงในหมวดวิชาต่าง ๆ
 - 2.4 ดำเนินการสอนซ่อมเสริมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับนักเรียน
ทุกคน
 - 2.5 ดำเนินการให้นักเรียนได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้
 - 2.6 ติดตามและประเมินคุณภาพการสอน
 - 2.7 สร้างและส่งเสริมกลวิธีเชิงบวก
 - 2.8 พัฒนาเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพกับองค์กรในชุมชน
 - 2.9 สร้างและรักษาความเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ
3. การนำและการบริหารบุคลากร

ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำ จูงใจ สนับสนุน กระตุ้นเตือน และ
พัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการปรับปรุง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการดังต่อไปนี้

5.4 ดำเนินการให้ผู้ปกครอง และนักเรียนได้รับรายงานอย่างดีเกี่ยวกับหลักสูตรผลการเรียนความก้าวหน้า และอื่นๆ

สุรศักดิ์ หลาบมาลา (2543 : 17) ได้รายงานมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาแห่งชาติของอังกฤษเกี่ยวกับภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่บริหารโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จและก้าวหน้าให้นักเรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ปรับปรุงมาตรฐานการเรียนรู้ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำวิชาชีพในโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำงานกับคณะกรรมการโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และทิศทางการโรงเรียน และดำเนินการบริหารให้โรงเรียนบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับมาตรฐานในการเรียนการสอน ให้โอกาสการเรียนรู้สำหรับนักเรียนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รับผิดชอบต่อการพัฒนานโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ดำเนินการให้มีการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องดำเนินการให้ชุมชนมีพันธะสัญญากับโรงเรียนในวงกว้าง โดยวิธีการพัฒนา และรักษาเครือข่ายกับองค์กรในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น โรงเรียนอื่นในท้องถิ่น สำนักงานการศึกษาส่วนท้องถิ่น สถาบันอุดมศึกษา นายจ้าง บริการจัดหางานและอื่นๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบต่อการสร้างสภาพแวดล้อมที่สร้างสรรค์ มีการเรียนรู้ อย่างมีระเบียบวินัยดำเนินการบริหารงานประจำวัน จัดองค์กรของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2543 : 76) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน : ความถนัดในการเป็นผู้นำ
ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

1. การศึกษา : ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป
2. บุคลิกภาพ : น้ำเสียงการพูดน่าฟัง อารมณ์มั่นคง แต่งกาย สอดคล้องกับกาลเทศะ กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม

3. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ : มีวิสัยทัศน์ ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรม ซื่อสัตย์ รับทั้งผิดและชอบ เสียสละ อดทน อดกลั้น

4. ความสามารถ/ทักษะ : บริหารและจัดการศึกษาตามหลักธรรมชาติ และการปฏิบัติ นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์กรคณะบุคคลมีส่วนร่วม

5. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร : เพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เป็นหลักประกันคุณภาพ ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ มุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา คือบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้าเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย การกำหนดนโยบาย ควบคุม กำกับ ดูแล ติดตาม นิเทศ ส่งเสริมช่วยเหลือ และกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประพฤติตนให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ เป็นแบบอย่างที่ดี กระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถ และทำงานร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน ครู พร้อมกับจัดการกับสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรภายในโรงเรียน รายงานผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนต่อสาธารณชนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ และมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในโรงเรียนปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 มาตรฐานวิชาชีพ

สำนักมาตรฐานวิชาชีพ (2548 : 45 - 48) ได้ให้ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพความรู้ความชำนาญเป็น การเฉพาะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ และมีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องประกอบอาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญาได้รับการศึกษาอบรมมา อย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และมีบทบาทต่อสังคมและความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ สร้างพลเมืองดีของประเทศ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของผู้ประกอบวิชาชีพ ควบคุมทางการศึกษา ได้แก่ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น ดังนั้น การประกอบวิชาชีพควบคุม ต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาต เข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติดิจจรยาบรรณของวิชาชีพมีสิทธิกล่าวหาหรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐาน และบุคคลอื่นที่มีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติดิจจรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

สรุปได้ว่า การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมนับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วยซึ่งจะทำให้วิชาชีพ และผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม

สำนักมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา (2548 : 49 - 70) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ มาตรฐานความรู้ สาระความรู้ ประสบการณ์ วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามดังนี้

1.4.1 มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดสำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพ จะต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพ จึงจะสามารถขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาได้ตามมาตรฐานความรู้ สาระความรู้ และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1.4.1.1 มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ตามมาตรฐานความรู้ 10 ข้อ ดังต่อไปนี้

การศึกษา	<p>มาตรฐานความรู้ข้อที่ 1 หลักและกระบวนการบริหาร</p>
	<p>สาระความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา 2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา
ยุคใหม่	<ol style="list-style-type: none"> 3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการศึกษา 4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา 5. บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา
	<p>สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎี
ทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ใน
การบริหารจัดการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของการศึกษา 4. สามารถจัดองค์การ โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม
	<p>มาตรฐานความรู้ข้อที่ 2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา</p>
	<p>สาระความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี
ที่มีผลต่อการจัดการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 2. ระบบ และทฤษฎีการวางแผน 3. การวิเคราะห์ และการกำหนดนโยบายการศึกษา 4. การวางแผน พัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. การพัฒนานโยบายการศึกษา 6. การประเมินนโยบายการศึกษา
	<p>สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
ประเมินคุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> 2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและ

3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิด
ผลดี คุ่มค่าต่อการศึกษาสังคมและสิ่งแวดล้อม

4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
5. สามารถติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

มาตรฐานความรู้ข้อที่ 3 การบริหารด้านวิชาการ
สาระความรู้

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. หลักการ และรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. การวางแผน และการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
8. หลักการ และเทคนิคการวัดและประเมินผลทาง

การศึกษา

9. สถิติ และคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
2. สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
4. สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การจัดการเรียนรู้

มาตรฐานความรู้ข้อที่ 4 การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุ

และอาคารสถานที่

สาระความรู้

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการการเงิน พัสดุและ
2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายใน

อาคารสถานที่

สถานศึกษา

- ระบบ
ภายใน
การจัดการเรียนรู้
- สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็น
 3. สามารถวางระบบการบริหาร และจัดการทรัพยากร
 4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริม

มาตรฐานความรู้ข้อที่ 5 การบริหารงานบุคคล
สาระความรู้

1. หลักการบริหารงานบุคคล

- ปฏิบัติงาน
สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
บุคลากรในสถานศึกษา
ครูและบุคลากรในสถานศึกษา
- สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา
1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามา
 2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ
 3. สามารถพัฒนาครู และบุคลากรในสถานศึกษาให้
 4. สามารถเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ สำหรับครูและ
 5. สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่

มาตรฐานความรู้ข้อที่ 6 การบริหารกิจการนักเรียน
สาระความรู้

- พึงประสงค์
1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่
 2. ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน
 3. การจัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาผู้เรียน

<p>ศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ</p> <p>ความสามัคคีในหมู่คณะ</p>	<p>สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน 2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน 3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนา 4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และ
<p>การศึกษา</p>	<p>มาตรฐานความรู้ข้อที่ 7 การประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>สาระความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพ 2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา 3. มาตรฐานการศึกษา 4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก 5. บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา
<p>มาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา</p>	<p>สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา 2. สามารถประเมินผล และติดตามตรวจสอบคุณภาพและ 3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของ
<p>การศึกษา</p>	<p>มาตรฐานความรู้ข้อที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีเพื่อ</p> <p>สาระความรู้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ 3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

- การศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- ปรับปรุงการบริหารจัดการ
- สารสนเทศเพื่อการศึกษา
1. สามารถใช้ และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ
 2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมา
 3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี

มาตรฐานความรู้ข้อที่ 9 การบริหารการประชาสัมพันธ์

และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1. หลักการประชาสัมพันธ์
2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

- บุคลากรในสถานศึกษา
- สถานศึกษาไปสู่ชุมชน
- ชุมชนโดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- ส่งเสริมการจัดการศึกษา
1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครูและ
 2. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของ
 3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
 4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับ
 5. สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อ

มาตรฐานความรู้ข้อที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

- คุณธรรม
1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
 2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
 3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบ
 4. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบอย่างที่ดี

สถานศึกษา

ที่เหมาะสม

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็น
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหาร
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

1.4.1.2 ประสบการณ์วิชาชีพ ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร การบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด/หัวหน้าสายชั้น/ หัวหน้างาน/ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.4.2 มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน และความชำนาญ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่ กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญ เพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการ เป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไป เพื่อที่นำผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อันจะเป็น แนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้ง การเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็น คุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของ สังคมโดยส่วนรวม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดย

พิจารณาจาก

1. การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมต่างๆ
2. การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหาร การศึกษาและ

วิชาชีพครู

3. การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

4. การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาโดยพิจารณาจาก

1. การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่ นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

2. ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่ นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

3. การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพทางด้านบริหารการศึกษาและวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

2. การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู

3. การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านบริหารการศึกษาและนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนา

4. การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

5. การปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดี ต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่ายการตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงใจของบุคคลทั้งปวง

ระดับคุณภาพ

1. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และชุมชนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก
2. กิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียน และชุมชนได้จริง
3. กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียน และชุมชน
4. กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียน และชุมชน

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และชุมชนทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในและนอกสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. การเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียนและชุมชนทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนกิจกรรมเสริมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
2. การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกด้านในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษา ทั้งด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชน โดยพิจารณาจาก

1. กิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียน และชุมชน
2. กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนได้โดยตรง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหาร และการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 รู้จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาจาก

1. ระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้เป็นรายคน
3. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร เป็นต้น

ระดับ 2 แก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน และส่งเสริมพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นอยู่เสมอโดยพิจารณาจาก

1. การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย เหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
2. การมอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ
3. การแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงาน

ระดับ 3 พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคนโดยพิจารณาจาก

1. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนา เลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน
3. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (PORT-FOLIO) ของตนเอง
4. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงานเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน
5. การแสดงความชื่นชม และเผยแพร่ผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะเป็นประจำ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ที่เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมายกิจกรรมและผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่า และเกิดผลอย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน โดยพิจารณาจาก

1. การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา และความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน

2. การมีองค์กรประกอบของแผนครบถ้วน

3. การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

ระดับ 2 จัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน และชุมชน โดยพิจารณาจาก

1. การมีแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหา และความต้องการของหน่วยงาน และชุมชน

2. การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับภาระงาน

3. การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

4. การเป็นแผนที่ใช้นวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงาน และชุมชน

ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจาก

1. การเป็นแผนที่มีความหมายท้าทาย

2. การเป็นแผนที่ทิศทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดแนว

3. การเป็นแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหา และพัฒนาได้ สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

4. การเป็นแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชน ทุกด้านอย่างคุ้มค่า

5. การเป็นแผนที่พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากร และหน่วยงาน

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหาร เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์เงื่อนไข ข้อจำกัดของงาน และองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. ความทันสมัย และมีคุณภาพ
2. ความเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน องค์กรและกิจกรรมการบริหาร
3. ความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัดของงานและองค์กร

ระดับ 2 ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีคุณภาพอย่างหลากหลาย และผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมโดยพิจารณาจาก

1. ผู้ร่วมงาน องค์กร ได้รับการพัฒนาด้วยนวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง
2. ความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กร และปฏิบัติได้จริง
3. ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ระดับ 3 คิดค้นผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษาโดยผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

1. ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

ระดับ 4 ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น

3. ร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมีอาชีพเลือก และใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามย้าวยุ่ กระตุ้น ท้าทาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากร และองค์กรรวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชม และศรัทธาในความสามารถของตน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริงโดยพิจารณาจาก

1. การใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน
2. การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัย

การบริหาร และระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง

ระดับ 2 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริงโดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมตรวจสอบ ประเมินระหว่างการปฏิบัติ และปรับปรุง เพื่อนำไปสู่ผลจริง โดยพิจารณาจาก

1. การมีข้อมูลที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงานที่ได้ปฏิบัติ
2. การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัย

การบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง

3. การประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน
4. การปรับปรุงการปฏิบัติงาน
5. ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติ และแก้ไข

การปฏิบัติร่วมกัน

ระดับ 3 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเอง ตรวจสอบประเมินระหว่างการปฏิบัติงานด้วยตนเองและปรับปรุงงานได้เอง จนสามารถนำไปสู่ผลได้จริงอย่างภาคภูมิใจ โดยพิจารณาจาก

1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย และจุดเน้นของงาน
2. ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ
3. ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูล ประเมินตัดสินผลระหว่างการปฏิบัติ

ด้วยตนเอง

เป้าหมายด้วยตนเอง

4. ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา ปรับปรุงงานสู่

5. ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง
6. ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวังไว้หรือไม่ อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์ จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไรคุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือการนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถ และศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตนระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริงมีหลักฐานการปฏิบัติชัดเจน แสดงถึงข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบของงานที่ได้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก

1. รายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของรายงาน

2. รายงานมีความเชื่อมโยง และสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
3. ข้อสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัดผลกระทบของการปฏิบัติ
4. หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติ

ระดับ 2 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งแสดงถึงความสำเร็จของงานที่ชื่นชมภูมิใจ นำเสนอข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อรับบริการในลักษณะต่าง ๆ ตามที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริง เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษา โดยพิจารณาจาก

1. เป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิมที่เป็นความสำเร็จน่าชื่นชมภูมิใจ

2. ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง

ระดับ 3 เป็นการรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริงมีรายละเอียดที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ การปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิม จากผลเสีย และข้อจำกัดที่พบ และมีข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพิจารณาจาก

1. แนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต
2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่างๆ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากรทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ

โดยพิจารณาจาก

1. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
2. การใช้วาจาสุภาพ
3. การมีความประพฤติเรียบร้อย
4. การดูแลสุขภาพ
5. การมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น
6. ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มความสามารถ
7. การมีความยุติธรรมในการบริหาร

ระดับ 2 ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกแบบอย่าง การปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร โดยพิจารณาจาก

1. การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
2. การเชิญชวนให้ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว
3. ความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น
4. แบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร

ระดับ 3 ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้อื่นเกิดศรัทธา และปฏิบัติคนตามแบบอย่างเลือกสรรแล้วจนเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

1. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร
2. ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ
3. การเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติคนตามแบบอย่างที่ดี
4. การร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคม ตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับองค์กรอื่นๆ และชุมชนตามที่ได้รับมอบหมายได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

