

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่องสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 การปฏิรูปการศึกษา

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)

พ.ศ. 2545

1.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรการศึกษา พ.ศ. 2546

1.4 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548

1.5 สมรรถนะในการทำงานตามช่วงอายุและประสบการณ์

1.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยภายในประเทศ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. เอกสารที่เกี่ยวข้อง

1.1 การปฏิรูปการศึกษา

โดยเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้เร่งรัดการจัดการศึกษาของชาติให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยได้กำหนดกลยุทธ์การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งการปฏิรูป หมายถึง การปรับเปลี่ยนเพื่อให้ได้สิ่งที่ดีขึ้นสมบูรณ์ขึ้นกว่าเดิม การปฏิรูปการศึกษาของไทยจึงหมายถึง การปรับเปลี่ยนทางการศึกษาของไทยเพื่อให้เราได้คนไทยที่มีคุณภาพสูงขึ้นกว่าเดิม ทั้งถึงมากกว่าเดิมและประสิทธิภาพการบริหารจัดการสูงขึ้นกว่าเดิม ซึ่งการปฏิรูปการศึกษาจึงมีแต่วันเริ่มต้นแต่ไม่มีวันจบสิ้น (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545) การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลผลิต กระบวนการ และปัจจัยต่างๆ โดยความมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาของประเทศทัดเทียม มาตรฐานสากล องค์การที่สำคัญคือสถานศึกษาจะต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หลักการที่สำคัญ คือ โรงเรียนหรือสถานศึกษาจะต้องร่วมกันพัฒนาหลักสูตร และจัดการเรียนรู้ให้สนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนและชุมชน จากผลการศึกษาของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา พ.ศ. 2545 พบว่า การพัฒนาของโรงเรียนจะเคลื่อนไหวได้ผลเร็ว

ตามเป้าหมายจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยทั้งหมดในโรงเรียนผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียว ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันให้เกิดการปฏิรูปทั้งโรงเรียน (Whole School Approach) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่สุดที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้ก็คือ “ผู้บริหารโรงเรียน” เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายซึ่งได้แก่ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพรวมทั้ง สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ให้มาร่วมกันจัดการศึกษา

การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานหลักสูตรจะเริ่มจากโรงเรียน ยุทธศาสตร์ที่สำคัญประการหนึ่งที่จะต้องดำเนินการคือ การกระจายอำนาจสู่โรงเรียน ซึ่งจะต้องใช้โรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ (School - Base Management) โดยคำนึงถึงภาวะผู้นำทางการเรียนรู้ ความคาดหวังผลสัมฤทธิ์สูง การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยองค์รวมและปัจจัยสนับสนุนของโรงเรียนมาผนึกกำลังเป็นหนึ่งเดียว ประสานสัมพันธ์ให้มีพลังผลักดันการเรียนรู้ให้เกิดกับผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่อไปนี้ (สำนักงานปฏิรูปการศึกษา, 2545)

1. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความรู้ลักษณะ ดังนี้
 - 1.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
 - 1.2 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
 - 1.3 มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
 - 1.4 ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
 - 1.5 ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

การศึกษา

2. ครูผู้สอน จะต้องมีความรู้ลักษณะ ดังนี้
 - 2.1 มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีเสรีภาพในการคิด
 - 2.2 มีความรู้ ความเข้าใจในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ
 - 2.3 เข้าใจหลักสูตรและแนวการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

- 2.4 ใช้กระบวนการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้

2.5 สร้างผลงานในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนรู้ มีศักยภาพในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ และการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงที่ยึดหลักความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างผลงานครูควบคู่ไปกับคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

3. ระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ

3.1 กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนในระยะ 5 -10 ปี

3.2 กำหนดแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับมาตรฐาน

หลักสูตร

3.3 พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับท้องถิ่น

3.4 โรงเรียนมีการพัฒนาตนเองทั้งด้านการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

และการประกันคุณภาพการศึกษา

3.5 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพ

3.6 กำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ทบทวน ประเมินผล และรายงาน

4. ชุมชนมีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้

4.1 ความเข้มแข็งของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนโรงเรียนในการปฏิรูป

การเรียน

4.2 คณะกรรมการสถานศึกษาจะต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิหลาย ๆ ด้านใน

ท้องถิ่น

5. สถาบันการศึกษาในท้องถิ่นซึ่งมีศักยภาพที่จะสนับสนุนโรงเรียนปฏิรูปการเรียนรู้

5.1 เป็นที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารและครูในด้านการจัดการเรียนรู้และการวิจัยในชั้นเรียน

5.2 เป็นแหล่งวิทยากร

6. ศึกษานิเทศก์และนักวิชาการในท้องถิ่น

6.1 มีศักยภาพในการนิเทศ

6.2 ให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่จะช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต การพัฒนาคนจะต้องทำหน้าการพัฒนาประเทศในมิติอื่น ประเทศที่พัฒนาแล้วหรือประเทศที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา ได้ทุ่มเทการลงทุนในการพัฒนาคนในชาติ ก่อนหน้าที่ประเทศจะเริ่มเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วทั้งสิ้น ดังนั้น จึงควรที่หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และทุกส่วนของสังคมจะต้องผนึกกำลังร่วมกันเร่งรัดจัดการศึกษา ให้ประชาชนในชาติได้รับการศึกษาสูงขึ้น เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นดั่งหน้าการพัฒนาประเทศด้านต่าง ๆ โดยร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา บังคับความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาย่อมเกิดจากการมีส่วนร่วม (Participation) เกิดจากความร่วม มือของผู้เกี่ยวข้อง (Collaboration) และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา (Leadership) เป็นสำคัญโดยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการบริหาร มีการจัดระบบและกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพในการบริหารอย่างเพียงพอ ย่อมเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

1.2 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการศึกษา คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยความมุ่งหมายและหลักการของการจัดการศึกษา มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและการเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพพร้อมทั้งการพัฒนาศักยภาพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา

ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด

การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 33 ได้บัญญัติให้ทำแผนการศึกษาแห่งชาติอศัยอำนาจตามความในมาตรา 10 (2) แห่งพระราชบัญญัติคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2535 และ มาตรา 75 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ จึงได้ดำเนินการเพื่อจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของปรัชญา หลักการ กรอบคิดและเจตนารมณ์ คือ ยึดคนเป็นศูนย์กลางพัฒนา เป็นแผนบูรณาการแบบองค์รวม พัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมให้เข้มแข็งและมีคุณภาพ

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจในจุดมุ่งหมายตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแผนการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งมีทิศทางในการจัดการศึกษาในทิศทางเดียวกันโดยเน้นการพัฒนาคนเพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้นำทางวิชาการในการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษาอย่างแท้จริง

1.3 พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการจัดการศึกษาทั้งในสถานศึกษา และการศึกษาสำหรับชุมชนและสังคม การจัดการศึกษาที่เป็นไปตามหลักวิชาการ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลประสิทธิผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพ ในการที่จะส่งเสริมควบคุม

ดูแลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่และพัฒนาวิชาชีพ จึงได้มีกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา คือ พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งได้บัญญัติไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 7 ให้มีสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ ตามมาตรา 8 คุรุสภามีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออก และเพิกถอนใบอนุญาต กำกับดูแลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพครู รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพ (2) กำหนดนโยบายและแผนพัฒนาวิชาชีพ (3) ประสานส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ และมาตรา 9 คุรุสภามีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ (1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ (2) ควบคุมความประพฤติและการดำเนินงานของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (3) ออกใบอนุญาตให้แก่ผู้ขอประกอบวิชาชีพ (4) พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาต (5) สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ (6) ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่อง และผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา (7) รับรองปริญญา ประกาศนียบัตร หรือวุฒิบัตรของสถาบันต่าง ๆ ตามมาตรฐานวิชาชีพ (8) รับรองความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ รวมทั้งความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ (9) ส่งเสริมการศึกษาและการวิจัยเกี่ยวกับการประกอบวิชาชีพ (10) เป็นตัวแทนผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของประเทศไทย และ (11) ออกข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วย (ก) การกำหนดลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 13 (ข) การออกใบอนุญาต อายุใบอนุญาต การพักใช้ใบอนุญาต การเพิกถอนใบอนุญาต และการรับรองความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพ ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ (ค) หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับใบอนุญาต (ง) คุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของผู้ขอรับใบอนุญาต (จ) จรรยาบรรณของวิชาชีพ และการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ (ฉ) มาตรฐานวิชาชีพ (ช) วิธีสรรหา หลักเกณฑ์ วิธีคัดเลือกคณะกรรมการสรรหา (ฌ) หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาเลขาธิการคุรุสภา และ (ญ) การใด ๆ ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัตินี้

หมวด 5 การประกอบวิชาชีพควบคุม มาตรา 43 ให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุมตามพระราชบัญญัตินี้ การกำหนดวิชาชีพควบคุมอื่นให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 จึงเป็นกฎหมายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะควบคุม ดูแล การปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดทั้งการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

1.4 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.2546 ตามมาตรา18 ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพขึ้นไว้เพื่อที่จะให้ผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษามีมาตรฐานในการปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา)

มาตรฐานวิชาชีพ หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพความรู้ ความชำนาญเป็นการเฉพาะที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ และมีมาตรฐานในการประกอบอาชีพ ผู้ประกอบอาชีพต้องประกอบอาชีพด้วยวิธีการแห่งปัญญา ได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างเพียงพอ มีอิสระในการใช้วิชาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ มีจรรยาบรรณของวิชาชีพและมีบทบาทต่อสังคม และความเจริญก้าวหน้าของประเทศ กล่าวคือ สร้างพลเมืองดีของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของผู้ประกอบอาชีพควบคุมทางการศึกษา ได้แก่ วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้นการประกอบวิชาชีพควบคุมต้องอยู่ภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไขของคุรุสภา ดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาต หรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้าประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษาจะได้รับโทษตามกฎหมาย
2. ต้องประพฤติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีสิทธิ์กล่าวหา หรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานและบุคคลอื่นมีสิทธิ์กล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยชี้ขาดให้ยกข้อกล่าวหา/กล่าวโทษ ตกเดือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้ (สำนักงานมาตรฐานวิชาชีพ, 2548)

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา คือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 49 กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน คือ

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. มาตรฐานการปฏิบัติตน

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดไว้สำหรับผู้ที่เข้ามาประกอบวิชาชีพต้องมีความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเพียงพอที่จะประกอบวิชาชีพจึงจะสามารถขอใบรับรองมาตรฐานประกอบวิชาชีพเพื่อใช้เป็นหลักฐานแสดงตนว่า เป็นบุคคลที่มีความสามารถและมีประสบการณ์พร้อมที่จะประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้ โดยต้องมีคุณสมบัติไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือ คุณสมบัติอื่นที่คุรุสภารับรองมาตรฐานความรู้สาระความรู้และสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
สาระความรู้

1. หลักและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา
2. ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการศึกษายุคใหม่
3. การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการศึกษา
4. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา
5. บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
2. สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการศึกษา
3. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
4. สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 2 นโยบายและการวางแผน

สาระความรู้

1. พื้นฐานทางเศรษฐกิจ พื้นฐานสังคมการเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
2. ระบบและทฤษฎีการวางแผน

3. การวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา
4. การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนานโยบายการศึกษา
6. การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำนโยบายการศึกษา
2. สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพ
3. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งให้เกิดผลดี คุ่มค่าต่อ
การศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
4. สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
5. สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 3 การบริหารด้านวิชาการ
สาระความรู้

1. การบริหารจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
2. หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร
3. การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
5. กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
8. หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
9. สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะของผู้บริหาร

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

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 4 การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
สาระความรู้

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
2. การจัดวางระบบควบคุมภายใน
3. เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
3. สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายใน
4. สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 5 การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

1. หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน
2. สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
3. สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

4. สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
5. สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรใน

สถานศึกษา

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 6 การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

1. คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์
2. ระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียน
3. การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน
2. สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน
3. สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนในด้านต่างๆ
4. สามารถส่งเสริมวินัย คุณธรรมและความสามัคคีในหมู่คณะ

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 7 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1. หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา
2. องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา
3. มาตรฐานการศึกษา
4. การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

5. บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา
2. สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
3. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยี

สาระความรู้

1. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
3. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถใช้และบริการเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
2. สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุงการบริหารจัดการ
3. สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

1. หลักการประชาสัมพันธ์
2. กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา
2. สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
3. สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
4. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนโดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา

มาตรฐานความรู้ ข้อที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
สาระความรู้

1. คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา
2. จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
4. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

สมรรถนะของผู้บริหาร

1. เป็นผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสม

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพทั้งความชำนาญเฉพาะด้าน ความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปหรือไม่ เพื่อที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ อันจะเป็นแนวทางการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ. 2548 ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพคือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้จัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

- (1) การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมต่าง ๆ
- (2) การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษาและวิชาชีพ
- (3) การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น
- (4) การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

(1) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

(2) ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

(3) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก

(1) การเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพทางด้านการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

(2) การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนาการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู

(3) การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษาและนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนา

(4) การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ

(5) การปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

ผู้บริหารมีอาชีพแสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ และผลของการกระทำเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวมผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชนเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

(1) กิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาความสามารถของผู้เรียน และชุมชนได้จริง

(2) กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียน และชุมชน

(3) กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมให้แก่ครู ผู้เรียน และชุมชน

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชน ทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอก สถานศึกษา โดยพิจารณาจาก

(1) การเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียน และชุมชนทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลังโดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียน และชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกด้านในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาทั้งด้านการเรียน การสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชน โดยพิจารณาจาก

(1) กิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจน ด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชน

(2) กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนได้โดยตรง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหาร และการนิเทศภายในเพื่อให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 รู้จุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงานและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน โดยพิจารณาจาก

(1) ระบบข้อมูลของบุคลากรที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัว ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน

(2) การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ได้เป็นรายคน

(3) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของหน่วยงาน เช่น การส่งเข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาเอกสาร เป็นต้น

ระดับ 2 แกไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานและส่งเสริมพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยพิจารณาจาก

- (1) การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
- (2) การมอบหมายงานที่ทำทนายและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้น
- (3) การแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จของงาน ของผู้ร่วมงาน

ระดับ 3 พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน โดยพิจารณาจาก

- (1) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัยโดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาเลือกเป้าหมายที่ทำทนายและเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง
- (2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน
- (3) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำแฟ้มสะสมผลงาน (Port Folio) ของตนเอง
- (4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน
- (5) การแสดงความชื่นชมและเผยแพร่ผลสำเร็จของงาน ของผู้ร่วมงานต่อสาธารณะเป็นประจำ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมีอาชีพจะวางแผนขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับนโยบายแนวทาง เป้าหมายของการพัฒนาเพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานจะต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ซึ่งความสอดคล้องของเป้าหมายและผลงานถือเป็น คุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน โดยพิจารณาจาก

- (1) การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบันในการจัดทำแผน
- (2) การมีองค์ประกอบของแผนครบถ้วน
- (3) การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย

ระดับ 2 จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน โดยพิจารณาจาก

- (1) การมีแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน
- (2) การกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจน สอดคล้องกับการงาน
- (3) การเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย
- (4) การเป็นแผนที่ใช้นวัตกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายเหมาะสมกับศักยภาพของหน่วยงานและชุมชน

ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยพิจารณาจาก

- (1) การเป็นแผนที่มีความหมายท้าทาย
- (2) การเป็นแผนที่ทิศทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกันตลอดแนว
- (3) การเป็นแผนที่ใช้นวัตกรรมแก้ปัญหาและพัฒนาได้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- (4) การเป็นแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า
- (5) การเป็นแผนที่พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรและหน่วยงาน

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้อย่างหลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ ภายใต้เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริงเพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ที่มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม โดยพิจารณาจาก

- (1) ความทันสมัยและมีคุณภาพ
- (2) ความเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน องค์กร และกิจกรรมการบริหาร
- (3) ความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัดของงานและองค์กร

ระดับ 2 ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆที่มีคุณภาพอย่างหลากหลาย และผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

- (1) ผู้ร่วมงาน องค์กร ได้รับการพัฒนาด้วยนวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้อง เหมาะสมและต่อเนื่อง

(2) ความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กร และปฏิบัติจริง

(3) ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ระดับ 3 คิดค้นผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษา โดยผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยพิจารณาจาก

(1) ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตสื่อเครื่องมือ เทคนิควิธีการและตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

(2) ประเมินผลการใช้นวัตกรรมการบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น

(3) ร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความ

ภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลการ

ผู้บริหารมีอาชีพเลือก และใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายามย้วย กระตุ้น ท้าทายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากร ศึกษาค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานต่างๆได้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกลักษณะที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยพิจารณาจาก

(1) การใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน

(2) การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยการบริหาร และระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง

ระดับ 2 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานร่วมตรวจสอบ ประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงานและปรับปรุงเพื่อนำไปสู่ผลจริง โดยพิจารณาจาก

(1) การมีข้อมูลที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของงานที่ได้ปฏิบัติ

(2) การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยการบริหารที่มีการปรับเปลี่ยนจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง

(3) การประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน

(4) การปรับปรุงการปฏิบัติงาน

(5) ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติและแก้ไขการ

ปฏิบัติร่วมกัน

ระดับ 3 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเอง ตรวจสอบประเมินผลระหว่างการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และปรับปรุงงานได้เองจนสามารถนำไปสู่ผลได้จริงอย่างภาคภูมิใจ โดยพิจารณาจาก

- (1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน
- (2) ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ
- (3) ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูล ประเมินตัดสินผลระหว่างการปฏิบัติด้วย

ตนเอง

- (4) ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนา ปรับปรุงงานสู่เป้าหมาย

ด้วยตนเอง

- (5) ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง
- (6) ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจนการนำเสนอรายงานเป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย ผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไรคุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดีคือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเองรวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและพัฒนาศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริง มีหลักฐานการปฏิบัติชัดเจนแสดงถึงข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบของงานที่ได้ปฏิบัติ โดยพิจารณาจาก

- (1) รายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของรายงาน
- (2) รายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
- (3) ข้อสรุปผลดี ผลเสีย ข้อจำกัด ผลกระทบของการปฏิบัติ
- (4) หลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติ

ระดับ 2 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งแสดงถึงความสำเร็จของงานที่ชื่นชมภูมิใจ นำเสนอข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการในลักษณะต่าง ๆ ตามที่ได้ปฏิบัติงานเกิดผลจริง เป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษา โดยพิจารณาจาก

- (1) เป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิมที่เป็นความสำเร็จน่าชื่นชมภูมิใจ

(2) ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง

ระดับ 3 เป็นการรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเสนอแนวทางในการปรับปรุงวิธีการการปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิมจากผลเสียและข้อจำกัดที่พบ และมีข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยพิจารณาจาก

- (1) แนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต
- (2) ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดีผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือกำกับดูแลของบริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพ จะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจาก

- (1) การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ
- (2) การใช้วาจาสุภาพ
- (3) การมีความประพฤติเรียบร้อย
- (4) การดูแลสุขภาพ
- (5) การมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น
- (6) ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ
- (7) การมีความยุติธรรมในการบริหาร

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนสอดแทรกแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหารโดยพิจารณาจาก

- (1) การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
- (2) การเชิญชวนให้ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว
- (3) ความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้น
- (4) แบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้อื่นเกิดศรัทธา และปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเลือกสรรแล้วจนเป็นปกตินิสัย โดยพิจารณาจาก

- (1) การเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

(2) ผู้ร่วมงานเลือกและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ

(3) การเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี

(4) การร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชนและเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคม หรือชุมชนที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนะทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่นเต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ และชุมชนตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน โดยพิจารณาจาก

- (1) การร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น
- (2) การเสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางปฏิบัติในโอกาสอื่น ๆ
- (3) การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามความสามารถและความถนัด โดยพิจารณาจาก

- (1) การเข้าร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ
- (2) การปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และผลดีที่เกิดกับชุมชน
- (3) การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาชุมชนและร่วมมือกับหน่วยงานอื่นพัฒนาการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

- (1) ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา
- (2) การปรับปรุงงานด้วยตนเอง และชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา
- (3) การเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการ

ในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น

- (4) ความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่น

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้ที่รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสารสารสนเทศเหล่านี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานแล้วยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้น ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ข่าวสารที่จำเป็นต่อการบริหาร เช่น ข้อมูลข่าวสารด้านเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ นวัตกรรมในการบริหาร และข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิตในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก โดยพิจารณาจาก

- (1) การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- (2) การใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบและนำมาใช้ในการพัฒนางาน และผู้ร่วมงานได้ โดยพิจารณาจาก

- (1) ระบบการจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร
- (2) การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ
- (3) การเลือกใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ระดับ 3 สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาได้เป็นปกติวิสัย และสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงาน และชุมชนได้อย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจาก

- (1) การมีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการบริการ
- (2) ความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนางาน
- (3) การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

