

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎี หลักการ ตลอดจนงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานความคิดนำไปสู่กรอบการวิจัย และเป็นข้อมูลในการทำวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้นำและการบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ
 - 1.2 ทฤษฎีผู้นำ
 - 1.3 ผู้นำกับการบริหาร
 - 1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา
2. มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. การพัฒนาวิชาชีพ
4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา 12 มาตรฐาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. ผู้นำและการบริหารการศึกษา

1.1 ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

ผู้นำและภาวะผู้นำ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชาในองค์กร ที่จะทำให้บางคนชนะใจลูกน้อง จนทำให้เกิดความทุ่มเททำงานอย่างเต็มที่ ในขณะที่เดี๋ยวก่อนก็ทำให้ลูกน้องเกลียดจนกระทั่งขับไล่ไล่ส่ง มีผู้ให้ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำแตกต่างกันดังนี้

ความหมายของผู้นำ (Leadership) มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้นำ” ไว้ในลักษณะต่างๆ กันดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540 : 95) ให้ความหมายว่า ผู้นำคือผู้มีอิทธิพลในทางที่ถูกต้องต่อการกระทำของผู้อื่นมากกว่าคนอื่น ๆ ในองค์กรหรือกลุ่มที่เขาปฏิบัติงานอยู่เป็นผู้ซึ่งใช้อิทธิพลในการกำหนดเป้าหมายหรือการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้รับการเลือกตั้งจากกลุ่มเพื่อให้เป็นผู้นำหรือหัวหน้า

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541:197) ให้ความหมายว่าผู้นำคือ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม สามารถนำกลุ่มปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2542 : 7) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง บุคคลสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรต่าง ๆ ทั้งองค์กรรูปนัย (Formal Organization) และองค์กรอรูปนัย (Informal Organization) เป็นผู้มีอิทธิพลที่จะนำและร่วมปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้อื่นให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กรหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ผู้นำ (Leader) จะต้องนำ (Lead) ผู้ตาม(Follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุจุดประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้

จากความหมายของผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มและมีความสามารถทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของผู้นำด้วย ความเต็มใจและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

นอกจากนี้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเพื่อประสานงานให้สำเร็จจุดมุ่งตามเป้าหมาย ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการ ดังนี้

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540 : 184) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อบรรลุให้ถึงจุดมุ่งหมายที่กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่ง ๆ

สุเมธ แสงนันทนวล (2540 : 48) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้สร้างอิทธิพล จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540 : 410) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้ อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ และความสามารถในการชักชวนหรือชี้ชวนคนอื่นให้ปฏิบัติตามในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ชาญชัย อาจินสมจาร (2542 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การสร้างโอกาสให้พนักงานหรือบุคคลอื่น ได้ทำประโยชน์อย่างสำคัญเป็นรายบุคคลหรือเป็นทีมต่อภารกิจขององค์กร

จากความหมายภาวะผู้นำข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ ผู้ที่สามารถจูงใจ โน้มน้าว กระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและพลังร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจและความภาคภูมิใจ

1.2 ทฤษฎีผู้นำ

ผู้นำนับว่าเป็นบุคคลสำคัญในการดำเนินการขององค์การ ที่จะนำและร่วมมือกับผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีนักปราชญ์และนักวิชาการแต่ละคนต่างศึกษาผู้นำไปตามที่ตนเองถนัดหรือสนใจ พอแบ่งการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีผู้นำ ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540 : 44-47 ; อ้างถึงใน Stogdill. 1974 : 17-23) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้นำเป็นทฤษฎีผู้นำไว้ 6 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great Man Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้พยายามอธิบายว่าการเป็นผู้นำเป็นผลมาจากพันธุกรรม นั่นคือ เป็นผู้นำโดยกำเนิด (Leaders are Born) เกิดมาพร้อมกับลักษณะบางอย่างที่จะส่งเสริมและสนับสนุนให้เป็นผู้นำอนุชาของกษัตริย์ย่อมมีอำนาจและอิทธิพลมากกว่าคนธรรมดาอื่น ๆ ผู้นำจะมีบุคลิกลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากคนอื่น นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าประวัติศาสตร์ของโลก คือ ประวัติของผู้ยิ่งใหญ่
2. ทฤษฎีสิ่งแวดล้อม (Environmental Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ มีความเห็นว่าผู้นำเป็นผลมาจากเวลา สถานที่ และสภาพแวดล้อม สิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ สถานการณ์ที่ทำให้เกิดผู้นำ นักทฤษฎีในกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำเกิดขึ้นได้ด้วยความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหาสังคมสงครามและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ เปิดโอกาสให้คนเป็นผู้นำ
3. ทฤษฎีบุคคลและสถานการณ์ (Personal - Situation) ทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่และทฤษฎีสิ่งแวดล้อมพยายามอธิบายแหล่งที่เกิดของภาวะผู้นำเพียงอย่างเดียว คือ ถ้ามีใช้คุณลักษณะเฉพาะหรือความเป็นอัจฉริยะ แล้วเป็นสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ แต่ทฤษฎีนี้ อธิบายว่าภาวะผู้นำเป็น ผลมาจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์
4. ทฤษฎีปฏิสัมพันธ์และความคาดหวัง (Interaction-Expectation Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้อธิบายว่าภาวะผู้นำก็คือการสร้างปฏิสัมพันธ์ ผู้นำจะมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น หากปฏิสัมพันธ์นั้นเป็นไปตามความคาดหวังของกลุ่ม แรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกเปลี่ยนแปลงไปตามการเปลี่ยนแปลงความคาดหวังในเรื่องของรางวัลและการลงโทษ
5. ทฤษฎีมนุษยธรรม (Humanistic Theories) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้ อธิบายว่า โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ต้องการแรงจูงใจจึงพัฒนา แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพและความกลมเกลียว

ของหน่วยงาน ผู้นำจำเป็นจะต้องหาทางส่งเสริม ควบคุมหรือจูงใจในลักษณะที่เหมาะสม เพื่อให้สมาชิกของกลุ่มปฏิบัติตามภารกิจเพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ทฤษฎีนี้เน้นความเป็นมนุษย์และธรรมชาติของมนุษย์ของสมาชิกในองค์การ

6. ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน (Exchange Theories) ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมนั้นปรากฏในรูปของการแลกเปลี่ยนระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ปฏิสัมพันธ์จะดำเนินต่อไปตราบเท่าที่สมาชิกยังได้ประโยชน์ร่วมกัน จากการแลกเปลี่ยนทางสังคมนั้น สมาชิกของกลุ่มมอบเกียรติ สถานะ และศักดิ์ศรีให้กับผู้นำ เพื่อแลกกับการที่ผู้นำช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542 : 95) ได้สรุปทฤษฎีในองค์การไว้ 3 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Approach) คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวนำ เช่น สติปัญญา ความรับผิดชอบซึ่งกล่าวโดยสรุปว่า ผู้นำควรเป็นเช่นใด
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Approach) คือ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมา ซึ่งกล่าวโดยสรุปว่า ผู้นำควรมีพฤติกรรมเช่นใด
3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational or Contingency Approach) คือ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้นำซึ่งกล่าวโดยสรุป สถานการณ์อะไรที่จะนำคนอื่นได้