1. การร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น
2. การเสนอแนะข้อคิดเห็นแนวทางปฏิบัติในโอกาสอื่นๆ
3. การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชน และหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสามารถและความถนัด โดยพิจารณาจาก

1. การร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ
2. การปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และผลดีที่เกิดกับชุมชน
3. การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในโอกาสต่างๆ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชน และร่วมมือกับหน่วยงานอื่น พัฒนาการศึกษารูปแบบ โดยพิจารณาจาก

1. ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา
2. การปรับปรุงงานด้วยตนเอง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงาน พัฒนาการเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอ ความต้องการ ในการพัฒนา และตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น
3. ความศรัทธาและความไว้วางใจ จากชุมชนและหน่วยงานอื่น

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์การอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัยทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านั้นนอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหา และใช้ประโยชน์ จากข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการบริหาร เช่น ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ นวัตกรรมในการบริหาร และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิต ในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

1. การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
2. การใช้ข้อมูลสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และนำมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงานได้ โดยพิจารณาจาก

1. ระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร
2. การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ
3. การเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระดับ 3 สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาได้เป็นปกติวิสัยและสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงานหน่วยงาน และชุมชนได้อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

1. การมีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัย และไวต่อการให้บริการ
2. ความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนางาน
3. การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
4. ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารสารสนเทศและการยอมรับของผู้รับบริการ

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเองคิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคน และทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นผู้นำการพัฒนาที่ดี โดยพิจารณาจาก

1. ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน
2. การมีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน
3. ความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่างๆ ได้
4. การตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ
5. ความสามารถในการจัดการได้ใน ทุกสถานการณ์
6. การมีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานกัน

ระดับ 2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดย

พิจารณาจาก

1. การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม
2. การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการ โดยความคิดของผู้บริหารคนเดียว เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตั้งเป้าหมาย แนวทาง และการดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา และร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ

3. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือก กิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงาน ของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

4. การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้ เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

ระดับ 3 ร่วมกันสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรม การทำงานที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจาก

1. ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน

2. การจัดระบบหรือแนวทางให้บุคลากร ในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคุณภาพของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ

3. การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไป สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุล และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็น การเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนิน เพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงการที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

1. การมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสถานะแวดล้อมทั้งใน และนอกองค์กรที่รับผิดชอบ

2. การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ

3. การมองเห็นปัญหา และข้อจำกัดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนา

4. การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนา

ระดับ 2 เตรียมวางแผนแก้ปัญหา วางแผน การเปลี่ยนแปลง และ
ปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์รอบด้าน โดยพิจารณาจาก

1. การประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ
2. การกำหนดทางเลือกหลากหลาย ที่สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสม
กับสถานการณ์
3. การมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก
4. บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงานได้สอดคล้องกับ
สถานการณ์อยู่เสมอ

ระดับ 3 ดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
ในอนาคต โดยพิจารณาจาก

1. จัดเตรียมงานด้านอื่นได้สัมพันธ์ต่อเนื่อง และส่งเสริมงานปัจจุบัน
2. ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน
เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องรอบด้าน
3. การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มาก
กว่าเดิม
4. การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้น
ในอนาคต

1.4.3 มาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติ
ตนของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังใน
การประพฤติปฏิบัติ เพื่อดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย

1.4.3.1 จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง
พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ
เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

1.4.3.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์
สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

1.4.3.3 จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา
เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งกาย วาจา และจิตใจ

4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญ ทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

5) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

1.4.3.4 จรรยาบรรณต่อผู้ประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

1.4.3.5 จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา : 2548)

สรุปได้ว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาและมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาก็เช่นเดียวกันต้องประพฤติปฏิบัติตามสาระความรู้ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ตอบสังคมได้ว่าที่กฎหมายให้ความสำคัญกับวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ดังที่กล่าวมาแล้ว

1.4.4 โครงสร้างหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ หลักสูตรอบรมต้องเน้นสมรรถนะในการบริหารการจัดการสถานศึกษา (Competency - Based Curriculum : CBC) ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ การฝึกอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์ใช้กับการฝึกประสบการณ์ (คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2549 : 131 – 134) ดังนี้

1. การฝึกอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำความรู้และการเรียนรู้ทฤษฎีหรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดสมรรถนะที่สำคัญในการประกอบวิชาชีพ 9 ประการประกอบด้วย

สมรรถนะที่ 1 เชี่ยวชาญ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถทางสติปัญญาทั่วไปในระดับสูงเพื่อจัดการกับความซับซ้อน ยุ่งยากที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในการบริหาร ได้แก่ การเข้าใจความคิดรวบยอด การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ การคิดเชิงกลยุทธ์ รวมทั้งความสามารถในการใช้ไหวพริบแก่สถานการณ์

สมรรถนะที่ 2 ความฉลาดทางอารมณ์

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถอ่านและรับรู้ความรู้สึกของบุคคล คาดการณ์ได้ล่วงหน้าถึงปฏิกิริยาโต้ตอบของผู้อื่น เข้าใจถึงขวัญและบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์และวัฒนธรรมขององค์กร

สมรรถนะที่ 3 ความรู้ในงาน

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความรู้ที่ถูกต้องในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเข้าใจถึงข้อจำกัดในการนำความรู้ไปใช้กับสถานการณ์จริง รวมทั้งสามารถประยุกต์องค์ความรู้และประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจ

สมรรถนะที่ 4 การพัฒนาคน

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เข้าร่วมในสถานการณ์และการเรียนรู้ใหม่ ๆ โดยลงมือปฏิบัติ รู้จักผ่อนปรน เต็มใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รู้จักใช้วิกฤติให้เป็นโอกาสในการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้อื่นปฏิบัติเช่นเดียวกัน

สมรรถนะที่ 5 ความตระหนักในตนเอง

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและกล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของคุณธรรม และจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีความมั่นคง หนักแน่น ไม่หวั่นไหว ยอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนเองรวมทั้งปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในจริยธรรม

สมรรถนะที่ 6 การสั่งการ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถกำหนดทิศทางเพื่อบูชาความสำเร็จ มีศิลปะในการกระจายอำนาจ มอบอำนาจและควบคุมบังคับบัญชา รวมทั้งให้มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานได้

สมรรถนะที่ 7 การชี้นำ

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้มีความคิดเห็น คล้อยตาม และปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจจนบรรลุผลสำเร็จ ส่งเสริมการทำงาน เป็นทีม สร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งสนับสนุน การดำเนินงานโดยใช้ทักษะความชำนาญ และการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ

สมรรถนะที่ 8 การริเริ่ม

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถปฏิบัติงานเชิงรุก ผลักดันให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง เพื่อพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผล กล้าเสี่ยงและกล้า ตัดสินใจเพื่อแสวงหาโอกาสใหม่ๆ ในการทำงานอยู่เสมอ

สมรรถนะที่ 9 มนุษย์สัมพันธ์

ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเข้าใจถึงความสำคัญของสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคลที่เกิดจากความไว้วางใจและการยอมรับนับถือ และสามารถสร้างสัมพันธภาพ กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อช่วยในการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ

จุดประสงค์ของการฝึกอบรมและสาระความรู้ในภาคทฤษฎีและ การประยุกต์ใช้ แบ่งเป็น 3 หมวด ดังนี้

หมวดที่ 1 การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับ กระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่ มีเจตคติ ค่านิยมที่ดี มีบุคลิกภาพเหมาะสม กับการเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งก่อให้เกิดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่พึงประสงค์ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่ 1, 2 และ 4

สาระความรู้ ประกอบด้วย

1. จิตวิทยาสำหรับนักบริหาร
2. การพัฒนาบุคลิกภาพ

หมวดที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้พัฒนาทักษะเชิงเทคนิคและสามารถ ประยุกต์ใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ให้เป็นแหล่ง การเรียนรู้ของชุมชน อันจะส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและการพัฒนาวิชาชีพ โดยเน้น การพัฒนาสมรรถนะ ที่ 3, 6, 7, 8 และ 9

สาระความรู้

1. กระบวนทัศน์ในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์
2. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสำหรับการบริการ
4. การจัดการความรู้
5. การพัฒนาความสัมพันธ์กับชุมชน
6. การใช้กฎหมายเพื่อบริหารจัดการศึกษา

หมวดที่ 3 การพัฒนาคนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

จุดประสงค์ของการฝึกอบรม

เพื่อส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณของวิชาชีพ

พัฒนากระบวนการคิดเชิงจริยธรรม การดำรงตนอยู่ในคุณธรรมและจริยธรรม และประเมินตนเองด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะที่ 2 และ 5

สาระความรู้

1. จรรยาบรรณของวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546
2. การมีเหตุผลเชิงคุณธรรมและความฉลาดทางอารมณ์

2. การฝึกประสบการณ์ หมายถึง การฝึกปฏิบัติงานหรือศึกษาคูงาน เพื่อเสริมทักษะด้านการบริหารในสถานศึกษา รวมทั้งการสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดังนี้

2.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องปฏิบัติงานหรือศึกษาคูงานด้านการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมีต้นแบบที่ดีในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารวิชาการและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณการเงินและพัสดุ การบริหารงานธุรการ อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กับชุมชน และการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2 ผู้เข้ารับการฝึกอบรม ต้องเข้าร่วมประชุมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้หลังการฝึกปฏิบัติงานหรือศึกษาคูงาน

1.4.5 แผนยุทธศาสตร์ครูสภา พ.ศ. 2548 – 2551

วิสัยทัศน์

ครูสภาเป็นองค์กรหลักที่เน้นการบริหารจัดการที่ดี เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและสากล

พันธกิจ

1. การกำหนดและพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

2. การพัฒนา ยกย่อง ส่งเสริมผู้ประกอบการวิชาชีพ

3. การกำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การดำเนินงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 : ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

1.1 เป้าประสงค์

วิชาชีพมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับสากล

1.2 ตัวชี้วัด

ผลงานการศึกษาและการวิจัยเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ

1.3 กลยุทธ์ / มาตรการ

ตาราง 1 ศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

กลยุทธ์	มาตรการ
1. ศึกษาและวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ	1. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพ ศึกษา วิจัย ค้นคว้า องค์ความรู้ใหม่และบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพ 2. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษา 3. ดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : พัฒนายกย่อง ส่งเสริม ผู้ประกอบวิชาชีพ

2.1 เป้าประสงค์

ผู้ประกอบวิชาชีพมีศักยภาพในการประกอบวิชาชีพและ
มีความภูมิใจในวิชาชีพ

2.2 ตัวชี้วัด

เชิงคุณเกียรติ

2.2.1 ร้อยละของผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับการพัฒนาและยกย่อง

2.2.2 จำนวนเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพ

2.3 กลยุทธ์ / มาตรการ

ตาราง 2 พัฒนายกย่อง ส่งเสริม ผู้ประกอบวิชาชีพ

กลยุทธ์	มาตรการ
1. พัฒนารูปแบบ วิธีการส่งเสริมและยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดให้มีรูปแบบและวิธีการยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกสาขา 2. จัดให้มีการเผยแพร่เกียรติคุณและผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพที่ได้รับการยกย่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย 3. ส่งเสริมและสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายองค์กรวิชาชีพรวมทั้งหน่วยงานทางการศึกษาเพื่อยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพ 4. สร้างความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพในต่างประเทศเพื่อยกย่องผู้ประกอบวิชาชีพในระดับนานาชาติ
2. พัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพด้วยระบบเครือข่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. เร่งสร้างเครือข่ายการพัฒนาวิชาชีพให้ครอบคลุมทุกกลุ่มวิชาชีพทางการศึกษา 2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพพัฒนาตัวเองและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง 3. ประสานงานกับหน่วยงานต้นสังกัดของครู และหน่วยบริหารบุคคลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเข้ารับการพัฒนาวิชาชีพเพื่อความก้าวหน้าในการประกอบวิชาชีพ 4. จัดตั้งสถาบันเพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพ

ตาราง 2 (ต่อ)

กลยุทธ์	มาตรการ
	5. ระดมและใช้ทรัพยากรทางการศึกษาให้คุ้มค่า เพื่อพัฒนาวิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพ 6. ร่วมมือ ส่งเสริมและสนับสนุน องค์กรวิชาชีพในการจัดกิจกรรมทางวิชาชีพให้แก่ผู้ประกอบวิชาชีพ 7. ปรับปรุงและพัฒนาหอสมุดคุรุสภา ให้เป็นศูนย์บริการสารสนเทศทางการศึกษา 8. สร้างความสัมพันธ์กับองค์กรวิชาชีพในระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาผู้ประกอบวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 : กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ

3.1 เป้าประสงค์

ผู้ประกอบวิชาชีพมีจรรยาบรรณของวิชาชีพ และเป็นแบบอย่างที่ดี

ของสังคม

3.2 ตัวชี้วัด

3.2.1 ร้อยละของผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตาม

มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ

3.2.2 จำนวนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

3.3 กลยุทธ์ / มาตรการ

ตาราง 3 กำกับ ดูแล ควบคุมการประกอบวิชาชีพ

กลยุทธ์	มาตรการ
1. รณรงค์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำและเผยแพร่คู่มือการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ 2. เร่งส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ประกอบวิชาชีพปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพด้วยรูปแบบที่หลากหลาย 3. จัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำด้านมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาโดยให้ครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษา
2. กำกับ ดูแล การประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำระบบทะเบียนและข้อมูลสารสนเทศของผู้ประกอบวิชาชีพ 2. จัดให้มีระบบเฝ้าระวังการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรวิชาชีพ 3. ดำเนินการสืบสวน สอบสวนผู้ถูกกล่าวหาด้วยความโปร่งใสและเที่ยงธรรม 4. ประสานความร่วมมือกับองค์กรผลิตครูและองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อให้ได้ผู้ประกอบวิชาชีพที่มีคุณภาพคุณธรรม 5. จัดให้มีระบบการประเมินค่าประสบการณ์และความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

1.1 เป้าประสงค์

ผู้ประกอบวิชาชีพได้รับการบริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