- (4) ความเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและการยอมรับของผู้รับ

บริการ

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมโดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้วจูงนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน สม่่าเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติจนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นผู้นำการพัฒนาที่ดี โดยพิจารณาจาก

- (1) ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน
- (2) การมีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน
- (3) ความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่าง

ชัดเจน

- (4) การตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ
- (5) ความสามารถในการจัดการได้ทุกสถานการณ์
- (6) การมีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

ระดับ 2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาจาก

- (1) การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม
- (2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการโดยความคิดของผู้บริหารคนเดียวเป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย แนวทางการดำเนินงานด้วยกระบวนการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ
- (3) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางการงานของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
- (4) การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

ระดับ 3 ร่วมกันสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร โดยพิจารณาจาก

- (1) ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน
- (2) การจัดระบบหรือแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคุณภาพของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ
- (3) การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้อง สมดุลย์และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอมองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลงการที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน โดยพิจารณาจาก

(1) การมีข้อมูลสารสนเทศเป็นปัจจุบันเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ

(2) การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ

(3) การมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนา

(4) การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนา

ระดับ 2 เตรียมวางแผนแก้ปัญหา วางแผนการเปลี่ยนแปลง และปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์รอบด้าน โดยพิจารณาจาก

(1) การประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ

(2) การกำหนดทางเลือกหลากหลายที่สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์

(3) การมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก

(4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงานสอดคล้องกับสถานการณ์ อยู่เสมอ

ระดับ 3 ดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต โดยพิจารณาจาก

(1) จัดเตรียมงานด้านอื่นได้สัมพันธ์ต่อเนื่องและส่งเสริมงานปัจจุบัน

(2) ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชนและองค์กรประกอบที่เกี่ยวข้องรอบด้าน

(3) การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม

(4) การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายที่สูงขึ้นในอนาคต

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการประพฤติตนของผู้ประกอบวิชาชีพโดยมีจรรยาบรรณของวิชาชีพเป็นแนวทางและข้อพึงระวังในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อที่ดำรงไว้ซึ่งชื่อเสียง ฐานะ เกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพตามแบบพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพที่คุรุสภากำหนดเป็นข้อบังคับ หากผู้ประกอบวิชาชีพผู้ใดประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพจนเกิดความเสียหายแก่บุคคลอื่น จนได้รับการร้องเรียนถึงคุรุสภาแล้วผู้นั้นอาจถูกคณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพวินิจฉัยชี้ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังต่อไปนี้ (1) ยกข้อกล่าวหา (2) ตักเตือน (3) ภาคทัณฑ์ (4) พักใช้ใบอนุญาตมีกำหนดเวลาตามที่เห็นสมควรแต่ไม่เกิน 5 ปี (5) เพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาดนเองด้านวิชาชีพบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่อย่างสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2548 ได้อย่างครบถ้วนและเคร่งครัด ย่อมจะเกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาของชาติอย่างแท้จริง

1.5 สมรรถนะในการทำงานตามช่วงอายุและประสบการณ์

จิตวิทยาพัฒนาการ แนวคิดเชิงทฤษฎีได้อธิบายพฤติกรรมและพัฒนาการของมนุษย์ในหลายแง่มุม เพราะธรรมชาติและพัฒนาการของมนุษย์มีหลากหลายและซับซ้อน จิตวิทยาการพัฒนากมองในแนวคิดเชิงทฤษฎี ซึ่งมีแนวคิดต่าง ๆ ดังนี้ (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540)

ทฤษฎีชีววิทยา (biological theories) มองพัฒนาการมนุษย์ในแง่วิวัฒนาการ (evolutionary perspective) และการปรับตัวเพื่อเอาชีวิตรอด ทฤษฎีในกลุ่มนี้คือ ทฤษฎีวิวัฒนาการ (maturation) ซึ่ง อาร์โนล เกเซลล์ (Arnold Gesell, 1880 -1961) จากการศึกษาพบว่า พัฒนาการและการเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ถ้าบุคคลไม่มีวุฒิภาวะในเรื่องนั้น ๆ

ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ หลักทฤษฎี Psychosocial developmental stage ของแอร์สัน (Erikson, 1902) ได้แบ่งชีวิตของมนุษย์ตั้งแต่เกิดจนเข้าสู่วัยสูงอายุ เป็น 8 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 6 จะเป็นช่วงวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เป็นวัยที่ร่างกายสมบูรณ์เต็มที่ จิตใจมีความมั่นคง มุ่งการทำงานหรือประกอบอาชีพที่มั่นคง ขั้นตอนที่ 7 เป็นระยะวัยกลางคน จุดเด่น คือ การแบ่งปัน การเผื่อแผ่ การแนะนำ การสร้างสรรค์ เป็นวัยที่มีความสมบูรณ์ที่ครบถ้วน ทั้งเรื่องครอบครัว การงาน รายได้ และเกียรติยศชื่อเสียง แต่สภาพร่างกายเริ่มเสื่อมสภาพ อาจส่งผลต่อความคิดและการปฏิบัติงาน ขั้นตอนที่ 8 เป็นวัยสูงอายุ เป็นวัยที่สภาพร่างกายและจิตใจเสื่อมลงจึงต้องอาศัยการดูแลสุขภาพ การปรับแนวความคิด โดยเฉพาะที่คิดว่าภารกิจที่ควรทำเสร็จสิ้นตามหน้าที่ของตนแล้ว ถึงเวลาที่ต้องพักผ่อน ปล่อยวาง

ทฤษฎีพัฒนาการตามขั้นตอนประจำวัยของฮาวิกเฮิร์ส (Robert Havighurst, 1972, 1979) กำหนดช่วงวัย 6 ช่วงวัย ช่วงวัยที่ 4 เป็นวัยผู้ใหญ่ตอนต้น (young adulthood) ช่วงวัยนี้จะเรียนรู้ที่จะอยู่อย่างมีความสุขกับคู่สมรสและคู่ชีวิต เริ่มอาชีพและมีงานอาชีพ เริ่มมีความรับผิดชอบและตระหนักในหน้าที่ของพลเมืองที่ดี เริ่มสร้างเครือข่ายทางสังคม ช่วงวัยที่ 5 เป็นช่วงวัยกลางคน (middle adulthood) มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคมอย่างผู้ใหญ่

มีความพึงพอใจในกิจการอาชีพที่ทำอยู่ ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงทางกายภาพของวัยกลางคนและช่วงวัยที่ 6 เป็นช่วงวัยสูงอายุ (old age)

ทฤษฎีมนุษย์นิยมของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1908-1970) แนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นตอนของความต้องการ 5 ลำดับ พฤติกรรมของมนุษย์ถูกเร้าให้กระทำโดยกลุ่มความต้องการ 2 ประเภท คือ ความต้องการพื้นฐาน (basic needs) และความต้องการขั้นสูง (metaneeds) ความต้องการที่บรรลุถึงยากที่สุดคือ self-actualized need ซึ่งได้แก่ความปรารถนาจะใช้ศักยภาพ ประสบการณ์ที่ตนมีให้เป็นผลดีต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม รวมทั้งความงาม ความดี ใฝ่รู้ รักความยุติธรรม จัดระเบียบในการดำเนินการ และจัดระเบียบชีวิต มีความสนใจใฝ่รู้