1.3 ผู้นำกับการบริหาร

ผู้นำกับผู้บริหารดูเหมือนจะเป็นตัวเดียวกัน แต่มีนักการศึกษา ได้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2540 : 72) ผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร คือ กิจกรรมของมนุษย์ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย

4 ประการ คือ

1. ภารกิจที่ต้องปฏิบัติ
2. องค์กรรูปนัย (Formal Organization)
3. กลุ่มที่จะต้องทำงาน
4. ผู้นำ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช (2540 : 48) ได้ให้แนวคิดว่ากระบวนการเป็นผู้นำนั้นประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน คือการนำ (Leading) และการบริหาร (Administering) สำหรับการนำมีความรับผิดชอบอยู่ 2 ประการ คือ การสนองความต้องการของบุคคล และการเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรม (Innovation) ภารกิจด้านการบริหารมีความรับผิดชอบ 2 ประการ

คือ การจัดบรรยากาศการเรียนการสอน และการรักษาหรือป้องกันให้หน่วยงานดำรงอยู่ต่อไปได้
จำเป็นต้องประสานงาน ขจัดปัญหาข้อโต้แย้ง และต้องประเมินผลงาน

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (2540 : 13 – 14) ได้ชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่าง
ผู้นำกับผู้บริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารชอบบริหาร ผู้นำชอบการเปลี่ยนแปลง
2. ผู้บริหารชอบลอกแบบ (Copy) ผู้นำมีความคิดริเริ่ม
3. ผู้บริหารรักษาสภาพเดิม ผู้นำชอบพัฒนา
4. ผู้บริหารเน้นที่ระบบและโครงสร้าง ผู้นำเน้นที่บุคคล
5. ผู้บริหารชอบใช้การควบคุม ผู้นำคล้อยให้เกิดความเชื่อถือ
6. ผู้บริหารมักมองในระยะใกล้ ผู้นำมองกว้างและไกล
7. ผู้บริหารมักถามอย่างไร (How) และเมื่อไร (When) ผู้นำมักถามอะไร (What)

และทำไม (Why)

8. ผู้บริหารชอบเอาอย่าง ผู้นำคิดสร้างสรรค์
9. ผู้บริหารยอมรับสภาพเดิม ผู้นำท้าทายสภาพเดิม
10. ผู้บริหารทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Does Thing Right) ผู้นำทำในสิ่งที่

ถูกต้อง (Does the Right Thing)

จากการศึกษาแนวคิดต่าง ๆ ทำให้เห็นว่าผู้นำกับผู้บริหารย่อมเป็นคน ๆ เดียวกัน
เพียงแต่แสดงบทบาทในแต่ละสถานการณ์ไม่เหมือนกัน ผู้บริหารที่ขาดความเป็นผู้นำจะปฏิบัติ
ภารกิจให้ลุล่วงได้โดยยาก ผู้นำที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารก็อาจปฏิบัติภารกิจให้ลุล่วงได้ลำบาก
ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูงย่อมสามารถทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี สามารถ
ทำให้กลุ่มประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายช่วยให้หน่วยงานคงอยู่ต่อไปได้และช่วยให้สมาชิก
ได้สนองความต้องการในสิ่งที่ปรารถนา

1.4 บทบาทและหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษา

ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนมาก เพราะโรงเรียนเป็น
ระบบย่อยของระบบการศึกษา และระบบสังคม การจัดการการศึกษาในโรงเรียน จึงต้องให้
สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำทางการ
เปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของ
ผู้นำทางการศึกษาไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540 : 73-74) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้นำทางการศึกษาที่จะต้องเป็นผู้นำซึ่งกำหนดไว้ 17 บทบาท คือ

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง (Direction Sitting) หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายแนวทางการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader Catalyst) หมายถึง การเป็นผู้นำในด้านต่างๆ ของสถานศึกษา เป็นผู้มีอิทธิพลจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามได้
3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) เป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการของสถานศึกษา
4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) เป็นผู้ตัดสินใจเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา
5. บทบาทเป็นนักจัดการ องค์กร (Organizer) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงานสถานศึกษา
6. บทบาทเป็นผู้จัดการเปลี่ยนแปลง (Change Manager) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจูงใจในการเปลี่ยนแปลง
7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ในสถานศึกษา
8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (Communicator) เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษา ติดต่อและประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เป็นผู้คอยแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มในสถานศึกษา
10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problem Manager) เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ ของสถานศึกษา
11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบงาน (System Manager) เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและการพัฒนาสถานศึกษา
12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) เป็นผู้นำด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนและการบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา
13. บทบาทเป็นผู้บริหารงานบุคคล (Personnel Manager) เป็นผู้สรรหา คัดเลือก และรักษาพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา
14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สินสิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุด

15. บทบาทเป็นผู้ประเมินผล (Appraiser) เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและ โครงการต่างๆ ของสถานศึกษา

16. บทบาทเป็นประธานในพิธี (Ceremonial Head) เป็นผู้นำทางด้านการจัดงาน พิธีการต่างๆ ของหน่วยงานทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (Public Relater) เป็นผู้นำในการ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก การ ประชาสัมพันธ์การติดต่อประสานงานรวมทั้งการให้บริการทางวิชาการแก่หน่วยงานนั้นๆ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540 : 33-34) ได้ชี้ให้เห็นว่า บทบาทหน้าที่ของ ผู้นำการศึกษามี 3 ประการ คือ

1. พฤติกรรมของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องแสดงความเป็นผู้นำ โดยการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่ง จะต้องประสานกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบรรลุเป้าหมายพฤติกรรมของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อ โครงสร้าง กระบวนการ และ วิธีทำงานนอกจากนี้ยังมีอิทธิต่อขวัญกำลังใจของครู อาจารย์ พฤติกรรมของนักเรียน เนื้อหาสาระของหลักสูตร เป็นต้น

2. หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมของผู้บริหารใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก คือ พฤติกรรมมุ่งมั่น นั่นคือ มุ่งในการปฏิบัติภารกิจ ของกลุ่มให้สำเร็จ ประเด็น ที่สอง คือ พฤติกรรมมุ่งคน นั่นคือสนใจในบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ให้ความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับ ความมั่นคง ปลอดภัย การยอมรับนับถือ ศักดิ์ศรีและคุณค่าในการเป็นคน