1.2 ตัวชี้วัด

ร้อยละของผู้ประกอบวิชาชีพที่มีความพึงพอใจต่อการบริการของคุรุสภา

1.2 กลยุทธ์/ มาตรการ

ตาราง 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

กลยุทธ์	มาตรการ
1. ปฏิรูประบบการบริหารจัดการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน 2. เร่งพัฒนาบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่องตามความจำเป็นของหน่วยงาน 3. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว 4. พัฒนาระบบการคลัง พัสดุ อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และยานพาหนะให้มีประสิทธิภาพและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน 5. ปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ของคุรุสภาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก และจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ 6. จัดระบบติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ 7. ปรับปรุงระบบการควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพ 8. จัดตั้งหน่วยงานเพื่อรองรับการดำเนินงานของคุรุสภาในส่วนภูมิภาค 9. ปรับปรุงกฎหมายระเบียบข้อบังคับให้อื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
2. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. เร่งพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ และองค์กรวิชาชีพได้อย่างรวดเร็ว 2. สร้างระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาวิชาชีพ 3. จัดทำ สร้าง และพัฒนาโปรแกรมประยุกต์เพื่อการใช้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. จัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้ประกอบวิชาชีพ 5. นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาระบบการประชุม และระบบประชาสัมพันธ์ให้ทันสมัย

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องผ่านการอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องผ่านการฝึกอบรมภาคทฤษฎีและการประยุกต์และการฝึกประสบการณ์ตามที่คุรุสภา สภาครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นผู้กำหนด

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยในประเทศ

ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ ดังนี้

สมศรี ธีรพันธ์ (2539 : 96) ได้ศึกษาการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1 พบว่า ผู้บริหารใช้ทักษะการบริหารทั้ง 3 ด้าน คือ 1) ทักษะด้านคตินิยม ได้แก่ การกำหนดนโยบาย การวางแผน และพิจารณาผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภายใน 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การจูงใจ การมอบหมายงาน การทำงานเป็นทีม การจัดระบบการติดต่อสื่อสาร 3) ทักษะด้านเทคนิค ได้แก่ การนำหลักสูตรไปใช้ การสั่งการ และการจัดข้อมูลสารสนเทศ

สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ (2539 : 112) ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารที่วุฒิสูงกว่าปริญญาตรีจะใช้ภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญโดยผู้มีวุฒิสองสูงกว่าปริญญาตรี (ปริญญาโท) ส่วนใหญ่เป็นแบบนักบริหารที่มุ่งสู่ความสำเร็จของงานสูง

ธีระ รุญเจริญ (2545 : 85) รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถ ชักนำ หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และมีความตั้งใจจริงในการบริหารโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม และบริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

เมทินทร์ อินตะเสาร์ (2546 : 151) ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการร่วมมือในการบริหารศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านดงขนุน อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า แผนความร่วมมือในการบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชนที่ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การสร้างความสัมพันธ์

กับคนในชุมชน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ การวางแผนร่วมกัน การร่วมกันดำเนินการร่วมกันประเมินผลการดำเนินการ และการร่วมกันรับผลจากการดำเนินการ

สินธม อุ๋นกอง (2546 : 169) ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองชุม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย พบว่า โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ชุมชนเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการมากขึ้น ตระหนักในความเป็นเจ้าของโรงเรียน ภาคภูมิใจและเต็มใจสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษา ช่วยเหลือด้านงบประมาณและทรัพยากร มีการติดตามข่าวทางด้านการศึกษา ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองและให้โรงเรียนให้ความช่วยเหลือชุมชนทั้งด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ รวมทั้งมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

ทิตนา แชนมณี (2547 : 160) ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ผลการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการของครู พบว่า ครูต้องการให้ลดภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนเพื่อให้เขียนแผนการสอนอย่างมีคุณภาพ ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับ การสอน เช่น งานพัสดุ ธุรการ การเงิน บรรณารักษ์ เป็นต้น และครูยังต้องการให้มีการนิเทศกันเองและช่วยกันแก้ปัญหาอีกด้วย

ทิตนา แชนมณีและคณะ (2548 : 77) จากการดำเนินงานชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนิเทศครูในโรงเรียนให้สามารถทำวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยได้ โดยผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการวิจัย ทำการวิจัยเสนอผลงานวิจัยให้เป็นตัวอย่างแก่คณะครู

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน (2548 : 18) ในเรื่องความเชื่อมโยงระหว่างระดับการพัฒนาการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน และศักยภาพของผู้บริหาร พบว่า โรงเรียนที่มีระดับการพัฒนาดีและดีมากเป็นโรงเรียนที่มีผู้บริหารที่มีศักยภาพสูง โดยศักยภาพของผู้บริหารประเมินจากตัวบ่งชี้ 8 ตัว ได้แก่ ความเป็นที่ยอมรับ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ศักยภาพทางวิชาการ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง การจัดระบบนิเทศติดตามงาน การสนับสนุนด้านปัจจัยและความสัมพันธ์กับชุมชน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการบริหารงานทุกด้านของ โรงเรียนทั้งงานด้านวิชาการ งบประมาณและพัสดุ บุคลากรและงานบริหารทั่วไป เป็นผู้นำที่เข้มแข็ง และพร้อมเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษา มีสมรรถภาพความรู้ คุณธรรมจริยธรรม มีทักษะการบริหารงาน ทั้งด้านคตินิยม มนุษย์สัมพันธ์ และด้านเทคนิค มีวุฒิทางการบริหารการศึกษา เป็นนักบริหารงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จของงาน พร้อมกับมีประสบการณ์ในการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา และเป็นที่ยอมรับขององค์กร

2.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ ดังนี้

นิโคลสัน และเทรซี่ (Nicholson and Tracy, 1982 : 28) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพของครู ในการพัฒนาคุณภาพการสอนของครู ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ วิธีการ มีการบริหารและการจัดการที่ดีและยอมรับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียน จะส่งผลต่อเจตคติ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของครูด้วย

บาร์ท (Barth, 1990) ให้ความเห็นในงานวิจัยของเขาว่านอกจากทักษะด้านการจัดการแล้ว ผู้บริหารต้องมีความรู้ มีศาสตร์และทักษะในการเป็นผู้นำ พร้อมทั้งจะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงในทุกรูปแบบ เนื่องจากสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารต้องเผชิญกับงานที่ท้าทายความสามารถของตน โดยมีข้อจำกัดด้านเวลาเป็นตัวกำหนด ปริมาณงาน ที่นับวันจะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ผู้บริหารต้องเผชิญกับความกดดัน ความเหนื่อยล้า อีกทั้งขาดการดูแลเท่าที่ควรจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ฉะนั้นการที่จะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องรู้จักการแบ่งปันการเป็นผู้นำกับครูผู้สอนภายในโรงเรียน กับผู้ปกครอง กับนักเรียนรวมถึงความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนรายรอบโรงเรียน

แซงจ์ (Senge, 2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐเมนฮัตตัน สหรัฐอเมริกา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครู พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคือ กระบวนการบริหารจัดการความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลมากที่สุดคือ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชาญฉลาด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูงในการบริหารโรงเรียน มีทักษะ และมีประสบการณ์มากพอจะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก

คาเวลทิ (Cawelti, 1987 : 2003) ได้สรุปไว้ว่า ในงานวิจัยหลายฉบับยอมรับว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับ การดำเนินงานของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความรู้แก่นักเรียนก็ขึ้นอยู่กับ การเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหาร แม้ว่าสภาพเศรษฐกิจของชุมชนนั้นอยู่ในระดับตกต่ำ แต่ถ้าผู้บริหารเป็นผู้มีศักยภาพสูง การบริหารโรงเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ดีขึ้นหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหาร นอกจากนั้น การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาต่างๆ ยังส่งผลต่อการบริหารการศึกษาของผู้บริหารอีกด้วย เนื่องจากงานวิจัยเป็นการศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาต่างๆ ที่ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานไว้ ซึ่งหัวข้อการวิจัยในแต่ละปีมีเนื้อหาที่หลากหลายและกลวิธีในการแก้ปัญหาหลากหลายด้วย ฉะนั้น ถ้าผู้บริหารศึกษางานวิจัยหลายๆ ฉบับ มุมมองในการบริหารและการแก้ปัญหา ก็จะปฏิบัติได้หลากหลายครอบคลุมมากขึ้น

บรันดรีทท์ (Brundrett, 2006) ได้รวบรวมข้อมูลจากการสอบถามและการกรณีศึกษาโรงเรียน 10 โรงเรียน ทุกระดับโดยถามถึงความต้องการผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ และการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารว่ามีความจำเป็น และมีประโยชน์ต่อบุคคลเหล่านี้มากน้อยเพียงใด และพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยกับโปรแกรมการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารมาก และควรเป็นโปรแกรมที่สร้างผู้บริหารให้มีสถานะผู้นำในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อส่งผลให้การบริหารงานในความรับผิดชอบมีความหลากหลาย ยืดหยุ่นตามความเหมาะสมของแต่ละโรงเรียนและมีผลสัมฤทธิ์ที่เป็นที่พอใจของ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนในเขตนั้นๆ

อีแวนส์ (Evans, 2007) ได้ศึกษาสภาวะการเป็นผู้นำในโรงเรียนที่มีปัจจัยด้านเชื้อชาติ และการเปลี่ยนแปลงประชากรภายในโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารจะดำเนินนโยบายในการบริหารให้สัมพันธ์กับแนวคิดของชุมชน รวมถึงการคำนึงถึงความต่างเชื้อชาติตามโครงสร้างของสังคมในชุมชนนั้นๆ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีข้อจำกัดด้านชุมชนเหล่านี้จะสามารถบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จได้ต้องเข้าใจและเข้าถึงชุมชน เพื่อที่จะได้รับความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในโรงเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องรับบทบาทหน้าที่ พร้อมกับเป็นผู้ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ ให้ครูได้ศึกษา และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวครู โรงเรียน สามารถชักชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน พร้อมกับผู้บริหารโรงเรียนต้องมีสถานะผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในการทำวิจัยเพื่อศึกษาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียนอีกด้วย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาการเรียนการสอน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น การที่ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้ความมุ่งมั่นทุกอย่างสู่การปฏิบัติที่เป็นจริงได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดตามเป้าหมาย พร้อมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงานด้วยในขณะเดียวกันผู้บริหารควรสำรวจปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานเป็นประจำ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประมวล องค์ความรู้ แนวคิด หลักการ บทบาทหน้าที่และภาระหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มุ่ง ศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 12 มาตรฐานของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ดังกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ศึกษา

มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต

1 ตามมาตรฐานของคุรุสภา พ.ศ. 2548 จำนวน 12 มาตรฐาน ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากร

ผู้เรียนและชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนา และใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์



1. ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ตามมาตรฐานของคุรุสภา พ.ศ. 2548
2. สาเหตุของปัญหา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ตามมาตรฐานของคุรุสภา พ.ศ. 2548

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 138 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 138 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการศึกษาค้นคว้าการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหาและสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูสภา จำนวน 12 มาตรฐาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบให้เลือกสภาพที่เป็นปัญหามากที่สุด 3 อันดับของแต่ละมาตรฐานและให้บอกสาเหตุของปัญหาที่มี และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยืนยันสาเหตุของปัญหาที่ได้ค้นพบ

3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548

3.2 ศึกษาจากระดับคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของครูสภา พ.ศ. 2540 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548 เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามมาแก้ไขและปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

3.4.1 นายสมยศ อู่ทองมาก ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวิสุทธิาราม (วิไลราษฎร์อุปถัมภ์) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3.4.2 ดร.ชนม์ชกรณ์ วรอินทร์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก

3.4.3 นายสมคิด ขุนทองนุ่ม ศึกษานิเทศก์เชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

3.4.4 รองศาสตราจารย์วิราพร พงศ์อาจารย์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก

3.4.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาณุวัฒน์ ภัคดีวงศ์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก

3.5 หาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาข้อคำถามเป็นรายข้อว่า สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่เพียงใด นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขโดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จากสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้อง
$\sum R$	หมายถึง	ผลรวมคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

(มนสิข สิทธิสมบูรณ์ : 109 - 110)

3.6 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจากประชากรต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในวันประชุมประจำเดือน

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการโดยขออนุญาตสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 แจกแบบสอบถามในวันประชุมประจำเดือนของผู้บริหารสถานศึกษา พร้อมกับชี้แจงรายละเอียดในการจัดทำแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามหลังจากเลิกประชุมประจำเดือน

4.3 แจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 138 ชุด ได้รับคืน 138 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว ได้จำแนกแบบสอบถามที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อรวบรวมข้อมูลที่คล้ายกันจัดเป็นกลุ่ม นำมาสรุปเป็นรายชื่อได้สาเหตุของปัญหา แล้วจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา อีก 10 ท่าน (ซึ่งเป็นประชากรที่ตอบแบบสอบถาม) เป็นการยืนยันสาเหตุของปัญหาที่ค้นพบ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลตามลำดับดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจัดกระทำข้อมูล

5.2 นำแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์มาตรวจสอบแยกจำนวนของผู้ตอบที่มีปัญหา และไม่มีปัญหา

5.2.1 นำมาคิดหาค่าร้อยละ (Percentage) ของแต่ละกลุ่มและสรุปสาเหตุของปัญหา

5.2.2 นำสาเหตุของปัญหามาวิเคราะห์

5.2.3 สรุปผลการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage)

6.2 วิเคราะห์เนื้อหาและสาเหตุของปัญหาโดยการบรรยาย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนับความถี่และคิดค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่เรียงลำดับความสำคัญ หรือเลือกกิจกรรมที่เป็นปัญหามากกว่ากิจกรรมอื่นๆ จำนวน 3 กิจกรรม ในทุกมาตรฐาน และวิเคราะห์ทั้ง 12 มาตรฐาน เพื่อเสนอปัญหาที่มีในภาพรวม ข้อมูลทั้งหมดนำเสนอในตาราง 1 - 13

ตอนที่ 2 สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ผลการศึกษาสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดและการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา อีก 10 ท่าน (ซึ่งเป็นประชากรที่ตอบแบบสอบถาม) เพื่อยืนยันสาเหตุของปัญหาที่ผู้บริหารได้ตอบในแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์แบบบรรยาย ในตาราง 14 - 25

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

ตาราง 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 1

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา		
1.1 การศึกษาเอกสาร ตำราและนวัตกรรมต่างๆ ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ	9	6.52
1.2 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	8	5.80
1.3 การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น	9	6.52
1.4 การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	14	10.14
1.5 การชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น	11	7.97
1.6 การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	10	7.24
1.7 การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู	9	6.52
1.8 การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ	48	34.78
1.9 มีการปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู	20	14.49

จากตาราง 5 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีปัญหาเกี่ยวกับการสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนา และมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอมากที่สุด (ร้อยละ 34.78) รองลงมาคือมีการปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู (ร้อยละ 14.49) อันดับสาม คือ การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา (ร้อยละ 10.14)