การศึกษาทฤษฎีเหล่านี้มีประโยชน์ในด้านเป็นฐานแนวคิด เพื่อเข้าใจพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามวัย มีประเด็นที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็พอสรุปแนวคิดของทฤษฎีจิตวิทยาพัฒนาการได้ว่ามนุษย์มีการพัฒนาการตั้งแต่เกิดซึ่งเป็นวัยเด็กจนถึงวัยชราโดยปฏิบัติตามภารกิจตามช่วงวัยของตนแต่ละวัยย่อมมีสมรรถนะทางร่างกาย และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันออกไป

จิตวิทยาพัฒนาการ แนวคิดเชิงหลักการพื้นฐานได้แบ่งช่วงวัยของมนุษย์เป็นช่วงวัยต่าง ๆ ในช่วงวัยผู้ใหญ่ นักจิตวิทยาได้แบ่งช่วงวัยผู้ใหญ่ออกเป็น 3 ระยะกว้าง ๆ คือวัยผู้ใหญ่ตอนต้น วัยผู้ใหญ่ตอนกลาง และวัยสูงอายุ แต่ละวัยย่อมมีแบบแผนพัฒนาการเป็นลักษณะเด่นจำเพาะวัย (ศรีเรือน แก้วกังวาล, 2540) ลักษณะความเป็นไปของผู้ใหญ่ แบ่งเป็นช่วงอายุ ดังนี้

ระยะวัยผู้ใหญ่ตอนต้น ได้แก่บุคคลอายุราว 20-25 ปี ถึง 40 ปี พัฒนาการทางกายเจริญเติบโตเต็มที่ เป็นระยะทดลองเพื่อหาแนวทางชีวิตที่ตนต้องการ และพอใจ สืบเนื่องมาจากวัยรุ่น เช่น อาชีพที่มั่นคง เพื่อน คู่ครองและอื่น ๆ ระยะนี้มักเรียกว่าระยะสำรวจ (exploratory period) ในวัยผู้ใหญ่ตอนต้นนี้เป็นระยะที่มีความเจริญเติบโตทางร่างกายสมบูรณ์เต็มที่ อดวัยวะทุกส่วนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีร่างกายแข็งแรง ในด้านอารมณ์ผู้ที่เข้าถึงภาวะอารมณ์แบบผู้ใหญ่จะมีความคับข้องใจน้อย ควบคุมอารมณ์ได้ดีขึ้น มีความแน่ใจ และมีความมั่นคงทางจิตใจสูง ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือลักษณะพัฒนาการทางสังคมระยะนี้การให้ความสำคัญกับกลุ่มเพื่อนร่วมวัยเริ่มลดลงจำนวนสมาชิกของกลุ่มมักน้อยลง เปลี่ยนแปลงมาสู่สัมพันธ์ภาพและผูกพันกับเพื่อนต่างเพศแบบชีวิตคู่ จุดศูนย์กลางของสัมพันธ์ภาพจะลงมาสู่ครอบครัว การประกอบอาชีพเป็นพฤติกรรมที่จำเป็นและสำคัญประจำวัยนี้ เพราะเป็นเครื่องชี้ความเป็นผู้ใหญ่ นอกจากทำให้มีความรู้สึกว่ามีฐานะทางการเงินแล้ว ยังทำให้เกิดความรู้สึกมีอิสระเสรี มีหน้ามีตา มีความมั่นคงทางจิตใจ การตั้งตัวได้เป็นหลักฐาน ได้รับการยอมรับจากสังคม เป็นการสร้างฐานะทางครอบครัว มีเกียรติ และมีความสำเร็จในชีวิตด้านต่าง ๆ

ระยะวัยกลางคน (middle age) ได้แก่บุคคลอายุราว 40 ปี ถึง 65 ปี เมื่อเริ่มระยะนี้แบบแผนชีวิตเข้ารูปเข้ารอยหรือเกือบเข้ารูปเข้ารอยแล้ว บุคคลผู้มีพัฒนาการสมวัยที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จในชีวิตด้านอาชีพ วัยนี้บางทีจะเรียกว่า ยุคสุดยอดของชีวิต หรือยุคความสำเร็จสุดยอด วุฒิภาวะในช่วงวัยนี้ สามารถเผชิญและจัดการแก้ไขทุกร้อนและปัญหาของ

คนได้อย่างสร้างสรรค์ มีความเต็มใจรับผิดชอบในหน้าที่การงานตามบทบาทของตน มีอาชีพมั่นคง อย่างสร้างสรรค์ มีความเต็มใจรับผิดชอบในหน้าที่การงานตามบทบาทของตน มีอาชีพมั่นคงเป็น ไม่พึ่งพิงผู้อื่นทางการเงิน มีความมั่นใจในตนเอง มีความสามารถและเคยมีประสบการณ์ ความสำเร็จในกิจการงานต่างๆ ทฤษฎีของฮาวิกเฮิร์สท์ (Gormly and Brodzinsky, 1989 : 453-454) วัยกลางคนเป็นระยะเวลาเด่นในชีวิต ไม่มีช่วงเวลาใดที่จะมีอิทธิพลต่อสังคมสูงกว่าช่วง นี้ วัยกลางคนต้องรับภาระสำคัญทั้งในบ้าน หน้าที่การงาน และสังคม ทฤษฎีของดาเนียล ลีวินสัน (1986) จำแนกพฤติกรรมตามอายุ กล่าวว่าคนวัยกลางคน (40 - 65 ปี) ต้องมีหน้าที่แบกรับภาระ งานพัฒนาผู้ใหญ่รุ่นถัดไป คุณภาพชีวิตปรากฏขึ้นหลายประการ เช่น มีความฉลาด รู้จักค่านิยม อันดีเห็นการณ์ไกล เป็นวัยของการทำงานและทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง เป็นต้น

ระยะวัยสูงอายุ (old age) ได้แก่บุคคลอายุราว 60 - 65 ปี ขึ้นไป วัยนี้ปรากฏความ เสื่อมถอยทางร่างกายและอาจมีความเสื่อมทางสังคม ทางอารมณ์และจิตใจร่วมด้วย การเตรียม ตัวและการปรับตัวเตรียมรับภาวะความเสื่อมถอยต่าง ๆ เหล่านี้เป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญเพื่อเป็น บุคคลที่ดำรงชีวิตวัยสูงอายุด้วยความผาสุก อย่างไรก็ตามนักชราวิทยาได้แบ่งช่วงอายุของวัยสูงอายุ ออกเป็น 4 ช่วง โดยเกณฑ์ตามลักษณะจิตสังคม ชีววิทยา (Craig 1991 ; Hoffman et al.1988 ดังนี้ 1. ช่วงไม่ค่อนแก่(the young-old)อายุประมาณ 60 - 69 ปี 2. ช่วงแก่ปานกลาง (the middle -aged) อายุประมาณ 70 - 79 ปี 3. ช่วงแก่จริง (the old-old) อายุประมาณ 80 - 90 ปี และ 4. ช่วงแก่จริง ๆ (the very old-old) อายุประมาณ 90 - 99 ปี