3. พัฒนาคณะอื่น เป้าหมายที่เด่นชัดอย่างหนึ่งของสถานศึกษาก็คือ การพัฒนาคณะ คนที่ควรจะต้องพัฒนานั้นจะต้องมุ่งทั้งผู้เรียนและผู้สอน จะต้องพัฒนาศักยภาพของผู้นำรุ่นใหม่ ให้เกิดขึ้น หากบุคคลในสถานศึกษาได้รับการพัฒนาทั้งความสามารถและจิตใจ จนถึงระดับที่พึงปรารถนาแล้ว ก็ย่อมเชื่อได้ว่าสถานศึกษาย่อมสามารถบรรลุเป้าหมายได้

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540 : 35) ได้ชี้ให้เห็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหาร สถานศึกษา ซึ่งมีหน้าที่หลัก ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมองเห็นการณ์ไกลและมีอิทธิพลในการพัฒนา เป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องกระตุ้นและชี้นำในการพัฒนาเป้าหมายต่างๆ เพื่อ ช่วยให้การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการ ต่างๆ ไปปฏิบัติ

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะจัดหาและจัดสรรทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็น เพื่อสนับสนุน โครงการและ โปรแกรมของสถานศึกษา
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในกิจกรรมต่างๆ
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประเมินผล ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหาร โรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร โรงเรียนมาก เพราะ โรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและ ระบบสังคม การจัดการ การศึกษาในโรงเรียน จึงต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย ซึ่งมีผู้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของ ผู้นำทางการศึกษา

2. มาตรฐานคุณภาพการศึกษา

มาตรฐานคุณภาพการศึกษา คือ ข้อกำหนดที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ องค์ประกอบต่าง ๆ ทางการศึกษา 3 ด้าน (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. 2542 : 164) ได้แก่

1. มาตรฐานการศึกษาด้านผลผลิต หมายถึง คุณลักษณะ คุณภาพที่พึงประสงค์ ของผู้เรียนที่เป็นผลผลิตของหลักสูตร
2. มาตรฐานการศึกษาด้านปัจจัย หมายถึง คุณภาพของคน อุปกรณ์ งบประมาณ สถานที่ เทคโนโลยี จำเป็นต้องมีต้องใช้ เพื่อนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ
3. มาตรฐานการศึกษาด้านกระบวนการ หมายถึง คุณภาพของระบบ วิธีการ เทคโนโลยีเชิงระบบที่มีประสิทธิภาพ

การบริหารคุณภาพ คือ การปรับปรุงคุณภาพของผู้เรียนด้วยการให้บุคลากรทุกระดับและทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงที่จะจัดการให้ประสบความสำเร็จสูงสุด ปรับปรุง กำหนดมาตรฐาน กำหนดขั้นตอนการทำงานร่วมกับคู่มือการปฏิบัติงานให้ทันสมัย อยู่เสมอ มีความร่วมมือที่ดี และประเมินงานที่เข้มแข็งทั้งองค์กร จัดหา และวิเคราะห์ข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ ขอมรับและแสวงหาวิธีการจัดการเพื่อความมีประสิทธิภาพสูงสุด (สมศักดิ์ สิ้นธุระเวชญ์. 2542 : 183-188)

การควบคุมคุณภาพ เป็นกระบวนการจัดการที่สถานศึกษาควรจะนำมาใช้ในการ บริหารคุณภาพ คือการควบคุมคุณภาพโดยใช้วงจรเดมิ่ง ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทุกระดับ การบริหารและการปฏิบัติงาน PDCA ย่อมาจาก Plan-Do-Check-Action ซึ่งมีความหมายว่า การวางแผน-ปฏิบัติ-ตรวจสอบ-ปรับปรุง ต้องดำเนินการอย่างมีวินัย ให้ครบวงจร หมุนเวียน

พัฒนาไปไม่มีหยุดหย่อน เป็นกิจกรรมพื้นฐานในการบริหารคุณภาพเพื่อให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ดังนั้นการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพต้องได้รับความร่วมมือมือกับทุกคนในองค์กรนั้น ๆ

วงจรควบคุมคุณภาพ PDCA มีภารกิจหลัก 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 การวางแผน (Plan-P)

ขั้นที่ 2 การปฏิบัติงานตามแผน (Do-D)

ขั้นที่ 3 การตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน (Check-C)

ขั้นที่ 4 การแก้ไขปัญหา (Action-A)

ประโยชน์ของการกำหนดมาตรฐานการจัดการศึกษา (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 55) มีแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนที่ชัดเจน และมีแนวค่านิยมในการควบคุมคุณภาพกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐาน ดังนี้

1. มีแนวทางในการจัดปัจจัยความพร้อมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
2. มีเป้าหมายความสำเร็จขั้นต่ำที่ปฏิบัติได้
3. มีความสะดวกในการกำกับติดตาม ตรวจสอบ และประเมิน เกิดการประกัน

คุณภาพการศึกษา

มาตรฐานการศึกษา มีการกำหนดตัวบ่งชี้ไว้ เพื่อให้เห็นเป้าหมายความสำเร็จและความสามารถกำกับติดตามตรวจสอบได้อย่างเป็นรูปธรรม (กรมสามัญศึกษา. 2540 : 56-60) ดังนี้

1. มาตรฐานด้านปัจจัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 ผู้เรียนมีความพร้อมและวุฒิภาวะที่จะเรียนเหมาะสมกับวัย

1.2 มีครูเพียงพอในการจัดการเรียนการสอน

1.3 ครูมีลักษณะตามเกณฑ์

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะในการบริหาร

สถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 มีงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย

ต่อการจัดการเรียนการสอน

2. มาตรฐานด้านกระบวนการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 สถานศึกษาดำเนินงานและจัดการด้านวิชาการ บุคลากร ชุมชน การเงิน

สังคม นักเรียน อาคารสถานที่และสัมพันธ์กับชุมชนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

2.2 สถานศึกษาจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับหลักสูตรอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

2.3 สถานศึกษาจัดกิจกรรมและบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

3. มาตรฐานด้านผลผลิตการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.1 ผู้เรียนมีความรู้พื้นฐานความสามารถทักษะเชิงกระบวนการในการดำรงชีวิต

3.2 ผู้เรียนมีทักษะกระบวนการทำงาน และมีความสามารถในการจัดการ

3.3 ผู้เรียนมีเจตคติ คุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

3.4 ผู้เรียนมีสุขภาพ พลานามัยและบุคลิกภาพที่ดี

3.5 ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขและร่วมพัฒนาสังคม

การกำหนดมาตรฐานการศึกษาจึงเป็นเป้าหมายที่สำคัญในการดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จเพื่อให้ทราบถึงทิศทางการพัฒนาหน่วยงานนั้น ๆ และสามารถกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล ได้อย่างเป็นรูปธรรมการส่งเสริมและพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิตครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ

มาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตวิชาชีพ กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรอื่นทั้งของรัฐและเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด การจัดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาอื่น คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด (เรียงชัย จงพิพัฒนสุข. 2546 : 84)

จะเห็นได้ว่าในการส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ผู้บริหารมืออาชีพนั้น จะต้องมีความรู้ที่มีคุณภาพ จรรยาบรรณของวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ครู จำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้กลวิธีในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา ศึกษาค้นคว้า หาความรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ให้ตนเองอยู่เสมอ