ตาราง 6 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 2

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน		
2.1 การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง	19	13.77
2.2 การจัดกิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	12	8.69
2.3 การจัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียน และชุมชนอย่างต่อเนื่อง	12	8.69
2.4 จัดการเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และชุมชน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	12	8.69
2.5 การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม	19	13.77
2.6 การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียน และชุมชน	64	46.38

จากตาราง 6 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน พบว่าการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชน มีปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 46.38) รองลงมาพบว่าการจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริงและการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียนและชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม (ร้อยละ 13.77) ส่วนที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ การจัดกิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียนและชุมชนอย่างสม่ำเสมอการจัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียน และชุมชนอย่างต่อเนื่องจัดการเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียนและชุมชน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 8.69)

ตาราง 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 3

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ		
3.1 การศึกษาจุดเด่น จุดด้อยจากระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัดความสนใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน	12	8.69
3.2 การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้เป็นรายบุคคล	11	7.97
3.3 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร เป็นต้น	5	3.62
3.4 การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน	13	9.42
3.5 การมอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้นๆ	13	9.42
3.6 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนา เลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง	11	7.97
3.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน	14	10.14
3.8 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (PORT-FOLIO) ของตนเองเป็นประจำ	8	5.80
3.9 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงานเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	51	36.96

จากตาราง 7 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ พบว่า การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิดผลงานเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่องมีปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 36.96) รองลงมาคือการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน (ร้อยละ 10.14) อันดับสาม คือ การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัด และความสนใจของแต่ละคนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน และการมอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ (ร้อยละ 9.42)

ตาราง 8 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 4

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง		
4.1 มีการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็น ปัจจุบันในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	11	7.97
4.2 มีการจัดองค์กรประกอบของแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วน	7	5.07
4.3 การจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย	48	34.78
4.4 มีการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความ ต้องการของหน่วยงานและชุมชน	6	4.35
4.5 การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้อง กับภาระงาน	8	5.80
4.6 จัดทำแผนซึ่งใช้วัฏกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เหมาะสมกับศักยภาพของ หน่วยงานและชุมชน	9	6.52
4.7 จัดทำแผนที่มีเป้าหมายท้าทาย	10	7.25
4.8 จัดทำแผนที่มียุทธศาสตร์การปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดแนว	3	2.17
4.9 จัดทำแผนที่ใช้วัฏกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาได้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	11	7.97
4.10 จัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า	11	7.97
4.11 จัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน	14	10.14

จากตาราง 8 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการพัฒนาแผนงาน
ขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง พบว่า การจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของ
บุคลากรทุกฝ่ายมีปัญหามากที่สุด (ร้อยละ 34.78) รองลงมาคือ จัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพ
เพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน (ร้อยละ 10.14) อันดับสามคือ การใช้ข้อมูล
เกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผนปฏิบัติการ
และจัดทำแผนที่ใช้วัฏกรรมแก้ปัญหา และพัฒนาได้สอดคล้องกับนโยบายสภาพเศรษฐกิจ
สังคมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต พร้อมกับการจัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน
และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า (ร้อยละ 7.97)

ตาราง 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 5

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น		
5.1 การเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	15	10.87
5.2 การเลือกใช้สื่อ เครื่องมือตามความเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน องค์กร และกิจกรรมการบริหาร	9	6.52
5.3 การเลือกใช้สื่อสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไขและข้อจำกัดของงาน และองค์กร	6	4.35
5.4 การส่งเสริมผู้ร่วมงาน องค์กร ได้รับการพัฒนาด้วยนวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง	11	7.97
5.5 มีความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงานองค์กร และปฏิบัติได้จริง	11	7.97
5.6 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ	7	5.07
5.7 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตสื่อเครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	14	10.14
5.8 มีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้นโดยผู้ร่วมงาน	11	7.97
5.9 การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ	54	39.13

จากตาราง 9 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ พบว่า การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมบริหารที่ได้ ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจมากที่สุด (ร้อยละ 39.13) รองลงมาคือ การเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร (ร้อยละ 10.87) อันดับสาม คือ ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้นผลิตสื่อเครื่องมือ เทคนิควิธีการและตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม (ร้อยละ 10.14)

ตาราง 10 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 6

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร		
6.1 ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน	55	39.86
6.2 ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ ปัจจัยการบริหาร และระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่มีเปลี่ยนแปลง	8	5.80
6.3 ผู้บริหารมีข้อมูลจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงานที่ได้ปฏิบัติ	7	5.07
6.4 ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม เทคนิควิธีการ การใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธี ปัจจัย การบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง	11	7.97
6.5 ผู้บริหารมีการประเมินระหว่างการทำงาน	2	1.45
6.6 ผู้บริหารมีการปรับปรุงการปฏิบัติงาน	5	3.62
6.7 ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขการปฏิบัติ ร่วมกัน	5	3.62
6.8 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน	8	5.80
6.9 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ	6	4.35
6.10 ผู้ปฏิบัติงานสามารถรวบรวมข้อมูล ประเมินตัดสินผลระหว่างการทำงาน ปฏิบัติด้วยตนเอง	9	6.52
6.11 ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา ปรับปรุงงาน สู่เป้าหมาย ด้วยตนเอง	5	3.62
6.12 ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง	8	5.80
6.13 ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	13	9.42

จากตาราง 10 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการปฏิบัติงานของ
องค์กรโดยเน้นผลถาวร พบว่า ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผนมากที่สุด (ร้อยละ
39.86) รองลงมาคือ ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน (ร้อยละ 9.42) อันดับ
สามคือ ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม เทคนิควิธีการ การใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ ปัจจัย
การบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง (ร้อยละ 7.97)

ตาราง 11 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 7

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ		
7.1 มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของงาน อย่างต่อเนื่อง	53	38.41
7.2 มีการรายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ	15	10.87
7.3 มีข้อสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด ผลกระทบของการปฏิบัติ	11	7.79
7.4 การใช้หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติอย่าง สม่ำเสมอ	8	5.80
7.5 การแสดงเป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่ สูงกว่าเดิมที่เป็นความสำเร็จน่าชื่นชมภูมิใจ	9	6.52
7.6 การให้ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่างๆ ตามขอบข่าย ของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง	19	13.77
7.7 มีแนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต	9	6.52
7.8 มีการให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ	14	10.14

จากตาราง 11 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการรายงานผล
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ พบว่า มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของ
ข้อมูลทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่องมากที่สุด (ร้อยละ 38.41) รองลงมาคือ การให้
ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่างๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติ
เกิดผลจริง (ร้อยละ 13.77) อันดับสาม คือ การรายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างเป็น
ระบบ (ร้อยละ 10.87)

ตาราง 12 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 8

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี		
8.1 เป็นผู้แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	7	5.07
8.2 เป็นผู้ใช้เวลาจากสุภาพ	3	2.17
8.3 เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย	3	2.17
8.4 เป็นผู้ดูแลสุขภาพของตนเองเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน	2	1.45
8.5 เป็นผู้มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น	6	4.35
8.6 มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	5	3.62
8.7 เป็นผู้มีความยุติธรรมในการบริหาร	17	12.32
8.8 เป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน	7	5.07
8.9 เป็นผู้เชิญชวนให้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว	4	2.90
8.10 มีความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น	1	0.72
8.11 เป็นแบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร	3	2.17
8.12 เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	53	38.41
8.13 ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ	7	5.07
8.14 จัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี	11	7.97
8.15 ร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม	9	6.52

จากตาราง 12 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี พบว่า เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารมากที่สุด (ร้อยละ 38.41) รองลงมาคือ เป็นผู้มีความยุติธรรมในการบริหาร (ร้อยละ 12.32) อันดับสาม คือ การจัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี (ร้อยละ 7.97)

ตาราง 13 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 9

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์		
9.1 การเข้าร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นเป็นประจำ	11	7.97
9.2 เป็นผู้เสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางปฏิบัติในโอกาสอื่น ๆ	2	1.45
9.3 การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม	2	1.45
9.4 ร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ	10	7.25
9.5 ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และผลดีที่เกิดกับชุมชน	10	7.25
9.6 การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในโอกาสต่างๆ อย่าง สม่ำเสมอ	10	7.25
9.7 เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา	29	21.01
9.8 การเป็นผู้นำในการปรับปรุงงานด้วยตนเองและชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงาน พัฒนา	12	8.69
9.9 เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการใน การพัฒนา และตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น	26	18.84
9.10 การได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่นใน การพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ	26	18.84

จากตาราง 13 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการร่วมมือกับชุมชน
และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ พบว่า เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำใน
การพัฒนามากที่สุด (ร้อยละ 21.01) รองลงมาคือ เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่
เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนา และตอบสนองความต้องการของชุมชนและ
หน่วยงานอื่น และการได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่นใน
การพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ (ร้อยละ 18.84) อันดับสาม คือ การเป็นผู้นำใน
การปรับปรุงงานด้วยตนเองและชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา (ร้อยละ 8.69)

ตาราง 14 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 10

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา		
10.1 มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน	9	6.52
10.2 ใช้ข้อมูลสารในการจัดกิจกรรมต่างๆ	4	2.90
10.3 มีระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร	8	5.80
10.4 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ	20	14.49
10.5 เลือกใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	3	2.17
10.6 มีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัย และไวต่อการให้บริการ	9	6.52
10.7 มีความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนางาน	13	9.42
10.8 มีการนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	54	39.13
10.9 มีความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการยอมรับของ ผู้รับบริการ	18	13.04

จากตาราง 14 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการแสวงหาและใช้
ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา พบว่า มีการนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่าง
เป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มากที่สุด (ร้อยละ 39.13) รองลงมาคือ ใช้การวิเคราะห์
ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ (ร้อยละ 14.49) อันดับสาม คือ ความน่าเชื่อถือของข้อมูล
ข่าวสารสารสนเทศ และการยอมรับของผู้รับบริการ (ร้อยละ 13.04)

ตาราง 15 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 11

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ		
11.1 มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน	11	7.97
11.2 มีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน	4	2.89
11.3 มีความสามารถในการพูดชักชวนชี้แนะหรือนำเสนอเรื่องต่างๆได้อย่างชัดเจน	6	4.35
11.4 มีการตัดสินใจที่ดี กล่าวพูด กล่าวทำ และกล่าวรับผิดชอบ	5	3.62
11.5 มีความสามารถในการจัดการได้ในทุกสถานการณ์	6	4.35
11.6 มีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน	8	5.80
11.7 มีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม	3	2.17
11.8 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการโดยความคิดของ ผู้บริหารคนเดียวเป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายแนวทางและการดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำเป็น สำคัญ	10	7.25
11.9 มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เองตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะ ก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเองตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่าง ต่อเนื่อง	12	8.69
11.10 การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่	5	3.62
11.11 ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน	8	5.80
11.12 จัดระบบหรือแนวทางเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมี ความสุข ส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายคุณภาพ ของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	7	5.07
11.13 จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้ อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างแท้จริง	53	38.41

จากตาราง 15 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ พบว่า จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงมากที่สุด (ร้อยละ 38.41) รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เองตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเองตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง (ร้อยละ 8.69) อันดับสาม คือ มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน (ร้อยละ 7.97)

ตาราง 16 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 12

ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร	ความถี่ N=138	ร้อยละ
มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์		
12.1 มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ	51	36.95
12.2 มีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	13	9.42
12.3 การมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนา	6	4.34
12.4 การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนารอบด้าน	3	2.17
12.5 มีการประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ	13	9.42
12.6 มีการกำหนดทางเลือกหลากหลายที่สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	10	7.24
12.7 มีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก	8	5.79
12.8 การให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ	10	7.24
12.9 มีการจัดเตรียมงานด้านอื่น ๆ ได้สัมพันธ์ต่อเนื่องและส่งเสริมงานปัจจุบัน	4	2.89
12.10 มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงานเพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชน และองค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องรอบด้าน	6	4.34
12.11 มีการริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม	14	10.14

จากตาราง 16 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ พบว่า มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบมากที่สุด (ร้อยละ 36.95) รองลงมาคือ มีการริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม (ร้อยละ 10.14) อันดับสามคือ การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ และการประเมินปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ (ร้อยละ 7.24)

ตาราง 17 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ 12 มาตรฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เรียงตามลำดับความถี่
สูงสุดไปหาน้อยสุด มาตรฐานละ 1 – 3 รายการ

มาตรฐานที่	ข้อปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพผู้บริหารที่มีความถี่สูงสุดของแต่ละ มาตรฐาน	ความถี่ N=138	ร้อยละ
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากรผู้เรียนและชุมชน	การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการ สอนกิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและ สิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของ ครู ผู้เรียน และชุมชน	64	46.38
6. การปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน	55	39.86
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่ มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ	การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหาร ที่ได้ผล แล้วด้วยความภาคภูมิใจ	54	39.13
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา	การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการ พัฒนาอย่างเป็นระบบ ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ	54	39.13
7. การรายงานผลการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ	มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูล ทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง	53	38.41
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี	การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	53	38.41
11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่าง เหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง	53	38.41
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้ เต็มศักยภาพ	การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการ เรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละ คนอย่างต่อเนื่อง	51	36.96

ตาราง 17 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีความถี่สูงสุดของแต่ละมาตรฐาน	ความถี่ N=138	ร้อยละ
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ	51	36.96
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษาและนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ	48	34.78
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	การจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย	48	34.78
9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	การทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา การเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น การได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ	29 26 26	21.01 18.84 18.84
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	การปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู	20	14.49
4. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ	20	14.49
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน	การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครูผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม	19 19	13.77 13.77

ตาราง 17 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีความถี่สูงสุดของแต่ละมาตรฐาน	ความถี่ N=138	ร้อยละ
7. การรายงานผลการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ	การให้ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ใน ลักษณะต่างๆตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติ เกิดผลจริง	19	13.77
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา	ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการยอมรับของผู้รับบริการ	18	13.04
8. การปฏิบัติคนเป็นแบบอย่าง ที่ดี	เป็นผู้มีความยุติธรรมในการบริหาร	17	12.32
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	การเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพ และเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	15	10.87
7. การรายงานผลการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ	การรายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้อง อย่าง เป็นระบบ	15	10.87
1. การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา	การชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วม กิจกรรมขององค์กร	14	10.14
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเอง จนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนด จุดพัฒนา เลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธี พัฒนาด้วยตนเอง	14	10.14
4. การพัฒนาแผนงานของ องค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง	การจัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนศักยภาพ ของบุคลากร และหน่วยงาน	14	10.14
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรม การบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการและตัดสินใจใช้ในการ บริหารงานได้อย่างเหมาะสม	14	10.14
7. การรายงานผลการพัฒนา คุณภาพการศึกษาได้อย่าง เป็นระบบ	การให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะ ต่างๆ	14	10.14