จากข้อคิดเห็นของนักวิชาการทางจิตวิทยาซึ่งได้แบ่งวัยของมนุษย์เป็น 3 ระยะ คือ วัยเด็ก วัยกลางคน และวัยชรา แต่ละช่วงวัยย่อมมีพัฒนาการทางทางร่างกาย และทางจิตใจที่ แตกต่างกัน แต่ทุกวัยย่อมมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องกันมา วัยกลางคนซึ่งเป็นวัยที่ต้องประกอบอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ สร้างความมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว เป็นวัยที่มีความสำคัญทางทางด้าน เศรษฐกิจในฐานะผู้ผลิต ผู้บริโภค ผู้ควบคุมดูแล ความสำคัญทางการเมืองในฐานะผู้ปกครองหรือ ผู้ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบของสังคม การตรวจสอบ และความสำคัญในทางสังคมอย่างสำคัญ ยิ่งในฐานะประชากรที่มีคุณภาพสูงสุดของสังคม คอยดูแลคนในสังคม หรือมีส่วนร่วมสำคัญในการ พัฒนาสังคม อย่างไรก็ตามวัยกลางคนอาจจะเริ่มปรากฏความเสื่อมถอยทางร่างกาย คือ มีโรคภัย ไข้เจ็บ และอาจจะมีความเสื่อมถอยทางสังคม ทางด้านอารมณ์และทางด้านจิตใจ จึงอาจจะเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามภารกิจและหน้าที่

1.6 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.6.1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมายเป็นผู้นำในการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าผู้บริหารในหน่วยงานมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของผู้ร่วมงานเป็นผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จและความล้มเหลวของงานอย่างสำคัญ มีผู้ให้ความหมายความสำคัญของบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูกำหนดไว้ 6 ประการ ดังนี้ (สำนักงานข้าราชการครู, 2546)

1. บทบาทและหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและเป้าหมายของโรงเรียน
2. บทบาทและหน้าที่ในการจัดกิจกรรมในการบริหารต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพ
4. บทบาทและหน้าที่ในการสร้างขวัญ กำลังใจและสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรในโรงเรียน
5. บทบาทและหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ ร่วมสติปัญญาของบุคลากรในโรงเรียน และชุมชนเพื่อการบริหาร
6. บทบาทและหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามบุคลากร ใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการชาวอเมริกันชื่อ สตีเฟน เนเชวิช (นิพนธ์ กินาวงศ์, 2543 : 56 - 58) ได้รวบรวมบทบาทสำคัญของผู้บริหารไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (Direction)
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader-Catalyst)
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planer)
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker)
5. บทบาทเป็นผู้จัดองค์การ (Organizer)
6. บทบาทเป็นผู้เปลี่ยน (Change Manager)
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coorninator)
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator)
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager)
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Proplems Manager)
11. บทบาทเป็นผู้จัดการ (System Manager)
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager)

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager)
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager)
15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser)
16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Realtor)
17. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head)

นอกจากนี้ กอร์ดัน (Groton, 1999 อ้างถึงใน นิพนธ์ กินาวงศ์, 2543 : 58 – 59)

ได้สรุปบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหาร
2. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ
3. บทบาทในฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย
4. บทบาทในฐานะเป็นผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์
5. บทบาทในฐานะเป็นผู้ประเมิน
6. บทบาทในฐานะเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้ง

มัลลิกา ดันสอน (2544) กล่าวว่าบทบาท หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งแสดงออกตามความคาดหวังของสังคมที่มีต่อสถานภาพของเขา ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารต้องแสดงให้เหมาะสมกับสถานะของตน และความคาดหวังของสังคม เพื่อจะนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ บทบาทผู้บริหารแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. บทบาทระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) หมายถึง บทบาทที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธระหว่างบุคคล ผู้บริหารจะทำงานเกี่ยวกับบุคคลกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูงและบุคคลภายนอก บทบาทระหว่างบุคคลจะประกอบด้วย บทบาทย่อย ดังนี้

- 1.1 บทบาทการเป็นตัวแทนขององค์กร (Figurehead Role) ผู้บริหารจะทำหน้าที่เป็นผู้แทนขององค์กรในพิธีการ การสื่อสารหรืองานสาธารณะต่าง ๆ ปกติบุคคลทั่วไปจะมองภาพขององค์กรหรือหน่วยงานจากภาพของผู้บริหาร เนื่องจากมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการมองภาพของบุคคลมากกว่าที่จะมองภาพระบบขององค์กร

- 1.2 บทบาทการเป็นผู้นำ (Leader Role) เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการชี้นำ การกระตุ้น และการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ โดยผู้นำจะกำหนดเป้าหมายในรูปของวิสัยทัศน์และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่กลุ่มเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งจะชักจูงให้กลุ่มร่วมแรงร่วมใจในการทำงานและบรรลุเป้าหมาย

- 1.3 บทบาทการประสานงาน (Liaison Role) ในการติดต่อและประสานงานกับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ เช่น ตัวแทนของรัฐ ท้องถิ่น กลุ่มผลประโยชน์ และสมาคมการค้า เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่น โดยผู้บริหารจะต้องติดต่อและใช้ความสัมพันธ์ของตนกับบุคคลในสภาพแวดล้อมระดับต่าง ๆ ในการเกื้อหนุนให้องค์กรดำเนินไปอย่างราบรื่น

2. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Role) หมายถึง บทบาทที่ผู้บริหารจะต้องสรรหา รวบรวม ประมวล และกระจายข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับองค์การเพื่อให้ข้อมูลข่าวสารและการติดต่อสื่อสารภายในและระหว่างองค์การมีความถูกต้อง ชัดเจนเชื่อถือได้ บทบาทด้านข้อมูลข่าวสารประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้

2.1 บทบาทผู้ติดตามข้อมูล (Monitoring Role) ผู้บริหารควรต้องเป็นศูนย์กลางในการไหลเวียนของข้อมูลข่าวสารระหว่างภายในและภายนอกองค์การ โดยผู้บริหารจะต้องคอยติดตาม ตรวจสอบข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญกับองค์การเพื่อที่จะมีข้อมูลที่เหมาะสมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

2.2 บทบาทผู้กระจายข่าว (Disseminator Role) เป็นผู้กระจายข้อมูลข่าวสารจากทั้งภายในและภายนอกองค์การแก่ผู้ร่วมงาน โดยข้อมูลจากผู้บริหารมีความชัดเจนเชื่อถือได้ และไม่สร้างความสับสนซึ่งจะลดปัญหาการบิดเบือนของข้อมูลที่เกิดขึ้นจากข่าวลือและความอยากรู้ อยากเห็นของบุคคล

2.3 บทบาทโฆษกขององค์การ (Spokesperson Role) เป็นตัวแทนขององค์การนำเสนอและกระจายข้อมูลข่าวสารขององค์การไปสู่ภายนอกเพื่อให้ข่าวสารมีความถูกต้อง ชัดเจน ทำให้สามารถบริหารข้อมูลข่าวสารขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Role) หมายถึง บทบาทการเป็นผู้วิเคราะห์ กำหนดสมมติฐาน ประเมินสถานการณ์และความเสี่ยงและตัดสินใจเลือกโอกาสหรือแก้ปัญหาต่างๆ ขององค์การ บทบาทด้านการตัดสินใจจะประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้