3. การพัฒนาวิชาชีพ

ตามสภาพการณ์ที่ใช้มาตรฐานเป็นเกณฑ์ ความต้องการ เป้าหมายและความพึงพอใจ ของบุคคลไม่ใช่หลักของการพัฒนาด้านวิชาชีพอีกต่อไป การพัฒนาวิชาชีพ การนิเทศและการ ประเมินผลส่วนแต่เน้นให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้ ดังนั้นในการพัฒนาวิชาชีพให้เข้าสู่เกณฑ์ มาตรฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับครูและผู้บริหารการศึกษา (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2543 : 53)

สมยศ นาวิการ (2542 : 19) ได้ให้คำนิยามหลักการพัฒนาวิชาชีพ ไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพเกิดจากภาพลักษณ์ที่ดีด้านการเรียนการสอน
2. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพให้โอกาสครูได้สร้างความรู้และทักษะของตนเอง
3. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพใช้หรือเป็นตัวแบบกลยุทธ์การสอนที่ครู จะใช้กับนักเรียน
4. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพส่งเสริมให้ครูให้มีบทบาทเป็นผู้นำ
6. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพสร้างความเชื่อมโยงกับหน่วยงานอื่น
7. การพัฒนาวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพต้องประเมินและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กระบวนการพัฒนาบุคลากรที่สำคัญใน การพัฒนาวิชาชีพคือ การคิดค้น การใช้วิธี การทำงานแบบใหม่ ๆ ให้ได้ผลงานดีกว่าเดิมเสมอไม่ว่าการทำงานนั้นจะอยู่ในเรื่องใดก็ตาม ย่อมมีแนวทางใหม่ ๆ ที่จะทำให้ได้ผลดีกว่าเดิม อาชีพครูเป็นอาชีพที่อาศัยวิชาการปฏิบัติงาน ถือว่าเป็นอาชีพชั้นสูงที่ต้องฝึกฝน เรียนรู้โดยอาศัยหลักการ ทฤษฎีหลาย ๆ อย่างผสมผสานกัน การพัฒนาวิชาชีพของตนเองอยู่เสมออันย่อมแสดงให้เห็นว่า ตนเองเป็นครูมืออาชีพ (กระทรวง ศึกษาธิการ. 2538 : 14-15)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการพัฒนาวิชาชีพทางการศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารการศึกษาต้องกระทำอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง ครู นักเรียนส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย

4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพบริหารการศึกษา

เพื่อให้ผู้บริหารการศึกษาได้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546 . 21-60) ดังนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ
4. การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานจน
6. การเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร
7. การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

คุรุสภาได้กำหนดเกณฑ์เพื่อเป็นแนวปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 12 มาตรฐาน ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2546 : 21-60)

4.1 มาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน

และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม โดยส่วนร่วม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่เสมอ

- 1) การศึกษาเอกสาร ตำราและนวัตกรรมการศึกษาต่าง ๆ
- 2) การเข้าร่วมประชุมอบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษาและวิชาชีพครู
- 3) การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- 4) การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา

ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

- 1) การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- 2) ชักชวนให้เพื่อนเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
- 3) การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านบริหารการศึกษา

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

- 1) การเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพทางการบริหาร การศึกษาและวิชาชีพครู
- 2) การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษาและวิชาชีพครู
- 3) การมีผลงานวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ
- 4) การป้องกันเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู

4.2 มาตรฐานที่ 2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลในการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง การกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนร่วม

ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชน เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1) กิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชน ได้จริง

2) กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานให้แก่ครู ผู้เรียนและชุมชน กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียนและชุมชน

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียน และชุมชนทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

1) การเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียนและชุมชนทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

2) การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครู ผู้เรียนและชุมชน โดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกด้าน ในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาทั้งด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู ผู้เรียนและชุมชน

1) กิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริม ตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อพัฒนาการรอบด้านของครู ผู้เรียนและชุมชน

2) กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบนำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียนและชุมชน ได้โดยตรง

4.3 มาตรฐานที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน ได้มีการพัฒนา ตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาคัดข้อของผู้ร่วมงาน กำหนดพัฒนาของแต่ละคนและเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาคนนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคในการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงาน ได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพและแนวทางที่เหมาะสมกับตนเองและเมื่อปฏิบัติ

ตนเป็นผลศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคล
แห่งการเรียนรู้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 รู้จุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงานและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน

- 1) ระบบข้อมูลของบุคคลที่แสดงถึงคุณลักษณะส่วนตัวความถนัด ความสนใจและความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 2) การให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานได้เป็นรายบุคคล
- 3) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องด้วยวิธีต่างๆ ที่เหมาะสม

ระดับ 2 แก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานและส่งเสริมพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นอยู่เสมอ

- 1) การจัดกิจกรรมเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับความถนัดและความสนใจของแต่ละคน
- 2) การมอบหมายงานที่ทำทนายและสนับสนุนให้ประสบผลสำเร็จในงานนั้น
- 3) การแสดงความชื่นชมต่อผลสำเร็จของงานของผู้ร่วมงาน

ระดับ 3 พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถพัฒนาตนเองได้เต็มขีดความสามารถของแต่ละคน

- 1) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานประเมินและพัฒนาตนเองจนเป็นปกตินิสัย โดยกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานกำหนดจุดพัฒนาเลือกเป้าหมายที่ทำทนายและเลือกวิธีพัฒนาด้วยตนเอง
- 2) การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน
- 3) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานจัดทำเพิ่มสะสมงานของตนเอง
- 4) การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน

4.4 มาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมีอาชีพวางแผนขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียนครู ผู้ร่วมงาน ชุมชนทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับนโยบาย แนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำ ไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมี

กิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนาความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรมและผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่า และเกิดผลอย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 จัดทำแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน

- 1) การใช้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน ในการจัดทำแผน
- 2) การมีองค์ประกอบของแผนครบถ้วน

ระดับ 2 จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน

- 1) การมีแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของหน่วยงานและชุมชน
- 2) การกำหนดเป้าหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน

ระดับ 3 จัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่มุ่งให้เกิดผลคุ้มค่าต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังคมและสิ่งแวดล้อม

- 1) การเป็นแผนที่มีเป้าหมายท้าทาย
- 2) การเป็นแผนที่มีทิศทาง การปฏิบัติสอดคล้องกันตลอดแนว
- 3) การเป็นแผนใช้นวัตกรรมแก้ไขปัญหาและพัฒนาได้สอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคมและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- 4) การเป็นแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียนและชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า

4.5 มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่คุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นอันดับ ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของผลงาน และองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคน ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม

- 1) ความทันสมัย และมีคุณภาพ
- 2) ความเหมาะสมกับผู้ร่วมงาน องค์กรและกิจกรรมการบริหาร
- 3) ความสอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เจ็อนใจและข้อจำกัดของงาน

ระดับ 2 ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือเทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพอย่างหลากหลายและผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม

- 1) ผู้ร่วมงานองค์กร ได้รับการพัฒนาด้วยนวัตกรรมการบริหารอย่างถูกต้องเหมาะสมและต่อเนื่อง
- 2) ความหลากหลายของนวัตกรรมการบริหารตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กรและปฏิบัติได้จริง
- 3) ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

ระดับ 3 กิดค้นผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการบริหาร การศึกษาโดยมีผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม

- 1) ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตสื่อ เครื่องมือเทคนิควิธีการและตัดสินใจใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม
- 2) ประเมินผลการใช้นวัตกรรมบริหารและปรับปรุงให้มีคุณภาพสูงขึ้น
- 3) ร่วมกันเผยแพร่การใช้นวัตกรรมบริหารที่ได้ผลแล้วด้วยความภาคภูมิใจ

4.6 มาตรฐานที่ 6 การปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชัยยุ ทำทหาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนาการสนับสนุนข้อมูลและให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้าปฏิบัติและปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กรรวมทั้งบุคลากรทุกคน ชื่นชม และ ศรัทธาในความสามารถในตนเอง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้จริง

- 1) การใช้อำนาจสั่งการให้ปฏิบัติตามแผน
- 2) การดำเนินกิจกรรมโดยการใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยในการบริหารและระยะเวลาการปฏิบัติตรงตามแผนที่กำหนดไว้โดยไม่เปลี่ยนแปลง

ระดับ 2 มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้จริง โดยผู้บริหารปฏิบัติงานร่วมตรวจสอบประเมินระหว่างการปฏิบัติและปรับปรุงงานเพื่อนำไปสู่ผลจริง

- 1) การมีข้อมูลที่แสดงจุดเด่น จุดด้อย ข้อสังเกตของผลงานที่ได้ปฏิบัติ
- 2) การดำเนินกิจกรรมโดยใช้สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการปัจจัยการบริหารที่มีการเปลี่ยนแปลงจากที่กำหนดในแผนเพื่อนำไปสู่ผลจริง
- 3) การประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน
- 4) การปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- 5) ผู้บริหารร่วมกับผู้ปฏิบัติงานตรวจสอบผลระหว่างการปฏิบัติและแก้ไขการปฏิบัติร่วมกัน

ระดับ 3 มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง โดยผู้ปฏิบัติงานดำเนินการเองตรวจสอบประเมิน ระหว่างการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และปรับปรุงได้เอง จนสามารถนำไปสู่ผลได้จริงอย่างภาคภูมิใจ

- 1) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและจุดเน้นของงาน
- 2) ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ
- 3) ผู้ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลประเมินตัดสินผลการปฏิบัติด้วยตนเอง
- 4) ผู้ปฏิบัติงานกำหนดแนวทาง วิธีการพัฒนาปรับปรุงงานสู่เป้าหมายด้วยตนเอง

- 5) ผู้ปฏิบัติงานปรับเปลี่ยนแก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติด้วยตนเอง

4.7 มาตรฐานที่ 7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ควบคุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัดผลดี ผลเสียและผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจในส่วนใดนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อ

ผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานนั้นยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้ครบบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์ อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเองรวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตนเองเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณภาพแห่งตน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นการรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติมีหลักฐานการปฏิบัติที่ชัดเจน แสดงถึงข้อดี ข้อเสีย ผลกระทบของงานที่ได้ปฏิบัติ

- 1) รายงานแสดงถึงความสมบูรณ์ของข้อมูลทุกองค์ประกอบของผลงาน
- 2) รายงานมีความเชื่อมโยงและสอดคล้องอย่างเป็นระบบ
- 3) หลักฐานร่องรอยการปฏิบัติที่แสดงถึงผลและกระบวนการปฏิบัติ

ระดับ 2 เป็นการรายงานผลที่เกิดจากการร่วมปฏิบัติจริงมีรายละเอียดที่ลึกซึ้ง แสดงถึงความสำเร็จของงานที่ชื่นชมภูมิใจนำเสนอข้อปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ในลักษณะ ตามที่ได้ปฏิบัติจนเกิดผลจริงเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษ

- 1) เป้าหมายระดับคุณภาพของผลผลิตที่เปรียบเทียบให้เห็นการพัฒนาที่สูงกว่าเดิมที่เป็นความสำเร็จน่าชื่นชมภูมิใจ
- 2) ข้อมูลสาระที่ผู้รับบริการได้รับประโยชน์ในลักษณะต่าง ๆ ตามขอบข่ายของงานที่ได้ปฏิบัติเกิดผลจริง

ระดับ 3 เป็นการรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง มีรายละเอียดที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงวิธีการ การปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิมจากผลเสีย และข้อจำกัดที่พบและมีข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

- 1) แนวทางในการปรับปรุงงานในอนาคต
- 2) ข้อเสนอแนะในการนำไปปรับใช้ในสภาวะต่างๆ

4.8 มาตรฐานที่ 8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำ ตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรใน

องค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน จะมีผลต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือต่อการปฏิบัติงานจนสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

- 1) แต่งการสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ
- 2) การใช้วาจาสุภาพ
- 3) การมีความประพฤติเรียบร้อย
- 4) การดูแลสุขภาพ
- 5) การมีความเมตตา กรุณาต่อผู้อื่น
- 6) การมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

ระดับ 2 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ ตลอดจนแทรกแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดีในกระบวนการบริหาร

- 1) การให้คำแนะนำอย่างสร้างสรรค์
- 2) การเชิญชวนให้ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้ว
- 3) ความพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องที่จะเกิดขึ้น
- 4) แบบอย่างที่ดีที่ได้สอดแทรกในกระบวนการบริหาร

ระดับ 3 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้อื่นเกิดศรัทธาและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีเลือกสรรแล้วจนเป็นปกตินิสัย

- 1) การเปิด โอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร
- 2) ผู้ร่วมงานเลือกปฏิบัติและปฏิบัติตามพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ
- 3) การเสริมแรงทางบวกแก่ผู้ที่ปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี
- 4) การร่วมกันเผยแพร่กระบวนการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม

4.9 มาตรฐานที่ 9 การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชนและเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการผู้บริหารมืออาชีพ ต้องร่วมมือกับชุมชน และ

หน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชน เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนร่วม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถพร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ และชุมชนตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

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

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตาม ความสามารถและความถนัด

- 1) การเข้าร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ
- 2) การปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถและผลดีที่เกิดกับชุมชน
- 3) การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ

ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนและร่วมมือกับหน่วยงานอื่นพัฒนาการศึกษา อย่างเป็นระบบ