ตาราง 17 (ต่อ)

มาตรฐานที่	ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารที่มีความถี่สูงสุดของแต่ละมาตรฐาน	ความถี่ N=138	ร้อยละ
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	การริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม	14	10.14
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน	13	9.42
6. การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	การมอบหมายงานที่ทำหาย และสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้นๆ	13	9.42
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	13	9.42
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	ความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสารสนเทศในการพัฒนางาน	13	9.42
	การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆอย่างสม่ำเสมอ	13	9.42
	การประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ	13	9.42

จากตาราง 17 ปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ทั้ง 12 มาตรฐาน พบว่าที่มีปัญหาสูงสุด 5 อันดับ ได้แก่มาตรฐานที่ 2, 6, 5, 10, 7, 8 และ 11 ปัญหาอันดับแรกคือมาตรฐานที่ 2 ข้อ 6 ในด้านการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชน (ร้อยละ 46.38) ปัญหารองลงมาเป็นอันดับ 2 คือ มาตรฐานที่ 6 ข้อ 1 ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน (ร้อยละ 39.86) ปัญหาอันดับ 3 มีสองมาตรฐานคือ มาตรฐานที่ 5 ข้อ 9 คือการร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจและมาตรฐานที่ 10 ข้อ 8 คือมีการนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (ร้อยละ 39.13) และปัญหาอันดับ 5 ได้แก่ มาตรฐานที่ 7 ข้อ 1 มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง มาตรฐานที่ 8 ข้อ 12 เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร และมาตรฐานที่ 11 ข้อ 13 จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบ

ความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง (ร้อยละ 38.41)

ตอนที่ 2 สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด พิจารณาคำตอบแล้วพบว่า ผู้ตอบแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มแรกเป็นค้ำผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษา การตอบคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาเป็นการมองผู้ร่วมงานและสถานการณ์ด้วยสายตาของผู้บริหารเอง ส่วนกลุ่มที่สองเป็นค้ำผู้บริหารระดับรอง การตอบคำถามปลายเปิดเขียนในลักษณะมุมมองสู่ผู้บริหารระดับสูงว่า ว่าปฏิบัติตนเป็นปัญหาอย่างไร และบางครั้งก็มองเพื่อนค้ำว่าเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาอย่างไร ดังนั้น เพื่อให้มีความชัดเจนมากขึ้น ผู้วิจัยจึงคัดเลือกข้อปัญหาที่ค้นพบว่ามีค่าความถี่สูงกว่าข้ออื่นๆ ในทุกมาตรฐานมามาตรฐานละ 1 - 3 รายการ และนำไปสอบถามผู้บริหารอีกครั้งโดยเลือกสอบถามค้ำผู้บริหารสูงสุดของสถานศึกษาจำนวน 10 คน เพื่อนำคำตอบมายืนยันกับข้อมูลที่ได้มาครั้งแรก

การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีความชัดเจน จึงจัดมาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับข้อปัญหาที่มีความถี่สูง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองที่ได้มาครั้งแรก และจะเพิ่มข้อมูลที่มีลักษณะเป็นความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงไว้ด้วย เพื่อให้เป็นข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อไป และนำมาวิเคราะห์สรุปโดยการบรรยายดังตาราง 14 - 25

ตาราง 18 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรมสัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่ อยู่เสมอ	1. ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ 2. ผู้บริหารไม่ใ้รู้ ไม่ทราบแหล่งข้อมูลทางวิชาการ 3. ผู้บริหารไม่มีความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการ
2. การปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู	1. ครูและผู้บริหารขาดการศึกษาระเบียบ กฎหมาย 2. ครูถูกมองว่าเป็นผู้มีรายได้น้อยและมีภาระหนี้สินมาก 3. ครูบางส่วนมีการกระทำผิดวินัย การละทิ้งหน้าที่ และประพฤติตนไม่เหมาะสม

ตาราง 19 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้าน ของครู ผู้เรียน และชุมชน	1. มีทรัพยากรในการบริหารจัดการจำนวนจำกัด 2. ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอน 3. ชุมชนขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม
2. การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง	1. ครูมีความหลากหลายและรับผิดชอบงานมากกว่า 2. งานทำให้จัดกิจกรรมลำบาก 3. การจัดกิจกรรมไม่สร้างสรรค์และไม่ริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ
3. การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญ ก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม	1. มีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ และการประสานความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง 2. ผู้บริหารต้องปฏิบัติกิจกรรมตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ 3. โรงเรียนไม่มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาที่ชัดเจน ทำให้แผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญก่อน - หลัง

ตาราง 20 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้าง การเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพ ของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. kurang ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง 2. kurang ความหลากหลายทำให้จัดกิจกรรมพัฒนา ก่อนข้างยาก 3. ผู้บริหารขาดการจัดกระทำระบบข้อมูล การพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของ ผู้ร่วมงานโดยวิธีการที่หลากหลายและ เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองแต่เป็นการประเมินเพื่อ พิจารณาความดีความชอบ 2. kurang ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 21 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของ บุคลากร ทุกฝ่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดความเข้าใจในเนื้อหาที่จะจัดทำ แผนพัฒนาองค์กร 2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานยังขาดความร่วมมือ จากทุกฝ่าย 3. บุคลากรขาดความริเริ่มในการจัดทำแผน ปฏิบัติงาน
2. การจัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพเพิ่มพูน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารไม่มีการวางแผนที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน 2. ขาดงบประมาณ 3. ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้

ตาราง 22 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ	<ol style="list-style-type: none"> ขาดบุคลากรชำนาญการเฉพาะในเรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารขาดการประเมินผลการเผยแพร่การใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุง ผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจและการเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย ขาดงบประมาณในการจัดหานวัตกรรมใหม่ ๆ
2. การเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร	<ol style="list-style-type: none"> ขาดเครื่องมือเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ขาดงบประมาณ นวัตกรรมเน้นความทันสมัยไม่นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

ตาราง 23 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน	<ol style="list-style-type: none"> ในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติผู้บริหารเป็นผู้สั่งการมากกว่าการงานเป็นทีม ผู้บริหารขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลที่ถาวร ผู้บริหารไม่ศึกษาข้อมูลและไม่กระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กร
2. ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	<ol style="list-style-type: none"> ผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานขององค์กร ขาดความสามัคคีในองค์กร ไม่ร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

ตาราง 24 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ได้อย่างเป็นระบบ

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูล ทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารไม่มีขอบข่ายของข้อมูลเพื่อนำมา รายงานให้ครบถ้วนชัดเจนอย่างเป็นระบบ 2. ผู้บริหารขาดการสรุปผลดี-ผลเสีย ใน การรายงานผลการคุณภาพการศึกษา สรุปผล คลาดเคลื่อนกับการปฏิบัติจริง 3. ขาดข้อมูลที่เป็นจริงและไม่มีเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะในการจัดเก็บข้อมูลพร้อมทั้ง การรายงานข้อมูล
2. การให้ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ ปฏิบัติเกิดผลจริง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดข้อมูลที่เป็นจริง ไม่มีบุคลากร เฉพาะในการจัดเก็บข้อมูล 2. ผู้บริหารขาดหลักฐานต่าง ๆ ที่ไม่เป็นปัจจุบัน ขาดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงขยายผล การปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ 3. ผู้บริหารขาดการปรับปรุงข้อมูลที่ศึกษาแล้ว นำมาพัฒนาเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการ ปฏิบัติงาน

ตาราง 25 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ร่วมงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นและไม่กล้า แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ดี ของผู้บริหาร 2. ครูยังยึดถือในระบบอาวุโส 3. ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในตนเองไม่มีการให้ คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์
2. มีความยุติธรรมในการบริหาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ร่วมงานมองเฉพาะประโยชน์ส่วนตัวไม่มอง ประโยชน์ของส่วนร่วม 2. ผู้บริหารไม่ยอมรับมติการตัดสินใจของ คณะกรรมการในการปฏิบัติงาน 3. ผู้บริหารใช้สิ่งแหว่งแกล้งเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ

ตาราง 26 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การทำหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดความมั่นใจในตนเองที่จะนำในการพัฒนาชุมชน 2. ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ ไม่เสียสละเวลาให้กับชุมชน
2. การเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนา และตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารให้ความร่วมมือกับชุมชนเป็นบางครั้ง เพราะมีภารกิจที่โรงเรียนมาก 2. ชุมชนส่วนใหญ่ให้โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการพัฒนา 3. ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงานในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
3. การได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจาก ชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารไม่สร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา 2. ผู้บริหารมีภาระงานมากไม่ได้เข้าชุมชน 3. ผู้บริหารขาดการประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียน

ตาราง 27 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ จัดเก็บไม่เป็นระบบและขาดเครื่องมือ 2. ผู้บริหารขาดเทคโนโลยีที่จะนำเสนอข้อมูลและมีการรวบรวมข้อมูล ข่าวสารน้อย 3. การให้บริการข้อมูลแก่ชุมชนและรายงานต่อที่ประชุมมีข้อมูลสารสนเทศน้อยมาก
2. การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบ สารสนเทศ	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน 2. ขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะในการวิเคราะห์ ข้อมูล 3. ข้อมูลที่จะทำการวิเคราะห์มีหลากหลายจึงทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลไม่ถูกต้อง

ตาราง 28 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง	1. การให้รางวัลขึ้นอยู่กับคณะกรรมการพิจารณา 2. ขาดการจัดระบบการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน 3. ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการจัดระบบให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย
2. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเองตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	1. ผู้ร่วมงานไม่กล้าตัดสินใจในการเลือกกิจกรรมพัฒนาตนเอง 2. ขาดการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

ตาราง 29 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. ข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ	1. ผู้บริหารไม่ศึกษาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและทันต่อเหตุการณ์ขาดยุทธศาสตร์เชิงรุก 2. ขาดการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอและไม่มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
2. การริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม	1. ผู้บริหารไม่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้เพราะบุคลากรมีหลากหลาย 2. ผู้บริหารขาดการริเริ่มดำเนินการจัดกิจกรรมใหม่ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยดำเนินการ สรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 138 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามสภาพปัญหา และสาเหตุของปัญหาในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาของครูสภา จำนวน 12 มาตรฐาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะให้เลือกสภาพที่เป็นปัญหามากที่สุด 3 อันดับของแต่ละมาตรฐานและเป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้บอกสาเหตุของปัญหา

ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากสำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษาถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในวันประชุมประจำเดือนแจกแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 138 ชุด ได้รับคืน 138 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 หลังจากรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดแล้วได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา อีก 10 ท่าน เพื่อยืนยันสาเหตุของปัญหาที่ค้นพบ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่และค่าร้อยละ วิเคราะห์เนื้อสรุปสาเหตุของปัญหา

สรุปผล

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มีปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาสูงสุดร้อยละ 46.83 ในเรื่องการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียน และชุมชน (มาตรฐานที่ 2 ข้อ 6) รองลงมาคือร้อยละ 39.86 มีปัญหาในเรื่อง ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน (มาตรฐานที่ 6 ข้อ 1) ร้อยละ 39.13 มีปัญหาเรื่อง การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ (มาตรฐานที่ 5 ข้อ 9) และมีการนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ (มาตรฐานที่ 10 ข้อ 8) ร้อยละ 38.41 มีปัญหาเรื่อง มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง (มาตรฐานที่ 7 ข้อ 1) เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร (มาตรฐานที่ 8 ข้อ 12) และจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง (มาตรฐานที่ 11 ข้อ 13) ร้อยละ 36.96 มีปัญหาเรื่อง การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยน ข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง (มาตรฐานที่ 3 ข้อ 9) และมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเหตุการณ์และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ (มาตรฐานที่ 12 ข้อ 1) ร้อยละ 34.78 มีปัญหาเรื่อง การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ (มาตรฐานที่ 1 ข้อ 8) และการจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย (มาตรฐานที่ 4 ข้อ 3) และร้อยละ 21.01 มีปัญหาในเรื่อง เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา (มาตรฐานที่ 9 ข้อ 7) ตามลำดับ

2. สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในแต่ละมาตรฐาน มีดังนี้

2.1 มาตรฐานที่ 1 ปัญหาการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพบริหารการศึกษา มีสาเหตุมาจาก การไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ การไม่ใฝ่รู้ ไม่ทราบแหล่งข้อมูลทางวิชาการและการไม่มีความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการ และปัญหาการปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครูนั้น มีสาเหตุมาจาก ขาดการศึกษาระเบียบ กฎหมาย และครูถูกมองว่าเป็นผู้มีรายได้น้อยและมีภาระหนี้สินมาก นอกจากนี้ครูบางส่วนมีการกระทำผิดวินัย การละทิ้งหน้าที่และประพฤติคนไม่เหมาะสม

2.2 มาตรฐานที่ 2 ปัญหาการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู วิชา และชุมชนนั้น มีสาเหตุมาจาก มีทรัพยากรในการบริหารจัดการจำนวนจำกัด ครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนการสอน นอกจากนั้นชุมชนยังขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม และปัญหาการจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง มีสาเหตุมาจาก ครูมีความหลากหลายและรับผิดชอบงานมากกว่า 1 งานทำให้จัดกิจกรรมลำบากการจัดกิจกรรมไม่สร้างสรรค์และไม่ริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ มีข้อจำกัดเรื่องของงบประมาณและการประสานความร่วมมือกับชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง และข้อที่มีปัญหาอีกข้อหนึ่งก็คือ การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผล ต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม มีสาเหตุมาจากผู้บริหารต้องปฏิบัติกิจกรรมตามคำสั่งของสำนักงานเขตพื้นที่และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการ นอกจากนั้นโรงเรียนไม่มีแผนกลยุทธ์การพัฒนาที่ชัดเจนทำให้แผนการดำเนินงานการจัดกิจกรรมไม่เป็นไปตามลำดับความสำคัญก่อน - หลัง

2.3 มาตรฐานที่ 3 ปัญหาการมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง มีสาเหตุมาจากครูขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง ครูมีความหลากหลาย อาทิเช่น คุณวุฒิ วิทยุฒิ และประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้จัดกิจกรรมพัฒนาค่อนข้างยาก นอกนั้นยังขาดการจัดกระทำระบบข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน และปัญหาการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน มีสาเหตุมาจากขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคนแต่เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบทำให้ครูไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