3.1 บทบาทผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Role) ต้องเป็นผู้คิดหาวิธีและแนวทางใหม่ ๆ ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม ตลอดจนกล้าทดลองนำความคิดสร้างสรรค์มาปฏิบัติ เพื่อทำให้องค์การพัฒนาความสามารถในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และเติบโตอย่างยั่งยืนมากขึ้น

3.2 บทบาทนักแก้ปัญหา (Disturbance Handler Role) จะต้องเป็นผู้แก้ปัญหา หรือเป็นคนกลางในการตัดสินใจปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์การ เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นทั้งผู้นำและผู้มีอำนาจในหน่วยงาน วิจารณ์ญาณและการตัดสินใจของผู้บริหารจึงเป็นที่ยอมรับของสมาชิกในหน่วยงาน โดยจะแสดงความคิดเห็นและช่วยตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ

3.3 บทบาทผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation Role) ปกป้ององค์การและหน่วยงานต่าง ๆ จะมีทรัพยากรทางการจัดการ (Management Resources) ได้แก่ คน (Man) เงินทุน (Capital) วัสดุดิบ (Materials) วิธีการ (Method) และเครื่องจักร (Machine) ในปริมาณที่จำกัด ดังนั้น ผู้บริหารจะเป็นผู้ตัดสินใจจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งในการแย่งชิงทรัพยากรระหว่างหน่วยงาน

3.4 บทบาทนักเจรจาต่อรอง (Negotiator Role) เป็นผู้แทนที่มีอำนาจตัดสินใจในการเจรจาต่อรองและประสานผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งอาจจะเจรจากับบุคคลภายนอกหรือสมาชิกภายในองค์กร เนื่องจากผู้บริหารจะมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้องค์กรได้รับผลประโยชน์สูงสุด

วีระ พลอยครบุรี (2544) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการผลักดันในการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ประสบความสำเร็จ ดังนั้น ภารกิจด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนจึงเป็นภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก การบริหารและการจัดการศึกษาในอนาคตจะเน้นการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาโดยตรงทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งได้บัญญัติไว้ในมาตรา 39 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เพื่อเป็นการรองรับเจตนารมณ์แล้วผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปจึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและวิธีบริหารตนใหม่ โดยจะต้องมีคุณสมบัติความเป็นผู้นำทางวิชาการมีความรอบรู้ มีวิสัยทัศน์ มีกระบวนการบริหารที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุดมีคุณธรรม จริยธรรม และมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะพัฒนาองค์กรของตนให้มีความเป็นเลิศทางด้านการจัดการศึกษาเพื่อให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารยุคใหม่จึงควรมีคุณสมบัติและวิธีการบริหาร ดังนี้

1. มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คือ

1.1 มีการจัดองค์กร โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษา

1.2 จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.3 ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มีบทบาทในการส่งเสริมชุมชนแห่งการเรียนรู้

1.4 ส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน

1.5 ส่งเสริมและพัฒนาครูอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ครูมีประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนสำคัญที่สุด มีความสามารถในการแสวงหาความรู้ คิดวิเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

1.6 จัดให้มีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้

1.7 ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร ความต้องการของผู้เรียน และท้องถิ่น

1.8 ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.9 เป็นผู้อำนวยการความสะอาดแก่บุคลากรในโรงเรียนและนักเรียน

1.10 ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูป

การเรียนรู้

1.11 มีศักยภาพในการพึ่งตนเอง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิด

ประสิทธิภาพสูงสุด

1.12 มีผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์

มาตรฐานการศึกษาชาติ

2. มีความเป็นผู้นำทางวิชาการ

3. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคมและใช้ระบบคุณธรรมในการบริหาร

จัดการ ดังนี้

3.1 อุทิศตนให้กับการทำงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.2 มีความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์

3.3 มีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินส่วนตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด

3.4 ได้รับความศรัทธาและยอมรับทางด้านคุณธรรม จริยธรรมจากนักเรียน ครู
เพื่อนผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

3.5 ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ

1.6.2 หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

การกำหนดโครงสร้างการบริหารของกระทรวงศึกษาธิการตามพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งรับผิดชอบการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานของชาติ (สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) ได้กำหนดหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
บริหารและจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. หน้าที่ด้านการบริหารวิชาการ

1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.3 การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้

1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้

1.7 การนิเทศการศึกษา

1.8 การแนะแนวการศึกษา

1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถาบันการศึกษาอื่น
- 1.12 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. หน้าที่ด้านบริหารงบประมาณ

- 2.1 การจัดทำและเสนอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการ

ดำเนินงาน

- 2.4 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารการบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์
- 3. หน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
 - 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
 - 3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของครูและบุคลากร
 - 3.4 วินัยและการศึกษาวินัย
 - 3.5 การออกจากราชการ
- 4. หน้าที่ด้านการบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 การดำเนินงานธุรการ
 - 4.2 งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 4.3 งานพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 4.4 การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
 - 4.6 งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
 - 4.7 การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
 - 4.8 การบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
 - 4.9 การทำสำมะโนผู้เรียน
 - 4.10 การรับนักเรียน
 - 4.11 การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
 - 4.12 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 - 4.13 งานประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.14 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.15 การจัดระบบการควบคุมในหน่วยงาน

4.16 งานบริการสาธารณะ

จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในสถานศึกษา คุณภาพการศึกษาจะขึ้นและมีมากน้อยเพียงใดผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะต้องเป็นบุคคลที่ต้องมีความรู้ความสามารถทางวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ รู้จักใช้ทักษะกระบวนการบริหารจัดการศึกษาโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีการพัฒนาแนวคิดและกระบวนการอยู่ตลอดเวลาและอย่างต่อเนื่องเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ทิศทางที่ต้องการผู้บริหารยังต้องมีการประพฤติปฏิบัติตนที่ถูกต้อง เหมาะสม ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีบทบาทและหน้าที่ทั้งในทางกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการและโดยภารกิจการบริหารงาน คือ การบริหารบุคลากรของโรงเรียน ซึ่งหมายถึง ครู คณงาน และนักการภารโรงให้เกิดความร่วมมือกันทุกฝ่าย การบริหารวิชาการที่เกี่ยวกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ วัสดุอุปกรณ์การสอนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับวิชาการ การบริหารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชนในฐานะที่โรงเรียนเป็นผู้นำชุมชน การจัดระบบโรงเรียนโดยกำหนดอำนาจหน้าที่และแผนภูมิของโรงเรียน(Conganigation Chart)การจัดการเกี่ยวกับอาคารสถานที่ บริเวณโรงเรียน พัสดุ ครุภัณฑ์ให้มีความพร้อม มีความสะดวก ปลอดภัย การบริหารงานธุรการเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการเงินและการบริหารงาน การปกครองแนะแนวนักเรียนหรือบริหารกิจการนักเรียน ตลอดจนติดต่อกับ ผู้ปกครองนักเรียน รวมทั้งประเมินผลงานเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เหล่านี้เป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องปฏิบัติ อันเป็นภารกิจที่หนักแต่สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้การจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่มุ่งหวัง

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 งานวิจัยในประเทศ

การบริหารโรงเรียนมีเป้าหมายสำคัญคือการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามหลักการ และจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

ฉลอง ขำมาก (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยพฤติกรรมการใช้วงจรควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้วงจรควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารโรงเรียนในระดับมาก

สมเกียรติ ขจรสุวรรณ (2545 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารปฏิบัติงานตามมาตรฐาน การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรง ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานระดับการศึกษาขั้น พื้นฐานในภาพรวมและรายมาตรฐานไม่แตกต่างกัน

ชวลิต คล้ายแท้ และคณะ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้อง ปรับเปลี่ยนไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน มีผลต่อระดับความ คิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ต่างกัน

สุเมธ ขามรัตน์ (2546 : 159 - 160) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อ การบริหารโรงเรียนตามภารกิจและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด นครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์มาก และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป มีผลการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน ระดับดี

กำพล นิลรัตน์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยสภาพการปฏิบัติภารกิจของ สถานศึกษาดำเนินการตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีการปฏิบัติ ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ.2546 ในระดับมาก ถึงมากที่สุด แสดงว่าโรงเรียนและผู้บริหารสถานศึกษามีความพร้อมใน การปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

กมลวรรณ ประวัติศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร สถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำนวน 126 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิทางการ ศึกษาและประสบการณ์การบริหารโรงเรียน

ปัญญา จันทรเกิด และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพ ครูของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ โดยศึกษาโรงเรียนที่จัดการศึกษา ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพครูมากที่สุด ในด้านจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และมีบทบาทในด้านมาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการยกย่องเชิดชู เกียรติคุณครู และดำเนินงานส่งเสริมพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพครู ผู้บริหารโรงเรียนที่มี วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี มีบทบาทในการพัฒนา วิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

ชัยสิทธิ์ มาลัยมัตย์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการปฏิบัติในการเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียนของรัฐบาล จำนวน 234 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์มีการปฏิบัติในการเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติในการเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารแตกต่างกัน มีการปฏิบัติในการเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

สุชาติ สุนทรเนตร (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภาปี 2540 โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา ปี 2540 ต่างกัน

สุชาติ ธรรมรัตน์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา ปี พ.ศ. 2540 โดยศึกษาจากผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขตที่ 1 และ 2 โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 121 โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 1 และ 2 มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่ 3 ของ คุรุสภา ปี พ.ศ. 2540 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่ 3 ของคุรุสภา ปี พ.ศ. 2540 จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในขณะที่จำแนกตามวุฒิการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ประสพ แก้วบังเกิด และคณะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการบริหารคุณภาพทั้งองค์การโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ได้วิจัยเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาดมกฎกระทรวงศึกษาธิการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุโขทัย เขต 1 ปีการศึกษา 2547 และปีการศึกษา 2548 การประเมินคุณภาพสถานศึกษาทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ผู้บริหาร (2) ครูจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

(3) คุณภาพผู้เรียน (4) สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ (5) ความสัมพันธ์กับชุมชน ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมผลการดำเนินงานตามระบบคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับกำลังพัฒนา ซึ่งพบว่า ผลการประเมินคุณภาพสถานศึกษาด้าน ผู้บริหารสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย 3.42 อยู่ในระดับกำลังพัฒนาเช่นกัน

เรื่องเขต อุดทนดี (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 ที่มีความสัมพันธ์กับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี โดยศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและความคิดเห็นของครูในการบริหารงานสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ได้เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูจำแนกตามตำแหน่ง และเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 การบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับมาก

จัญญ์ ประกอบกิจ (2548 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลที่เป็นจริง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา สรรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดใหญ่จะมีประสบการณ์การบริหารมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ จะมีความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

อรุณวรรณ นาคทองดี (2549 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสู่ความเป็นครูมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาเป็นครูมืออาชีพจำแนกตามประสบการณ์ในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

ไพบุลย์ มั่นตะสูตร (2550 : 56 - 59) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า มีปัญหาในเรื่องการจัดกิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน การไม่เห็นความสำคัญของงานวิชาการ และการไม่มีความสามารถในการสร้างผลงานทางวิชาการ

2.2 งานวิจัยต่างประเทศ

นิโคสัน และทาร์ซี่ (Nicholson and Tracy, 1982 : 28) ได้ศึกษาอิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียนที่มีต่อคุณภาพของครูในการพัฒนาคุณภาพการสอน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความเข้าใจในบทบาทและหน้าที่ วิธีการ มีการบริหารและการจัดการที่ดี และยอมรับการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนจะส่งผลต่อเจตคติ และการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของครูด้วย

คาเวลติ (Cawelti, 1987) นักการศึกษาชาวอังกฤษ ได้สรุปงานวิจัยว่าความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความตั้งใจ การเอาใจจริงเอาใจ และความรู้ความสามารถของผู้บริหาร ความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสำคัญ

เซนต์กี (Senge, 2003) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐแมสซัสเซตส์ สหรัฐอเมริกา โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร และครู พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนคือ กระบวนการบริหารจัดการความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้อง ส่วนปัจจัยสำคัญที่ส่งผลมากที่สุดคือผู้บริหารโรงเรียนที่มีความชาญฉลาด มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูงในการบริหารโรงเรียน มีทักษะและมีประสบการณ์มากพอจะส่งผลต่อคุณภาพการบริหารโรงเรียนอย่างสำคัญ

อีแวนด์ (Evans, 2007) นักการศึกษาชาวอังกฤษ ได้ศึกษาการทำหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนว่าผู้ที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องผ่านการฝึกฝนจากสถาบันที่จัดการเรียนการสอนการเป็นผู้บริหารโดยเฉพาะเพื่อให้บุคคลเหล่านั้นรู้วิธีและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารเพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับงานบริหารของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะพบว่าในการบริหารสถานศึกษาผู้มีส่วนสำคัญ คือ ผู้บริหารของสถานศึกษา ซึ่งจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถทั้งในการบริหารสถานศึกษา มีทักษะการบริหารสถานศึกษาอย่างชาญฉลาด เป็นผู้ที่มีความรู้ในทางวิชาการ เป็นผู้รอบรู้ด้านต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักหน้าที่และปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนอย่างสมบูรณ์ ครบถ้วน หมั่นทบทวนหรือประเมินตนเองเพื่อพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีบุคลิกภาพที่ดี ประพฤติตนดีและถูกต้องเหมาะสมตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เป็นผู้นำที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเชื่อถือ เชื่อมั่น และเคารพศรัทธา อันจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง

จากผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน เช่น กมลวรรณ ประวัติศิลป์ (2546) ได้วิจัยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี แล้วพบว่า ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนจะแปรปรวนไปตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียน สุชาติ สุนทรเนตร (2547) ได้วิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหาร

สถานศึกษาของคุรุสภา ปี 2540 โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี แล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานต่างกัน ชัยสิทธิ์ มัลย์มาตย์ และคณะ (2546 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการบริหารปฏิบัติในการเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ แล้วพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ในการบริหารต่างกัน มีการปฏิบัติในการเข้าสู่ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่างกันและสุชาดา ธรรมรัตน์ (2547) ได้วิจัยการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา ปี 2540 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม แล้วพบว่า เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยจึงนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Pibulsongkram Rajabhat University

3. กรอบแนวคิดในการวิจัย