- 1) ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา
- 2) การปรับปรุงงานด้วยตนเองและชักจูงผู้อื่น ให้เข้าร่วมงานพัฒนา
- 3) การเปิด โอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการ

ในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชน

4.10 มาตรฐานที่ 10 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและนำข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 สามารถแสวงหาและใช้ประโยชน์จากข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นต่อการบริหาร เช่น ข้อมูลสารสนเทศด้านเทคโนโลยี เทคนิควิธีการ นวัตกรรมในการบริหารและข้อมูลข่าวสารทางการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วิถีชีวิตในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับโลก

- 1) การมีข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน
- 2) การใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

ระดับ 2 สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บอย่างเป็นระบบและนำมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงานได้

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

ระดับ 3 สามารถนำข้อมูลข่าวสารมาใช้ในการจัดกิจกรรมการพัฒนาได้เป็นปกติวิสัยและสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้ร่วมงาน หน่วยงานและชุมชนได้อย่างเป็นระบบ

- 1) การมีระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศที่ทันสมัยและไวต่อการให้บริการ
- 2) ความต่อเนื่องในการใช้ข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศในการพัฒนาคน
- 3) การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศใช้ในการพัฒนาอย่างเป็นระบบทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ

- 4) ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศและการยอมรับของผู้รับบริการ

4.11 มาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำและจัดรับงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน สามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระสับความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นผู้นำการพัฒนาที่ดี

- 1) ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน

- 2) การมีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน
- 3) ความสามารถในการพูดชัดเจน ชี้นำ หรือนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจน
- 4) การตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ

ระดับ 2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

- 1) การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม
- 2) การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการ โดยความคิดของผู้บริหารคนเดียวเป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายแนวทางการดำเนินงานด้วยกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ
- 3) การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเองตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเอง ได้อย่างต่อเนื่อง
- 4) การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความสามารถในการแต่ละด้านให้เป็นผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

ระดับ 3 ร่วมสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร

- 1) ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน
- 2) การจัดระบบหรือแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุข ส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายคุณภาพของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ
- 3) การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้เรียนที่ประสบความสำเร็จ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง

4.12 มาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตระหนักในปัญหาและรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน

- 1) การมีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เหตุการณ์ และสภาวะสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรที่รับผิดชอบ
- 2) การวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ

3) การมองเห็นปัญหาและข้อจำกัดเป็นสิ่งที่นำไปสู่การพัฒนา

ระดับ 2 เตรียมวางแผนแก้ปัญหา วางแผนการเปลี่ยนแปลงและปรับกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์รอบด้าน

- 1) การประเมินและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติเป็นระยะ ๆ
- 2) การกำหนดทางเลือกหลายที่สามารถเลือกใช้ได้เหมาะสมกับสถานการณ์
- 3) การมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก
- 4) บุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมปรับปรุงงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์

อยู่เสมอ

ระดับ 3 ดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

- 1) จัดเตรียมงานด้านอื่น ได้สัมพันธ์ต่อเนื่องและส่งเสริมงานปัจจุบัน
- 2) ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าของหน่วยงาน เพื่อน

ร่วมงาน ผู้เรียน ชุมชน

3) การริเริ่มดำเนินงานหรือกิจกรรมใหม่ที่ส่งผลต่อเป้าหมายได้มากกว่าเดิม และสูงขึ้นในอนาคต

สรุปได้ว่า ในการพัฒนากระบวนการบริหารในสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้มาตรฐานที่จะส่งต่อผู้เรียนต่อการพัฒนาครู พัฒนางานองค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ ในฐานะผู้วิจัยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จึงศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ทั้ง 12 มาตรฐาน ของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2546 นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

เรียงยศ แก้วไพฑูรย์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียนที่มีต่อการบริหาร โรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาค้นพบว่า ระดับความคิดเห็นของอำเภอบ้านแท่น จังหวัดชัยภูมิ โดยส่วนรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ การประสานงานและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน นอกจากนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากน้อยไปหามาก ได้ดังนี้ การให้คำปรึกษาสนับสนุน

และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียน การรับทราบความก้าวหน้าและดำเนินงานของโรงเรียน การให้ความเห็นชอบ แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียน ด้านกำหนดนโยบายแม่แบบ แผนพัฒนาโรงเรียน และการแต่งตั้งที่ปรึกษาหรืออนุกรรมการดำเนินการและเมื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของคณะกรรมการโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน และแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการให้คำปรึกษาสนับสนุน และร่วมบริหารงบประมาณของโรงเรียนมากกว่า ผู้ทรงคุณวุฒิ แยกต่างกันอย่างมีวินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บรรเจิด อาจแก้ว (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดเลย พบว่า ครูมัธยมศึกษา มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา พ.ศ. 2537 อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การให้ความร่วมมือกับสถานศึกษากับชุมชน อยู่ในระดับ น้อย คือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพ

สุพจน์ อินทนาม (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะบางประการของผู้บริหารที่ผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาค้นคว้าปรากฏดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 9 ประจำปีงบประมาณ 2540 ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน
2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ของศูนย์ฝึกอบรมประจำเขตการศึกษา 9 ประจำปีงบประมาณ 2540ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งโดยมีส่วนร่วมและเป็นรายด้าน โดยทัศนะของผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูงกว่าทัศนะของครูในโรงเรียน ทั้งโดยมีส่วนร่วมและเป็นรายด้าน

สุเทพ กองมณี (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า

1. ครู-อาจารย์ โดยส่วนรวมและจำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดหนองคาย ทั้งโดยภาพรวม

และเป็นงานทั้ง 7 งาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยมีรายชื่อที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในแต่ละงาน

2. ครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารปฏิบัติงานในงานบริหารทั่วไป งานวิชาการ งานปกครอง งานโรงเรียนกับชุมชนและงานอาคารสถานที่น้อยกว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง น้อยกว่าความคิดเห็นของครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง ด้านงานธุรการและน้อยกว่าความคิดเห็นครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็กด้านงานบริการ

สมพงษ์ โสภิน (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนและครู-อาจารย์ มีระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีระดับปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยส่วนรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลางและมากกว่าครู-อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับขนาดโรงเรียนต่อปัญหาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา

เสกสรร โสภรัตน์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า

1. คุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน และหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีทัศนะในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านคุณธรรมส่วนด้านความรู้ความสามารถ และด้านทักษะ มีทัศนะอยู่ในระดับมาก

2. ครูผู้สอนและหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุดรธานี มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนโดยส่วนรวม และเป็นรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

อัมพร ตีมา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า ครูสายผู้ปฏิบัติการสอน มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 10 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและระดับปานกลางคือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู

สุรัชย์ ดิยะโคตร (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐาน โรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 ตามที่เสนอของผู้บริหาร และผู้ช่วยผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดมัธยมศึกษา จังหวัดมุกดาหาร พบว่า โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน 4 ด้าน คือ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การประเมินผล การจัดการงานวิชาการ และการวางแผนงานวิชาการ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและมีปัญหาการปฏิบัติงานอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับน้อยคือ การบริหารงานวิชาการ และการวัดและประเมินผลการเรียน