2.4 มาตรฐานที่ 4 ปัญหาการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง เกี่ยวกับการจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่ายนั้น มีสาเหตุมาจากผู้บริหารขาดความเข้าใจในเนื้อหาที่จะจัดทำแผนพัฒนาองค์กร นอกจากนั้นการจัดทำแผนปฏิบัติงานยังขาดความร่วมมือจากทุกฝ่าย พร้อมกับบุคลากรขาดความริเริ่มในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน และปัญหาการจัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงานนั้น

มีสาเหตุมาจากไม่มีการวางแผนที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน ขาดงบประมาณและไม่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้

2.5 มาตรฐานที่ 5 ปัญหาการพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเกี่ยวกับการร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจนั้น มีสาเหตุมาจาก ขาดบุคลากรชำนาญการเฉพาะในเรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ขาดการประเมินผลการเผยแพร่การใช้นวัตกรรมเพื่อปรับปรุง และผู้บริหารขาดความรู้ความเข้าใจและการเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย นอกจากนี้ยังขาดงบประมาณในการจัดหา นวัตกรรมใหม่ ๆ และปัญหาการเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรนั้น มีสาเหตุมาจาก ขาดเครื่องมือเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ และขาดงบประมาณ เนื่องจากยังเน้นนวัตกรรมที่มีความทันสมัยแต่ไม่นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้

2.6 มาตรฐานที่ 6 ปัญหาการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวรเกี่ยวกับผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผนนั้นมีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการมากกว่าการทำงานเป็นทีม ขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดผลที่ถาวร และผู้บริหารไม่ศึกษาข้อมูลและไม่กระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กร และปัญหาผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกันนั้น มีสาเหตุมาจากผู้ร่วมงานไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานขององค์กรและขาดความสามัคคีในองค์กร รวมทั้งยังไม่ให้การร่วมมือกันปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2.7 มาตรฐานที่ 7 ปัญหาการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับ มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่องนั้น มีสาเหตุมาจากไม่มีขอบข่ายของข้อมูลเพื่อนำมารายงานให้ครบถ้วนชัดเจนอย่างเป็นระบบขาดการสรุปผลดี-ผลเสียในการรายงานผลคุณภาพการศึกษา และสรุปผลคลาดเคลื่อนกับการปฏิบัติจริง นอกจากนี้ยังขาดข้อมูลที่เป็นจริงและไม่มีเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะในการจัดเก็บข้อมูลพร้อมกับการรายงานข้อมูล และปัญหาการให้ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริงนั้น มีสาเหตุมาจากขาดข้อมูลที่เป็นจริง ไม่มีบุคลากรเฉพาะในการจัดเก็บข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ไม่เป็นปัจจุบันขาดความต่อเนื่องและเชื่อมโยงขยายผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารขาดการปรับปรุงข้อมูลที่ศึกษาแล้วนำมาพัฒนาเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

2.8 มาตรฐานที่ 8 ปัญหาการปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับ การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารนั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้ร่วมงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่ดีของผู้บริหาร และยังยึดถือในระบบอาวุโส ผู้บริหารขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ไม่มีการให้คำแนะนำในเชิงสร้างสรรค์ สำหรับปัญหาเป็นผู้มีความยุติธรรมในการบริหารนั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้ร่วมงานมองเฉพาะประโยชน์ส่วนตนไม่มองประโยชน์ของส่วนรวม และผู้บริหารไม่ยอมรับมติการตัดสินใจของคณะกรรมการในการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นยังใช้สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยในการตัดสินใจ

2.9 มาตรฐานที่ 9 ปัญหาการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์เกี่ยวกับ เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนานั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ และความมั่นใจในตนเองที่จะนำในการพัฒนาชุมชน ไม่เสียสละเวลาให้กับชุมชน และปัญหาการเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่นนั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารมีภารกิจที่โรงเรียนมาก และชุมชนส่วนใหญ่ให้โรงเรียนเป็นผู้ตัดสินใจในการพัฒนา ขาดการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและหน่วยงานในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม และที่มีปัญหาอีกข้อหนึ่งก็คือ การได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบนั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารไม่สร้างศรัทธาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนและหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วม ในการพัฒนาและผู้บริหารมีภาระงานมากไม่ได้เข้าชุมชน และขาดการประชาสัมพันธ์งานของโรงเรียนให้ชุมชนได้รับรู้

2.10 มาตรฐานที่ 10 ปัญหาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาเกี่ยวกับมีการนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ นั้น มีสาเหตุมาจาก ขาดการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ การจัดเก็บไม่เป็นระบบ ขาดเครื่องมือทางเทคโนโลยีที่จะนำเสนอข้อมูล มีการรวบรวมข้อมูลข่าวสารน้อย การให้บริการข้อมูลแก่ชุมชนและรายงานต่อที่ประชุมมีข้อมูลสารสนเทศน้อยมาก และปัญหาการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ มีสาเหตุมาจาก ไม่มีการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดระบบสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน และขาดบุคลากรที่ทำหน้าที่โดยเฉพาะในการวิเคราะห์ข้อมูล นอกจากนั้นข้อมูลที่จะทำการวิเคราะห์มีหลากหลายจึงทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลไม่ถูกต้อง

2.11 มาตรฐานที่ 11 ปัญหาการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ เกี่ยวกับการจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริงนั้น มีสาเหตุมาจาก การให้รางวัลขึ้นอยู่กับคณะกรรมการพิจารณา และขาดการจัดระบบการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยผู้ร่วมงาน นอกนั้น

ยังไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นในการจัดระบบให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย และปัญหาการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เองตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเองตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่องนั้น มีสาเหตุมาจากผู้ร่วมงานไม่กล้าตัดสินใจในการเลือกกิจกรรมพัฒนาตนเอง และขาดการยอมรับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน

2.12 มาตรฐานที่ 12 ปัญหาการสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์เกี่ยวกับมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบนั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารไม่ศึกษาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันซึ่งทันต่อเหตุการณ์ ขาดยุทธศาสตร์เชิงรุก นอกจากนั้นยังขาดการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอและไม่มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง สำหรับปัญหาการริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิมนั้น มีสาเหตุมาจาก ผู้บริหารไม่สามารถจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรได้เพราะบุคลากรมีหลากหลายและขาดการริเริ่มดำเนินการจัดกิจกรรมใหม่ ๆ ที่ทันต่อเหตุการณ์

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 จำนวน 138 คน มีประเด็นที่สมควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. มาตรฐานที่นับว่าเป็นปัญหาหนักสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มากกว่ามาตรฐานอื่น ๆ คือมาตรฐานที่ 2 โดยเฉพาะข้อ 2.6 การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชน ซึ่งเมื่อตรวจสอบสาเหตุว่าเป็นเพราะเหตุใดก็พบว่า มีทรัพยากรในการบริหารจัดการจำนวนจำกัดและครูไม่เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมจัดการเรียนการสอนพร้อมกับชุมชนขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะปฏิบัติตามบทบาทที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบไว้คือการเป็นผู้นำทางวิชาการผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารอย่างอิสระเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารและบริหารงานในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียน บุคคล และหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงาน

ของภาครัฐและเอกชน พร้อมกับการประสานความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประสานงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียน และนอกโรงเรียน เพื่อสร้าง เครือข่ายสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ และการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร ในโรงเรียน อย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุม สัมมนา ทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ ความเจริญก้าวหน้าความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อ นำมาประยุกต์ใช้และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ปัญหาอันดับสองคือมาตรฐานที่ 6 ข้อ 6.1 ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน ซึ่งเมื่อตรวจสอบสาเหตุว่าเป็นเพราะเหตุใด ก็พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการมากกว่าการทำงานเป็นทีม และขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานของ องค์กรเพื่อนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดผลที่ถาวร นอกจากนี้ผู้บริหารไม่ศึกษาข้อมูลและ ไม่กระตุ้นการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานในองค์กร ดังที่กรมวิชาการได้กำหนดบทบาทผู้บริหาร โรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนด้านเป็นผู้นำในการบริหารงาน โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและ ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ใช้การบริหารคุณภาพที่ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกันผลักดันให้ครูทุกกลุ่มวิชาทำงานร่วมกันโดยมุ่งคุณภาพการเรียนรู้ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กรมวิชาการ, 2543 : 5) ปัญหาอันดับสามคือมาตรฐานที่ 5 ข้อ 5.9 การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ และมาตรฐานที่ 10 ข้อ 10.8 มีการนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อ การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งเมื่อตรวจสอบสาเหตุว่าเป็นเพราะเหตุใดก็พบว่า ขาดบุคลากรที่ชำนาญ การเฉพาะเรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและขาดการจัดเก็บข้อมูล ต่างๆ ที่เป็นระบบและ ขาดเครื่องมือเทคโนโลยีที่จะนำเสนอข้อมูล ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับ นวัตกรรมและเทคโนโลยีและต้องศึกษาข้อมูลข่าวสารเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรพร้อมให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการเผยแพร่ข่าวสาร ซึ่งเป็นไปตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ที่การปฏิรูปการศึกษาในด้านระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ : พัฒนาระบบข้อมูล สารสนเทศให้มีประสิทธิภาพและกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวนประเมินผลและรายงาน (กรมวิชาการ, 2543 : 1 - 4) และกระทรวงศึกษาธิการที่ได้กำหนดบทบาทผู้บริหารโรงเรียนใน การปฏิรูปการเรียนรู้ : เป็นผู้นำในด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน (กรมวิชาการ, 2543 : 5) และที่เป็นปัญหาอันดับสี่คือมาตรฐานที่ 7 ข้อ 7.1 มีการรายงานแสดงถึง ความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานที่ 8 ข้อ 8.12 เปิด โอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร พร้อมกับมาตรฐานที่ 11 และ ข้อ 11.13 จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง ซึ่งเมื่อตรวจสอบสาเหตุ

ว่าเป็นเพราะเหตุใดก็พบว่า ไม่มีขอบข่ายของข้อมูลเพื่อนำมารายงานให้ครบถ้วนให้ครบถ้วนชัดเจนอย่างเป็นระบบ และผู้ร่วมงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหารในทางที่ไม่ดี นอกนั้นการให้รางวัลขึ้นอยู่กับคณะกรรมการเป็นผู้พิจารณาพร้อมกับขาดการจัดระบบให้รางวัลหรือยกย่องชมเชย ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 20) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การบริหารมีประสิทธิผลต่ำประการหนึ่งคือ ขาดระบบการตรวจสอบและประเมินผลผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ปัญหาด้านการประเมินผลที่ผู้บริหารประสมมีลักษณะคล้ายกันกับปัญหาของครู ผู้บริหารส่วนใหญ่มีความคิดว่าการตรวจสอบและประเมิน คือการจับผิดการตรวจสอบและประเมินผู้บริหารโรงเรียนจึงดำเนินการเฉพาะกรณีที่มีความผิดชัดเจน หรือเพื่อเลื่อนขั้นตำแหน่ง การประเมินเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานมีค่อนข้างจำกัด

2. สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 นั้น จากการค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งสาเหตุโดยพิจารณาจาก 3 ด้าน คือ ด้านตัวผู้บริหาร ด้านตัวครูผู้สอนและด้านปัจจัยอื่น ๆ ซึ่งนำมาอภิปรายได้ดังนี้

2.1 ด้านตัวผู้บริหารนั้นมีสาเหตุมาจาก ไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ ขาดการศึกษาในระเบียบ กฎหมายและไม่เข้าใจเนื้อหาที่จะทำแผนพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ผู้บริหารยังขาดความรู้ความเข้าใจและเลือกใช้นวัตกรรมที่ใหม่ ๆ พร้อมกับขาดงบประมาณในการจัดการและบำรุงรักษาเครื่องมือเทคโนโลยีและยังขาดการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ ให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องปฏิบัติตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดบทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปการเรียนรู้ ก็คือผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการพัฒนางานวิชาการ เป็นผู้นำในด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนและจัดหางบประมาณเพื่อสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา (กรมวิชาการ, 2543 : 5) นอกจากนี้ รุ่ง แก้วแดง (2540 : 1) ยังได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ในปฏิบัติการศึกษาไทย ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดีเป็นผู้อำนวยความสะดวก ที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและยังสอดคล้องกับทิสนา แชมมณี และคณะ (2548 : 77) ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียนจากการดำเนินงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถที่จะนิเทศครูในโรงเรียนให้ทำวิจัยและเขียนรายงานการวิจัยได้โดยผู้บริหารจะต้องมีบทบาทเป็นผู้นำในการวิจัย ทำการวิจัยเสนอผลงานวิจัยให้เป็นตัวอย่างแก่คณะครู

2.2 ด้านตัวครูผู้สอนนั้นมีสาเหตุมาจากตัวครูผู้สอนเองที่ขาดความสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพราะต้องรับผิดชอบงานมากกว่า 1 งาน นอกเหนือจากงานการสอนที่เป็นหน้าที่หลักและการจัดกิจกรรมที่จะพัฒนาครูไม่ตรงกับความต้องการและความถนัดของครูเพราะครูในระดับประถมศึกษามีหลากหลายนอกจากนั้นครูยังยึดถือในระบบอาวุโสที่ต้องทำตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ ทิศนา ขัมมณี (2547 : 160) ทำการวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน ผลการสำรวจเกี่ยวกับความต้องการของครู ต้องการให้ลดภาระงานอื่นๆ นอกเหนือจากการสอนเพื่อให้เขียนแผนการสอนอย่างมีคุณภาพ และให้ลดภาระงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอน เช่น งานพัสดุ ชุกรการ การเงิน บรรณรักษ์ เป็นต้น พร้อมกับครูยังต้องการให้มีการนิเทศกันเองและช่วยกันแก้ปัญหา

