

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ผู้วิจัยเสนอผลการศึกษาและวิเคราะห์ผล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

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

ตอนที่ 2 สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

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

**ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1**

ตาราง 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 1

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

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

ตาราง 6 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 2

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

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

ตาราง 7 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 3

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

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

ตาราง 8 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 4

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

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

ตาราง 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 5

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

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

ตาราง 10 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 6

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

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

ตาราง 11 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 7

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

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

ตาราง 12 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 8

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

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

ตาราง 13 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 9

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

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

ตาราง 14 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 10

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

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

ตาราง 15 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1
มาตรฐานที่ 11

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

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

ตาราง 16 ค่าความถี่และค่าร้อยละปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 มาตรฐานที่ 12

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

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

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

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

ตาราง 17 (ต่อ)

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

ตาราง 17 (ต่อ)

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

ตาราง 17 (ต่อ)

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

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

ความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างแท้จริง (ร้อยละ 38.41)

ตอนที่ 2 สาเหตุของปัญหาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1

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

การนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาในงานวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้มีความชัดเจน จึงจัดมาเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับข้อปัญหาที่มีความถี่สูง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองที่ได้มาครั้งแรก และจะเพิ่มข้อมูลที่มีลักษณะเป็นความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองที่มีต่อผู้บริหารระดับสูงไว้ด้วย เพื่อให้เป็นข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อไป และนำมาวิเคราะห์สรุปโดยการบรรยายดังตาราง 14 - 25

ตาราง 18 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

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

ตาราง 19 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

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

ตาราง 20 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การจัดกิจกรรมส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ ความคิด ผลงาน เพื่อเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคนอย่างต่อเนื่อง	<ol style="list-style-type: none"> 1. kurang ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง 2. kurang ความหลากหลายทำให้จัดกิจกรรมพัฒนาค่อนข้างยาก 3. ผู้บริหารขาดการจัดกระทำระบบข้อมูลการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน
2. การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยวิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละคน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาตนแต่เป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ 2. kurang ไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

ตาราง 21 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 4 การพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ผลจริง

ข้อที่มีปัญหา	สาเหตุของปัญหา
1. การจัดทำแผนที่เกิดจากความร่วมมือของ บุคลากรทุกฝ่าย	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารขาดความเข้าใจในเนื้อหาที่จะจัดทำแผนพัฒนาองค์กร 2. การจัดทำแผนปฏิบัติงานยังขาดความร่วมมือจากทุกฝ่าย 3. บุคลากรขาดความริเริ่มในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน
2. การจัดทำแผนที่พัฒนาศักยภาพเพิ่มพูน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารไม่มีการวางแผนที่จะพัฒนาผู้ร่วมงาน 2. ขาดงบประมาณ 3. ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้

ตาราง 22 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น

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

ตาราง 23 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

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

ตาราง 24 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ได้อย่างเป็นระบบ

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

ตาราง 25 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตราฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

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

ตาราง 26 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

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

ตาราง 27 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

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

ตาราง 28 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 11 การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

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

ตาราง 29 ปัญหาและสาเหตุของปัญหามาตรฐานที่ 12 การสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

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