ธัมฤทธิ์ สุเพ็ญศิลป์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า

1. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยส่วนรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน พบว่า มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานอยู่ในระดับมากทุกมาตรฐาน มาตรฐานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นๆ อย่างสร้างสรรค์รองรับมาคือ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน มาตรฐานที่มีค่าต่ำสุด 2 อันดับสุดท้ายคือ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารงานเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ และมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู – อาจารย์ พบว่าทั้ง 3 สถานภาพมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา อยู่ในระดับมากทั้ง โดยส่วนรวมและรายมาตรฐาน เช่นเดียวกัน

2. ผู้บริหาร ผู้ช่วยผู้บริหาร ครู – อาจารย์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ทั้ง โดยส่วนรวมและรายมาตรฐานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ผู้ช่วยผู้บริหาร

และครู-อาจารย์ มีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าครู-อาจารย์ ยกเว้นมาตรฐานที่ 5 และที่ 7 ที่ผู้บริหารและผู้ช่วยผู้บริหารมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

จากผลการศึกษาค้นคว้าชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่ยังต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นไปอีก จึงเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพให้มากยิ่งขึ้น

พีระ บุญศิริธรรมชัย (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

1. ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมและ 11 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก และการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน 1 มาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางคือ การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2. ข้าราชการที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 1 มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการที่มีตำแหน่งและอายุราชการต่างกันปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูบางด้านแตกต่างกัน

สมชาติ สุขใส (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูผู้สอน โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า

1. ครูผู้สอน โรงเรียนที่เปิดสอนช่วงชั้นที่ 4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 11 มาตรฐาน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ความร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ และพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง อยู่ในระดับปานกลาง 1 มาตรฐาน การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

2. จำแนกตามเพศและอายุ

2.1 ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

2.2 ครูผู้สอนทั้งอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุ 40 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูเมื่อจำแนกตามเพศและอายุ

3.1 ครูผู้สอนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน

3.2 ครูผู้สอนทั้งอายุต่ำกว่า 40 ปีและอายุ 40 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ยูจีน (Eugene. 1985 : 156) ได้ทำการศึกษาวิจัยกระบวนการและบรรยากาศของผู้นำในโรงเรียน โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการศึกษากรณีศึกษา ซึ่งมี 5 ขั้นตอน ส่วนที่สอง เป็นภาพถ่ายประกอบอีก 3 ตอน ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงบรรยากาศของภาวะผู้นำในโรงเรียน จากนั้นยังมีเนื้อหาของกิจกรรมทางค่านำไปสู่จุดมุ่งหมายของโรงเรียน เจาะความพึงพอใจของบุคลากร และงาน หรือภารกิจต่างๆ ที่สามารถปฏิบัติได้ ผู้วิจัยใช้กรณีศึกษาถึง 5 บท เพื่อแสดงให้เห็นว่าแนวทางในการปรับปรุงบรรยากาศของภาวะผู้นำของโรงเรียนนั้นเขาปฏิบัติกันอย่างไร ส่วนบทที่ 6 ได้เสนอภาพถ่ายพร้อมคำอธิบายเกี่ยวกับการปรับปรุงบรรยากาศของผู้นำโรงเรียน สำหรับบทที่ 7 สรุปเนื้อหาตลอดจนข้อเสนอของกรณีศึกษาเกี่ยวกับกิจกรรมและโครงสร้าง มีความเป็นมาดังนี้

1. เป็นการเสริมรอยต่อที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากโครงสร้างการบริหาร
2. การพัฒนาองค์กร หรือบุคลากรของโรงเรียนจะสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับ ความพยายามในการปรับปรุงโรงเรียน

3. ให้มีการติดตามประเมินผลกิจกรรมต่างๆอยู่ตลอดเวลา

4. ผู้นำที่เป็นบุคลากรของโรงเรียนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ประสบการณ์และความรู้ซึ่งกันและกัน

5. ก่อนจะดำเนินกิจกรรมทุกครั้ง จะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินงานให้ชัดเจน

ผลการวิจัยกระบวนการภาวะผู้นำโรงเรียน พบว่า

1. มีการจัดตั้งคณะกรรมการผู้บริหารกิจกรรม หรือ โครงการ
2. มีการใช้ข้อมูลจากคลังข้อมูล
3. มีการเพิ่มพูนการตระหนักและความเอาใจใส่ของคณะครูและผู้ปกครอง

4. มีการรวบรวมข้อมูลและจัดลำดับความสำคัญของข้อมูล หรือปัญหา
5. มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการ

เบลคคีย์ (Blakkely. 1989 : 218) ได้การสำรวจทัศนคติของผู้สอนและผู้บริหารต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและผู้บริหารเห็นว่า การประเมินผลจะมีประสิทธิภาพมากกว่านี้ หากสามารถนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติของผู้สอนมากกว่าความก้าวหน้าเห็นด้วยอย่างมาก เกี่ยวกับเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้สอน

ซูซาย (Soosai 1989 : 324 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการใช้อำนาจของครูใหญ่ กับบรรยากาศการจัดองค์การในโรงเรียนมัธยมศึกษาในทาเมนนาคู อินเดีย พบว่าการใช้อำนาจหน้าที่กับการใช้อำนาจ อิทธิพลหรือบารมีส่วนตัว มีผลให้เกิดการยอมรับเหมือนกัน การใช้อำนาจตามระเบียบทำให้เกิดการยอมรับได้ในขณะที่การใช้อิทธิพลส่วนตัวหรืออำนาจบารมี ทำให้เกิดความเห็นพ้องต้องกันมากกว่า

ครัก (Krug. 1990 : 112) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการเรียนและความเป็นผู้นำซึ่งได้ทำการเรียนและความเป็นผู้นำซึ่งได้ทำการศึกษาความเป็นผู้นำของผู้บริหาร มีผลต่อการเรียนของนักเรียนอย่างไร และผู้บริหารมีประสิทธิภาพทำอะไรบ้าง ในการศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษา โดยวัดการมีประสิทธิภาพ และพัฒนาการการเป็นผู้นำของโรงเรียน และผู้บริหาร พบว่า ความหมายของครูใหญ่ในการกำหนดนโยบายของโรงเรียน การจัดการด้านหลักสูตร การนิเทศการสอน การประเมินผลการเรียนการสอนในโรงเรียนและการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนการสอนในโรงเรียน มีผลกระทบต่อการเรียนของนักเรียน นอกจากนี้พบว่า ผลจากบทบาทของผู้บริหารจะมีผลโดยตรงต่อภาพบุคลิกลักษณะของนักเรียน ครู โรงเรียนและชุมชน