2.3 ด้านปัจจัยอื่นๆ นั้นมีสาเหตุมาจาก ชุมชนหรือองค์กรอื่น ๆ ยังไม่เห็นความสำคัญของการเข้าร่วมพัฒนาโรงเรียน ขาดความศรัทธาในโรงเรียนพร้อมกับโรงเรียนขาดการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนหรือองค์กรอื่น ๆ ได้รู้ถึงงานที่โรงเรียนได้จัดทำซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับชุมชน นอกจากนั้นโรงเรียนยังไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนางานให้ตรงกับความต้องการของชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 5) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพต่ำประการหนึ่งคือ การปรับปรุงและพัฒนางานอย่างเป็นระบบในโรงเรียนจึงไม่ปรากฏให้เห็นอย่างเด่นชัด และผู้ปกครอง ชุมชนภูมิปัญญาท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนน้อย และยังสอดคล้องกับ เมจินทร์ อินตะเสาร์ (2546 : 151) ที่ทำการวิจัยเรื่อง กระบวนการร่วมมือในการบริหารศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชน : กรณีศึกษา โรงเรียนบ้านดงขุ่น อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า แผนความร่วมมือในการบริหารการศึกษาระหว่างโรงเรียนและชุมชน ที่ทำให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ การสร้างความสัมพันธ์กับคนในชุมชน การศึกษาข้อมูลพื้นฐานก่อนเริ่มดำเนินการ การวางแผนร่วมกัน การร่วมกันดำเนินการ การร่วมกันประเมินผล การร่วมกันรับผลจากการดำเนินการและสินธม อุ่ณก่อง (2546 : 169) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โรงเรียนอนุบาลเมืองชุม สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย พบว่า โรงเรียนพัฒนาไปในทิศทางที่ดีขึ้น ชุมชนเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินการมากขึ้น ตระหนักในความเป็นเจ้าของโรงเรียน ภาคภูมิใจและเต็มใจสนับสนุนโรงเรียนในการพัฒนาการศึกษา ช่วยเหลือด้านงบประมาณและทรัพยากร มีการติดตามข่าวทางด้านการศึกษา ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองและให้โรงเรียนให้ความช่วยเหลือชุมชนทั้งด้านวิชาการและทักษะวิชาชีพ รวมทั้งมีการสนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน รวมทั้งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 20) ได้เสนอบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ต้นแบบในด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชน และสาธารณชนทราบโดยวิธีการหลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้างการมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 20) ยังได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ จากข้อมูลพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มีพื้นฐานความรู้ระดับปริญญาตรี ความรู้ความสามารถไม่เพียงพอในการบริหารโรงเรียน ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนน้อย ยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน การประชุมระหว่างผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการชี้แจงข้อเท็จจริงมากกว่าแสวงหาแนวทางการแก้ปัญหา ครู ผู้ปกครองและผู้แทนชุมชนจึงแทบไม่มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนไม่สนใจพัฒนาตนเอง ความใส่ใจในการพัฒนาตนเอง เพื่อบริหารงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีน้อยและมีได้เป็นไปเพื่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาและบริการทางการศึกษาของโรงเรียนอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ควรที่จะต้องแก้ไขพฤติกรรมกรรมการบริหารงานเพื่อให้เป็นตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ดังนี้

1. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาควรจัดการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารเพื่อให้บริการแก่ผู้ประกอบการวิชาชีพ และองค์กรวิชาชีพได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศโปรแกรมประยุกต์เพื่อการใช้ปฏิบัติงานภายในสำนักงานอย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการผู้บริหารสถานศึกษาให้มีการสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการจัดการศึกษาและหาทางนำเสนอในการประชุมอบรม สัมมนาและให้มีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอเพื่อเป็นแบบอย่างให้กับครูผู้สอนพร้อมทำให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้บริหารสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอน ศึกษาวิจัย ค้นคว้าองค์ความรู้ใหม่และบูรณาการองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาวิชาชีพดำเนินการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพทางการศึกษาค้นคว้าวิจัยและพัฒนาองค์การวิชาชีพพร้อมกับต้องลดภาระงานของครูผู้สอนให้มีระยะเวลาทำงานที่เหมาะสมและเน้นหน้าที่การสอนให้เป็นหน้าที่หลัก

4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมหรือชุมชนให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการหาแนวทางปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคมนำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ข้อค้นพบที่ได้เป็นเพียงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 เท่านั้น จึงมีข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. วิจัยวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548
2. วิจัยวิธีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสามัญศึกษา. (2521). การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน
มัธยมศึกษาตอนต้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2543). แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). การปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2541). การศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรรชิต มนูญผล. (2549, กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม). "กระบวนการเชิงระบบสู่เพิ่มผลงานครู
มืออาชีพ," วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
29 : 4 – 5.
- ชลัษย์รัตน์ อ่ำมาก. (2541). การสร้างบทเรียนคอมพิวเตอร์ช่วยสอน. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ทิตนา แคมมณี. (2547). ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร :
เมธีทีปส์.
- ทิตนา แคมมณี และคณะ. (2548). ประสบการณ์และกลยุทธ์ของผู้บริหาร.
กรุงเทพมหานคร : เมธีทีปส์.
- ธีระ รุญเจริญ. (2542). การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). ลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2545). รายงานการวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารและจัดการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- บุญชู โสตา. (2538). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏ
จันทรเกษม.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- มนสิข สัทธสมบุรณ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัย. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.

- มนัส จุติพรประสิทธิ์. (2543). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในด้านการบริหาร
โรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- เมจิรินทร์ อินตะเสาร์. (2546). กระบวนการร่วมมือในการบริหารการศึกษาระหว่าง
โรงเรียนและชุมชน : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านดงขนุน อำเภอพาน
จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุ่ง แก้วแดง. (2542). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.
- วันชัย นพรัตน์. (2539). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล
ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การประถมศึกษาแห่งชาติในเขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม .
- วิราพร พงศ์อาจารย์. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. พิษณุโลก :
สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2547). ภาวะผู้นำ. ม.ป.ท. : ม.ป.พ .
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). องค์และการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : เทคนิค 19.
- ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา. (2541). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของรัฐ
เดลาแวร์. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- ศูนย์สารสนเทศทางการศึกษา. (2541). รายงานการประเมินผลการศึกษาภาวะผู้นำ
เชิงวิชาชีพครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษาในนิวซีแลนด์. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2546) หลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ :
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สมยศ นาวิการ. (2539). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า.
- สมศรี ธีรานันท์. (2539). การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 1
ม.ป.ท. : ม.ป.พ .
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2543). การวิจัยเอกสารเรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ผู้บริหาร. ม.ป.ท. : ม.ป.พ .

- สมเกียรติ พงษ์ไพบูลย์. (2541). ยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการศึกษา : ครูและผู้บริหารการศึกษา. เอกสารประกอบการประชุม. สัมมนา ณ โรงแรมโรสการ์เด้น (สวนสามพราน) จังหวัดนครปฐม วันที่ 7-8 สิงหาคม 2541.
- สัมฤทธิ์ เพชรสังคุณ. (2539). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตาม โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .
- สินธม อุ๋นกอง. (2546). บทบาทของชุมชนต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโรงเรียนอนุบาลเมืองชุม. สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเวียงชัย จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรศักดิ์ หลาบมาลา. (2543). รายงานมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาแห่งชาติของอังกฤษ. ม.ป.ท. : ม.ป.พ .
- สุวิทย์ มูลคำ. (2549). ก้าวหน้าสู่การเลื่อนวิทยฐานะ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เฟื่องฟ้าพรินติ้ง.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย. (2548). ชุดโครงการวิจัยและพัฒนาเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ทั้งโรงเรียน. นนทบุรี : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- _____. (2546). บทสรุปงานวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2546). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว.
- สำนักมาตรฐานวิชาชีพ. (2548). มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารการศึกษา. พิษณุโลก : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.
- อนงค์ จิวแก้ว. (2547). การศึกษาปัญหาการบริหารงานของสถานศึกษาที่เป็นบุคคลของผู้บริหารในจังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก.
- เอกสารประกอบการประชุมเปิดเวทีเสวนาการส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2546). กรุงเทพมหานคร : หอประชุมคุรุสภา.

- Brundrett, Mark . (2006). **Evaluating the Individual and Combined Impact of National Leadership Programmers in England : Perceptions and Practices** : n.p.
- Cawelti . (1987). **Facilitative Leadership : The Imperative For Change** : n.p.
- _____. (2003). **Facilitative Leadership : Lessons From Research that Changed Education** : n.p.
- Duncan, Hendrickson. (2005). "The Principal ship in the Bermuda Public High school System," **Dissertation Abstracts International**. 44.
- Evans, Andrea E . (2007) **School leaders and Their Sense making about Race and Demographic Change** : n.p.
- Nichoson, Frank M. and Joseph B. Tracy. (1982). **The Leadership of Principals**. Education : n.p.
- Senge, Peter M. (2003). **Educational Adminstration and Organizational Behavior**. (Online). Available : <http://thesis.tiac.or.th/>.
- Barth, Roland S. (1990). **Improving From within**. (Online). Available : <http://thesis.tiac.or.th/>.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

**แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตาม
มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พิษณุโลก เขต 1**

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะทำให้การบริหารโรงเรียนได้มาตรฐาน ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาจากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามให้ตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด ให้ครบทุกข้อ เพราะข้อมูลที่ถูกต้องจะช่วยให้การวิจัยมีผลสรุปน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอให้ท่านพิจารณาว่าปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ตามที่สำนักงานคุรุสภากำหนดไว้ทั้ง 12 มาตรฐาน โดยเลือกข้อที่ท่านคิดว่ามีปัญหามากที่สุดอันดับ 1, 2, 3 ลงในช่อง และขอความอนุเคราะห์ให้ท่านบอกสาเหตุของปัญหาในแต่ละรายการด้วย

ตัวอย่าง การพิจารณาตอบแบบสอบถาม กิจกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารเพื่อนำไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพคือข้อใดบ้าง

มาตรฐานข้อ	ปัญหาการปฏิบัติงาน
1	<p>ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> เป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ</p>

สาเหตุของปัญหา/เหตุผล

1. ไม่ศรัทธาในองค์กร
2. ไม่ได้เข้าร่วมในกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

กิจกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารเพื่อนำสู่ผู้บริหารมืออาชีพคือ
ข้อใดบ้าง

มาตรฐานข้อ	ปัญหาการปฏิบัติงาน
1	<p>ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมต่าง ๆ ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ <input type="checkbox"/> การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ <input type="checkbox"/> การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การบริหาร การศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครู ที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น <input type="checkbox"/> การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา <input type="checkbox"/> การชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น <input type="checkbox"/> การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษาอย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา และวิชาชีพครู <input type="checkbox"/> การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ <input type="checkbox"/> มีการปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู

สาเหตุของปัญหา/เหตุผล.....

กิจกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารเพื่อนำสู่ผู้บริหารมืออาชีพคือ
ข้อใดบ้าง

มาตรฐานข้อ	ปัญหาการปฏิบัติงาน
3	<p>มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> การศึกษาจุดเด่น จุดด้อยจากระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัดความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้เป็นรายบุคคล <input type="checkbox"/> การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร <input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน <input type="checkbox"/> การมอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในงานนั้น ๆ <input type="checkbox"/> การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนา เลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลาย และเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน <input type="checkbox"/> การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (PORT-FOLIO) ของตนเองเป็นประจำ <input type="checkbox"/> การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงานเพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง

สาเหตุของปัญหา/เหตุผล.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารเพื่อนำสู่ผู้บริหารมืออาชีพคือ
ข้อใดบ้าง

มาตรฐานข้อ	ปัญหาการปฏิบัติงาน
6	<p>ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ ปัจจัยการบริหารและระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารมีข้อมูลจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงานที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว <input type="checkbox"/> ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม เทคนิควิธีการ การใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธี ปัจจัยการบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารมีการประเมินระหว่างการทำงาน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารมีการปรับปรุงการทำงาน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขการปฏิบัติร่วมกัน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน <input type="checkbox"/> ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานสามารถรวบรวมข้อมูล ประเมินตัดสินผลระหว่างการทำงานปฏิบัติด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา ปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง <input type="checkbox"/> ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

สาเหตุของปัญหา/เหตุผล.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

กิจกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารเพื่อนำสู่ผู้บริหารมืออาชีพคือ
ข้อใดบ้าง

มาตรฐานข้อ	ปัญหาการปฏิบัติงาน
8	<p>ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> เป็นผู้แต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ <input type="checkbox"/> เป็นผู้ใช้วาจาสุภาพ <input type="checkbox"/> เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อย <input type="checkbox"/> เป็นผู้ดูแลสุขภาพของตนเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน <input type="checkbox"/> เป็นผู้มีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น <input type="checkbox"/> มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ <input type="checkbox"/> เป็นผู้มีความยุติธรรมในการบริหาร <input type="checkbox"/> เป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน <input type="checkbox"/> เป็นผู้เชิญชวนให้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว <input type="checkbox"/> มีความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น <input type="checkbox"/> เป็นแบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร <input type="checkbox"/> เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร <input type="checkbox"/> ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ <input type="checkbox"/> เป็นผู้จัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตนตามแบบอย่างที่ดี <input type="checkbox"/> ร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม

สาเหตุของปัญหา/เหตุผล.....

กิจกรรมที่ท่านคิดว่าเป็นข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการบริหารเพื่อนำสู่ผู้บริหารมืออาชีพคือ
ข้อใดบ้าง

มาตรฐานข้อ	ปัญหาการปฏิบัติงาน
11	<p>เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน <input type="checkbox"/> มีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> มีความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> มีการตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ <input type="checkbox"/> มีความสามารถในการจัดการได้ในทุกสถานการณ์ <input type="checkbox"/> มีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน <input type="checkbox"/> มีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม <input type="checkbox"/> มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการโดยความคิดของผู้บริหารคนเดียว เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตั้งเป้าหมายแนวทางและการดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำเป็นสำคัญ <input type="checkbox"/> มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เองตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง <input type="checkbox"/> มีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่ <input type="checkbox"/> มีความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน <input type="checkbox"/> จัดระบบหรือแนวทางเพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมายคุณภาพของงานที่สูงขึ้น อยู่เสมอ <input type="checkbox"/> จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

สาเหตุของปัญหา/เหตุผล.....

.....

.....

.....

.....

.....

**แบบสัมภาษณ์สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ที่เป็นปัญหามากที่สุดคือ**

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

1. การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนาและมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. มีการปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์วิชาชีพครู
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

**มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร
ผู้เรียน และชุมชน**

1. การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียน และชุมชน
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
3. การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครูผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

1. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (PORT-FOLIO) ของตนเองเป็นประจำ
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาเลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

1. การจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. จัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้วัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

1. การร่วมกันเผยแพร่การใช้วัตกรรมการบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. การเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กร
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเห็นผลถาวร

1. ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2. ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

- 1.....
- 2.....
- 3.....

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

1. มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2. การให้ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่างๆตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง

- 1.....
- 2.....
- 3.....

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

1. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

- 1.....
- 2.....
- 3.....

2. เป็นผู้มีความยุติธรรมในการบริหาร

- 1.....
- 2.....
- 3.....

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

1. เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
3. การได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่นในการพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

1. มีการนำข้อมูลข่าวสารสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....
2. ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

1. จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง
 - 1.....
 - 2.....
 - 3.....

2. มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เองตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเองตลอดจนรู้จักทิศทางการงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.....

2.....

3.....

