

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 42) ได้ระบุถึงความสำคัญในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารว่าจะต้องเป็นมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและจัดการศึกษาประสบความสำเร็จเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ แม้ว่าการศึกษาของไทยจะได้เริ่มเป็นจริงจังและกว้างขวางขึ้นมาเป็นเวลานานพอสมควรได้รับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขมาตลอดแต่ยังมีปัญหาอุปสรรคในการจัดการศึกษาและการบริหารการศึกษาหลายประการกล่าวคือ คุณภาพการจัดการศึกษายังไม่เป็นที่น่าพอใจที่พอจะสู้ต่างประเทศในเวทีโลกได้ การบริหารการศึกษาและจัดการศึกษายังรวมศูนย์อำนาจไว้ส่วนกลางขาดเอกภาพทั้งด้านนโยบายและมาตรฐาน

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

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

และบุคลากรทางการศึกษาอื่นทั้งของรัฐ และเอกชนต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย กำหนดการปฏิรูปวิชาชีพผู้บริหารทางการศึกษาจึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมากขึ้น

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

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 20) ยังได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพต่ำ ไว้ดังนี้

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

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

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

จากปัญหาดังกล่าว การบริหารและจัดการศึกษาจะบรรลุเป้าหมายของการศึกษาย่อมต้องอาศัยความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนเป็นอย่างมาก กล่าวคือ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับทั้งมีความฉลาดทางสติปัญญา ทางอารมณ์ รวมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนจึงจะนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลทางการศึกษา

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

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

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจให้ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม

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

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

จุดมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของด้านเนื้อหา

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

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

ลำดับ

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

2. ประชากรที่ศึกษา ได้แก่

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

3. ตัวแปรศึกษา

ตัวแปรศึกษาครั้งนี้คือปัญหาและสาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548

นียมศัพท์เฉพาะ

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

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 หรือตัวแทน

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

4. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาของสำนักงานคุรุสภา พ.ศ. 2548

5. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย 12 มาตรฐาน ดังนี้

5.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ

5.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน หมายถึง การทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย

5.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารที่พัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน

5.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การวางแผนขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

5.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายถึง การใช้เครื่องมือเทคโนโลยีในการบริหารนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5.6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

5.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการวิเคราะห์อย่างครอบคลุม และนำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น พร้อมกับนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง

5.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง ความประพฤติด้านคุณธรรม จริยธรรมความยุติธรรม และบุคลิกภาพ ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามด้วยความพึงพอใจ

5.9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การร่วมมือกับ ชุมชนในการเสนอแนะแนวทางการปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ

5.10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกลพร้อมกับสามารถนำข้อมูลสารสนเทศ มาพัฒนางานให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ร่วมงาน

5.11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง การนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง ของผู้ร่วมงานทุกคนอย่างสม่ำเสมอ

5.12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ หมายถึง การพัฒนาองค์กร ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง

6. สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เหตุผลที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร สถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2548 ได้ในแต่ละมาตรฐานทั้ง 12 มาตรฐาน

ประโยชน์ที่ได้รับ

ทำให้ทราบถึงปัญหาและสาเหตุของปัญหา เพื่อเป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบการพิจารณาในการดำเนินงานพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1