เมย์ตัน (Mayton. 1996 : 9165 – A) ได้ศึกษาพฤติกรรมและหลักการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษาของผู้บริหารในรัฐอะลาบามา (Alabama) ประเทศสหรัฐอเมริกา แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่หนึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป คุณลักษณะและคุณสมบัติทางวิชาชีพ ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามที่สนทนากับผู้บริหาร โรงเรียนต่อบุคลากร โรงเรียนระเบียบข้อบังคับกิจกรรมนักเรียน บทบาททางการศึกษาและการติดต่อสื่อสาร พบว่าผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ 1–2 ปี และหลักการบริหารงานที่จำเป็น ได้แก่ ประสบการณ์ในตำแหน่งด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากรและชุมชนที่ดีอันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม เมื่อพิจารณาคุณลักษณะและคุณสมบัติทางวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความพร้อมและการปฏิบัติเหมาะสมมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สต็อกคิล (Stogdil, 1994 : 125 – 126) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพและพฤติกรรม จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือคนอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเชาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาทสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจดี
2. บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาทสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมให้มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้าน โดยไม่เสียกำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน เป็นผู้ที่มีรู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพูด และสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา
4. องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเป็นผู้บริหาร แยกออกให้เป็น 5 ประเภท คือ ประเภทที่หนึ่ง ความสามารถ มีความหมายถึงความสามารถ สติปัญญา ความกระตือรือร้น ความสามารถในการพูด ความคิดริเริ่ม การตัดสินใจ ประเภทที่สอง ความสำเร็จ ได้แก่ การศึกษาความรู้ การงาน และการกีฬา ประเภทที่สาม ความรับผิดชอบ ได้แก่ การเป็นที่พึ่งของคนอื่น ความพยายาม และความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด ประเภทที่สี่ สถานะ ได้แก่ สถานะทางสังคม ทางสมรส และการเป็นที่นิยมของคนอื่น ประเภทที่ห้า สถานการณ์ ได้แก่ ทักษะความต้องการและความสนใจตามจุดประสงค์ที่ต้องการจะบรรลุถึงความสำเร็จ

เดปาสควาล (Depasquale, 1996 : Web Site) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับศรัทธาของคณะครู : มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาตัวแปรพฤติกรรม 4 ตัวแปรที่ดูเหมือนจะมีสหสัมพันธ์สูงกับระดับความศรัทธาของคณะครูและบรรยากาศโรงเรียน ตัวแปรเหล่านี้เป็นพฤติกรรมเฉพาะของผู้บริหารโรงเรียน

ที่ระบุไว้ในงานวิจัยนี้และได้จำแนกออกเป็น โครงสร้างต่างๆคือ การป้องกัน การดูแล การมีส่วนร่วม เกี่ยวข้อง และการยกย่องพฤติกรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 18 โรงเรียน ตั้งอยู่ทั่วประเทศเคลีฟอร์เนีย ซึ่งมีลักษณะเหมือนกันในหลายด้าน การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม รวมทั้งการสังเกตตัวบ่งชี้พฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 4 พฤติกรรม

ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์สูงมากระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 4 ด้าน กับระดับความศรัทธาของครู และพฤติกรรมของผู้บริหารทั้ง 4 ด้าน มีสหสัมพันธ์กันเองสูง ข้อค้นพบเหล่านี้มีความคงที่พอสมควร แม้เปรียบเทียบโรงเรียนกับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีคะแนนทดสอบมาตรฐานสูงกว่ากับ โรงเรียนที่มีคะแนนทดสอบมาตรฐานต่ำกว่า

ลิปสกี (Lipsky, 1996 : Web Site) ได้ทำการศึกษาเพื่อวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการมีบทบาทการบริหารจัดการ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมดังกล่าวกับเกณฑ์ความสำเร็จส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ความก้าวหน้าและเงินเดือนเพิ่มขึ้น กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการจำนวน 1,996 คน จากบริษัทให้บริการทางวิชาชีพ ซึ่งมีพฤติกรรม การบริหารสูง และมีประสิทธิผลทางภาวะผู้นำจากการประเมินของเพื่อนร่วมงาน จำนวน 10,739 คน

ผลการศึกษาพบว่า สหสัมพันธ์ในลำดับ 0 บ่งชี้ว่า แบบวัด 15 ใน 16 แบบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนแบบวัด 14 ใน 16 แบบ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความสำเร็จอย่างน้อยที่สุด 1 ปัจจัย การมุ่งเน้นลูกค้ากับความรับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับปัจจัยความสำเร็จ การส่งเสริมนวัตกรรมมีความสัมพันธ์กับการขึ้นเงินเดือน แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้า มีสหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดทั้ง 16 แบบกับประสิทธิผลสูงกว่าที่มีสหสัมพันธ์ระหว่างแบบวัดทั้ง 16 แบบกับความสำเร็จ ประสิทธิภาพของผู้จัดการเพศชาย มีความสัมพันธ์กับทักษะสัมพันธ์สูงกว่าประสิทธิผลของผู้จัดการหญิง มีความแตกต่างบางประการระหว่างด้านหน้าที่ที่เกี่ยวกับการตรวจสอบบัญชี ภาษี และการให้คำปรึกษา ซึ่งเกิดจากการเปลี่ยนแปลงลักษณะของเกณฑ์บังคับของงานสำหรับแต่ละตำแหน่ง นอกจากนี้ยังพบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำทางการจัดการมีความสัมพันธ์กับทั้ง ประสิทธิภาพและความสำเร็จ พฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการวัดความสำเร็จมีความสัมพันธ์กันน้อยกว่าพฤติกรรมการเชื่อมโยงกันมากที่สุดระหว่างประสิทธิผลกับความสำเร็จ ได้แก่ การจงใจทีม การพัฒนาคณะครู อีทธิพล และการสะท้อน กลับเกี่ยวกับการปฏิบัติ พฤติกรรมที่มีความสัมพันธ์กันมากระหว่างประสิทธิผลกับการวัดความสำเร็จในองค์กรควรมุ่งไปเน้นเมื่อเลือกและพัฒนาผู้นำด้านการจัดการ

จากผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญต่อการบริหาร โรงเรียนมาก เพราะ โรงเรียนเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและ ระบบสังคม การจัดการการศึกษาใน โรงเรียน จึงต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วยการส่งเสริมและพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ ผู้บริหารมืออาชีพนั้นจะต้องมีมาตรฐานที่มีคุณภาพ จรรยาบรรณของวิชาชีพเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ผู้บริหาร ครู จำเป็นอย่างยิ่งต้องใช้กลวิธีในการสร้างกิจกรรมการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสติปัญญา การค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมประสบการณ์ให้ตนเองอยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนควรมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ เพื่อความเป็นผู้บริหารมืออาชีพให้มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องการศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพให้เห็นเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลถึงการพัฒนานักเรียน พัฒนาครูและพัฒนาวิชาชีพแบบยั่งยืน เป็นที่ยอมรับของสังคมสืบไป