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

1. มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ

1.....

2.....

3.....

2. มีการริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม

1.....

2.....

3.....

ภาคผนวก ข
คำดัชนีความสอดคล้อง (ioc)

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ

แบบการพิจารณาแบบสอบถามที่ใช้ในการทำวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าข้อความของแบบสอบถามฉบับนี้ ว่ามีความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านพิจารณาข้อความคำถามเป็นรายข้อว่า สอดคล้องและครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่เพียงใดโดยใช้เกณฑ์ดังนี้

- 1 ถ้าเห็นว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ขีด / ในช่อง +1
- 2 ถ้าเห็นว่าข้อความไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ขีด / ในช่อง -1
- 3 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่ให้ขีด / ในช่อง 0

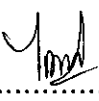
คำอธิบาย การหาความสอดคล้องของแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ระหว่างข้อความแต่ละข้อกับจุดประสงค์ ซึ่งได้สูตรหาค่าดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC	หมายถึง	ตรงกับความสอดคล้อง
$\sum R$	หมายถึง	ผลคะแนนการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ
N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (IOC) ใช้เกณฑ์ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.60 ขึ้นไป แสดงว่า ข้อคำถามมีความตรงตามเนื้อหาตามจุดประสงค์ได้จริง (มนสิข สิริสมบูรณ์ : 109-110)
2. ค่าเฉลี่ยต่ำกว่า 0.60 แสดงว่า ข้อคำถามไม่ได้วัดตามจุดประสงค์ หรือขาดความตรงตามเนื้อหาต้องตัดทิ้งหรือแก้ไขสรุป แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่องปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 12 มาตรฐาน จำนวน 123 ข้อ มีค่าเฉลี่ยมากกว่า 0.60 ทุกข้อ แสดงว่าคำถามในแบบสอบถามทุกข้อฉบับนี้มีความตรงตามเนื้อหาและจุดมุ่งหมายได้จริงทุกข้อ

ลงชื่อ..........ผู้วิจัย

(นายไพบุลย์ มั่นตะสุตร)

นักศึกษาระดับปริญญาโท (ต่อยอด 1 ปี รุ่น 3) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารสถานศึกษา								
1.1 การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมต่างๆ ด้วยตนเอง อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2 การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3 การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา และการพัฒนา วิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4 การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5 การชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิก และร่วมกิจกรรม ขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา และการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือ จากทางราชการจัดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.6 การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.7 การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนา วิชาชีพการบริหาร การศึกษา และวิชาชีพครู	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.8 การสร้างความรู้ใหม่ด้านการบริหารการศึกษา และ นำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนา	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
1.9 มีการปกป้องเกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพครู	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน								
2.1 การจัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ของครูพัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.2 การจัดกิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ ครู ผู้เรียน และชุมชนอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.3 การจัดกิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียน และชุมชน อย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2.4 จัดการเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพ ของครู ผู้เรียนและชุมชน ทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียน การสอนกิจกรรมเสริมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	1	0	1	0	1	3	0.6	ใช้ได้
2.5 การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู นักเรียน และชุมชน โดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
2.6 การจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคม และสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผล ต่อการพัฒนาการรอบด้านของครูผู้เรียน และชุมชน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
3. มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ								
3.1 การศึกษาจุดเด่น จุดด้อย จากระบบข้อมูลของบุคลากร ที่แสดงถึงคุณลักษณะ ส่วนตัวความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2 การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงานได้ เป็นรายบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไข ข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่างๆที่เหมาะสมกับข้อจำกัด ของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4 การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้ วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและ ความสนใจของแต่ละคนเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	0.8	ใช้ได้
3.5 การมอบหมายงานที่ท้าทาย และสนับสนุน ให้ประสบความสำเร็จในงานนั้นๆ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
3.6 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเอง จนเป็นปกตินิสัยโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนา เลือกเป้าหมายที่ท้าทาย และเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.7 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้ วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.8 การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานทุกคนจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (PORT-FOLIO) ของตนเองเป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.9 การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน ในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง								
4.1 มีการใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของ หน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผนปฏิบัติการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 มีการจัดองค์กรประกอบของแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.3 การจัดทำแผนที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือของบุคลากร ทุกฝ่าย	1	-1	1	1	1	3	0.6	ใช้ได้
4.4 มีการจัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับ ปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5 การกำหนดเป้าหมาย และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมาย ที่ชัดเจน สอดคล้องกับภาระงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.6 จัดทำแผนซึ่งใช้นวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าหมาย เหมาะสม กับศักยภาพของหน่วยงาน และชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.7 จัดทำแผนที่มีเป้าหมายท้าทาย	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.8 จัดทำแผนที่มีทิศทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดแนว	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.9 จัดทำแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหา และพัฒนา ได้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.10 จัดทำแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้าน อย่างคุ้มค่า	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
4.11 จัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพ เพิ่มพูนศักยภาพ ของบุคลากรและหน่วยงาน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงาน ที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ								
5.1 การเลือกใช้นวัตกรรมที่ทันสมัย และมีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2 การเลือกใช้สื่อ เครื่องมือตามความเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน องค์กร และกิจกรรมการบริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3 การส่งเสริม การเลือกใช้สื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัดของงาน และองค์กร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.4 การส่งเสริม ผู้ร่วมงาน องค์กร ได้รับการพัฒนาด้วย นวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.5 มีความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนอง ตามความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กรและปฏิบัติได้จริง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.6 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น อยู่เสมอ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.7 ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจในการบริหารงาน ได้อย่างเหมาะสม	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5.8 มีการประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหาร และ ปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.9 การร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมการบริหาร ที่ได้ผลแล้ว ด้วยความภาคภูมิใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร								
6.1 ผู้บริหารใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการ ปัจจัยการบริหาร และระยะเวลาการปฏิบัติตรง ตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.3 ผู้บริหารมีข้อมูล จุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงาน ที่ได้ปฏิบัติ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม เทคนิควิธีการ การใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีปัจจัยการบริหารที่มีการปรับเปลี่ยน จากที่กำหนดในแผน เพื่อนำไปสู่ผลจริง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารมีการประเมินระหว่างการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.6 ผู้บริหารมีการปรับปรุงการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.7 ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติ และแก้ไข การปฏิบัติร่วมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.8 ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.9 ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผน ด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.10 ผู้ปฏิบัติงานสามารถรวบรวมข้อมูล ประเมินตัดสินผล ระหว่างปฏิบัติด้วยตนเอง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.11 ผู้ปฏิบัติงานสามารถกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา ปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.12 ผู้ปฏิบัติงานสามารถปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6.13 ผู้ร่วมงานมีความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ								
7.1 มีการรายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูล ทุกองค์ประกอบของงานอย่างต่อเนื่อง	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7.2 มีการรายงานความเชื่อมโยง และสอดคล้อง อย่างเป็นระบบ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7.3 มีข้อสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด ผลกระทบของการปฏิบัติ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7.4 การใช้หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผล และกระบวนการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.5 การแสดงเป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิต ที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิม ที่เป็นความสำเร็จ น่าชื่นชมภูมิใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.6 การให้ข้อมูล สาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ ในลักษณะต่างๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติ เกิดผลจริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.7 มีแนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.8 การให้ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่างๆ		1	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
8. การปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดี								
8.1 เป็นผู้แต่งกาย สุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.2 เป็นผู้ใช้วาจาสุภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.3 เป็นผู้มีภาพพจน์ดีเรียบร้อย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.4 เป็นผู้ดูแลสุขภาพของตนเป็นแบบอย่างของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.5 เป็นผู้มีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.6 มีความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.7 เป็นผู้มีคุณธรรมในการบริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.8 เป็นผู้ให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์แก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.9 เป็นผู้เชิญชวนให้ปฏิบัติคนเป็นแบบอย่างที่ดี ที่เลือกสรรแล้ว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.10 มีความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.11 เป็นแบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.12 เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมของผู้บริหาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.13 ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่าง ที่ตัวอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.14 เป็นผู้จัดกิจกรรมเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติคน ตามแบบอย่างที่ดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8.15 ร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์								
9.1 การเข้าร่วมประชุมปรึกษากับชุมชน หรือ หน่วยงานอื่นเป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.2 เป็นผู้เสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางการปฏิบัติ ในโอกาสอื่นๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.3 การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.4 ร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.5 ปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และผลดีที่เกิดกับชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.6 การให้ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมใน โอกาสต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.7 เป็นภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.8 การเป็นผู้นำในการปรับปรุงงานด้วยตนเอง และชักจูง ผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.9 เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอความต้องการในการพัฒนา และตอบสนอง ความต้องการของชุมชน และหน่วยงานอื่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9.10 การได้รับความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชน และหน่วยงานอื่น ในการพัฒนาการศึกษา อย่างเป็นระบบ	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา								
10.1 มีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.2 ใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.3 มีระบบในการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.4 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.5 เลือกใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.6 มีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัย และไวต่อการให้บริการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.7 มีความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนางาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.8 มีการนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนา อย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10.9 มีความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และการยอมรับของผู้รับบริการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ								
11.1 มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.2 มีภาพของงานที่ชัดเจนและมียุทธศาสตร์ ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.3 มีความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอ เรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.4 มีการตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.5 มีความสามารถในการจัดการได้ในทุกสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.6 มีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.7 มีการปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.8 มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการ โดยความคิดของผู้บริหารคนเดียว เป็นการประสานงาน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันตั้งเป้าหมายแนวทาง และการดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ เป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.9 มีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจ เลือกกิจกรรม ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.10 มีการส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถ ในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิด โอกาสให้แสดง ความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.11 ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.12 จัดระบบหรือแนวทางเพื่อให้บุคลากรในองค์กร ได้ร่วมกันทำงาน อย่างมีความสุข ส่งผลต่อ การพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมาย คุณภาพของงาน ที่สูงขึ้นอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11.13 จัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงาน ที่ประสบความสำเร็จ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาองค์กร ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้อย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิชญ โลก เขต 1

รายการประเมิน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่าเฉลี่ย IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์								
12.1 มีข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับ ทรัพยากรบุคคลเหตุการณ์ และภาวะแวดล้อม ทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.2 มีการวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.3 การมองเห็นปัญหาและข้อจำกัด เป็นสิ่งที่จะนำ ไปสู่การพัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.4 การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนารอบด้าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.5 มีการประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.6 มีการกำหนดทางเลือกหลากหลาย ที่สามารถเลือกใช้ ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.7 การมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.8 การให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงาน ได้สอดคล้องกับสถานการณ์อยู่เสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.9 มีการจัดเตรียมงานด้านอื่นๆ ได้สัมพันธ์ต่อเนื่อง และส่งเสริมงานปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.10 มีการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้า ของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชน และองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องรอบด้าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12.11 มีการริเริ่มดำเนินงานกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมาย ได้มากกว่าเดิม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๑๘ / ๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑๒ มกราคม ๒๕๕๐

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑๓๘ ชุด

ด้วย นายไพฑูริย์ มั่นตะสูตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓ (๑ ปีหลัง) กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัญหา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เตือนใจ เกียวซี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาจะต้องเข้าเก็บ ข้อมูลจากสถานที่จริง

ดังนั้น สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดอนุญาตให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าเก็บข้อมูลในการประชุมประจำเดือน ผู้บริหาร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพต จำวิระ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานประสานการจัดบัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๕๕๒๕-๘๕๘๔ ต่อ ๓๒๕ , ๐-๕๕๒๔-๑๓๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘/ว ๒๗๗๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมยศ อู่ทองมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไพฑูย์ มั่นตะสูตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓ (๑ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เตือนใจ เกี้ยวศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพต จำวีระ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา

โทร//โทรสาร ๐-๕๕๒๔-๑๓๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘/ว ๒๗๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมคิด รุ่งทองนุ้ม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไพฑูลย์ มั่นตะสูตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓ (๑ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เตือนใจ เกี้ยวศรี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพต จังวระ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา

โทร//โทรสาร ๐-๕๕๒๔-๑๗๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘/ว ๒๗๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.วิราพร พงศ์อารักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไพบูลย์ มั่นตะสูตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓ (๑ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกียวชี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดการจัดการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพต จำวีระ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานประสานการจัดการจัดการบัณฑิตศึกษา

โทร//โทรสาร ๐-๕๕๒๔-๑๓๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘/ว ๒๓๖๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ผศ.ดร.ภาณุวัฒน์ ภักดิ์วงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไพบูลย์ มั่นตะสูตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓ (๑ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดือนใจ เกี้ยวชี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพต จังวรงค์)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา

โทร//โทรสาร ๐-๕๕๒๔-๑๗๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘/ว ๒๓๗๑๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๗ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชามะภรณ์ วรอินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายไพบุลย์ มั่นตะสูตร นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๓ (๑ ปี) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต ๑ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เตือนใจ เกียวชี และผู้ช่วยศาสตราจารย์พวงทอง ไสยวรรณ เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านกรุณาตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัยนี้ด้วย เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จุมพต จ้าววิระ)

รองอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

สำนักงานประสานการจัดการบัณฑิตศึกษา

โทร//โทรสาร ๐-๕๕๒๔-๑๗๑๑

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - นามสกุล นายไพบูลย์ มั่นตะสูตร
เกิดเมื่อ วันที่ 9 สิงหาคม พ.ศ. 2499
ที่เกิด อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร
ที่อยู่ 122/81 หมู่ 3 ตำบลหัวรอ อำเภอเมืองพิษณุโลก
จังหวัดพิษณุโลก 65000
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน รองผู้อำนวยการโรงเรียนชานาญการพิเศษ
ที่ทำงาน โรงเรียนวัดศรีวิสุทธิาราม (วิไลราษฎร์อุปถัมภ์) อำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก 65000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2512 ระดับประถมศึกษาปีที่ 7 โรงเรียนบ้านหนองไผ่
จังหวัดเพชรบูรณ์
พ.ศ. 2515 ระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมณูญวิทยศึกษ อำเภอเมือง
จังหวัดพิษณุโลก พ.ศ. 2519 ป.กศ. วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม
พิษณุโลก
พ.ศ. 2523 พ.ม. ศึกษาด้วยตนเอง (กระทรวงศึกษาธิการ)
พ.ศ. 2526 ค.บ. (พลศึกษา) วิทยาลัยครูพิบูลสงคราม พิษณุโลก
พ.ศ. 2543 กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว) มหาวิทยาลัยนเรศวรพิษณุโลก
พ.ศ. 2548 ประกาศนียบัตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก
พ.ศ. 2550 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการศึกษา)
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก