



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นและความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทองในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและหลักการการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
2. จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง
5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

#### 1. แนวคิดและหลักการการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 53 กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครูผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2546 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษาพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม หมายถึง วิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการรับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ในสถานศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาของรัฐและเอกชน และการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนการสนับสนุนการศึกษา ให้บริการหรือปฏิบัติงานเกี่ยวเนื่องกับการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ และการบริหารการศึกษาในหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

12

## 1.1 การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

การประกอบอาชีพเป็นการปฏิบัติหน้าที่การงาน ในสังคมที่มีความซับซ้อน รูปแบบของการประกอบวิชาชีพก็ซับซ้อนด้วย จึงมีการบัญญัติศัพท์เพื่อใช้ตามลักษณะที่ผิดแผกต่างกันไป เช่น การงาน งานอาชีพ และงานวิชาชีพ งาน (Job) หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ทำเป็นภารกิจต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นคราวๆ การงาน (Work) หมายถึง ภารกิจที่ต้องทำอยู่เสมอ อาจมีงานหลายอย่างทำเป็นประจำ อาชีพ (Career) หมายถึง งานที่ทำเป็นประจำเพื่อเลี้ยงชีพ เป็นภารกิจที่ต้องทำเพื่อเลี้ยงชีพ ส่วนวิชาชีพ (Profession) นั้นเป็นอาชีพแต่เป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้ที่ได้ฝึกฝนมาจนเชี่ยวชาญ (ธีรศักดิ์ อัครบวร. 2542 : 148)

## 1.2 ความหมายของมาตรฐานวิชาชีพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายว่ามาตรฐานเป็นสิ่งที่ถือเอาเป็นเกณฑ์ที่รับรองกันทั่วไป

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 อธิบายว่าวิชาชีพเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ได้ให้ความหมายว่า มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง เกณฑ์ใดๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อสร้างให้เกิดความเชื่อถือ และเพื่อสร้างความเชื่อถือศรัทธาในวิชาชีพนั้นๆ แก่สังคมหรือผู้ใช้บริการ

คณะกรรมการคุรุสภา ได้ให้ความหมายของคำว่า มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม “มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่ง ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตาม ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงานและมาตรฐานการปฏิบัติตน

“มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้

“มาตรฐานการปฏิบัติงาน” หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

13

“มาตรฐานการปฏิบัติตน” หมายความว่า จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้น เป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและ ส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 115)

กล่าวโดยสรุป มาตรฐานวิชาชีพหมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะและคุณภาพ ที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพ ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพ ต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิด คุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพ ได้ ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ ประกอบด้วย มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐาน การปฏิบัติงาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน

## 1.3 คุณลักษณะวิชาชีพ

อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมนั้นต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกันเสนอไว้ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542 : 152) อธิบายว่า การสอนมีฐานะเป็นวิชาชีพ (Teaching as a profession) สาขาหนึ่งในสังคม จึงส่งผลให้มีฐานะเป็นนักศึกษาระดับวิชาชีพด้วย และได้สรุป คุณลักษณะวิชาชีพ เพื่อเป็นเกณฑ์พิจารณาวิชาชีพไว้ 6 ประการ คือ

1. วิชาชีพเป็นกิจกรรมทางปัญญาและวิชาความรู้เฉพาะด้าน
2. วิชาชีพเป็นกิจการที่จำเป็น เฉพาะสาขาที่สังคมต้องการ และบริการแก่สังคม
3. การประกอบกิจการของวิชาชีพนั้น อยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาการของศาสตร์ แต่ละสาขาที่สามารถประยุกต์มาเป็นการปฏิบัติงานฝีมือ โดยทั่วไปจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของ ความสามารถเฉพาะตัวของผู้ประกอบการ แม้ว่าจะมีการถ่ายทอดเคล็ดลับวิธีการเฉพาะตัวแก่กัน และกันบ้างก็ตาม แต่การประกอบวิชาชีพนั้นเป็นงานฝีมือที่สร้างสรรค์บนพื้นฐานของความรู้ หลายๆ ด้านที่มีความหมายมากกว่าเคล็ดลับเพียงประการเดียว
4. การเข้าสู่วงการวิชาชีพนั้นต้องเตรียมตัวในการศึกษาวิชาชีพนั้นๆ ในวิทยาลัยหรือ มหาวิทยาลัยเป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร
5. วิชาชีพแต่ละสาขาจะกำหนดมาตรฐานแห่งวิชาชีพขึ้น โดยทั่วไปจะมีการกำหนด เป็นจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติตน ตลอดจนมาตรฐานและ คุณภาพในการประกอบวิชาชีพของมวลสมาชิก ศาสตร์และศิลป์แห่งการสอนก็มีจรรยาบรรณ วิชาชีพที่ได้ประกาศเผยแพร่ และใช้ควบคุมมาตรฐานและคุณภาพในการปฏิบัติตน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

14

6. ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์และเสรีภาพทางวิชาชีพ ในการประกอบวิชาชีพนั้น ผู้ประกอบวิชาชีพมีเอกสิทธิ์ในการตกลงใจและตัดสินใจที่จะใช้ความรู้ในการแก้ปัญหาแต่ละครั้ง  
ฟูลแลน (Fullan) กล่าวถึงคุณลักษณะของวิชาชีพว่าต้องมีลักษณะดังนี้

1. มาตรฐานการปฏิบัติงานของสมาชิกสูง เป็นมาตรฐานที่องค์กรวิชาชีพระดับประเทศ เป็นผู้กำหนด เป็นมาตรฐานที่สาธารณชนยอมรับและมั่นใจว่าถ้าสมาชิกวิชาชีพปฏิบัติตาม มาตรฐานดังกล่าวแล้ว ผู้รับบริการก็จะได้รับบริการที่ดี นั่นคือมาตรฐานความรู้และทักษะ ของสมาชิกวิชาชีพต้องสูง มาตรฐานการปฏิบัติงานต้องสูง และมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพของ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องสูง ผู้ที่จะประกอบวิชาชีพจึงต้องใช้เวลาในการเรียนหรือการฝึกอบรม ยาวนานกว่าผู้ที่เรียนเพื่อประกอบอาชีพและต้องเป็นการเรียนหรือการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสูง

2. สมาชิกวิชาชีพรู้ว่าจะใช้ความรู้ใดในสถานการณ์ใด สมาชิกวิชาชีพควรรู้ว่าจะถ่ายทอด ความรู้และทักษะใดให้ผู้เรียนคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเมื่อใด ในสถานการณ์ใด โดยกิจกรรมหรือวิธีการใด ใช้อะไรเป็นสื่อ ใช้เครื่องมืออะไรในการตรวจวัดวิธีการเรียนรู้ ของผู้เรียน ผู้เรียนจะเรียนรู้ได้โดยง่าย นั่นก็คือผู้ประกอบวิชาชีพต้องรู้ความสนใจ ความถนัด พื้นฐานความรู้ และพรสวรรค์ของผู้เรียนแต่ละคน

3. สมาชิกวิชาชีพสามารถจัดการและประสานงานเพื่อให้คนอื่นเอื้อให้ตนปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ ผู้ประกอบวิชาชีพย่อมสามารถดำเนินการ ประสานงานกับเพื่อนร่วมวิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา เอกชน องค์กรเอกชนส่วนราชการและอื่นๆ เพื่อให้ตนสามารถปฏิบัติงานสำเร็จและมีคุณภาพสูง

4. สมาชิกวิชาชีพใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่ในการทำงาน สมาชิกวิชาชีพ ต้องเรียนรู้และพัฒนาเทคโนโลยีตลอดจนเครื่องมือและวิธีการทำงานของตนหรือร่วมศึกษา กับสมาชิกวิชาชีพคนอื่นๆ หรือสาขาอื่นอย่างต่อเนื่อง

5. สมาชิกวิชาชีพรักษาและยึดมั่นผลประโยชน์ของผู้รับบริการว่าสำคัญที่สุด

6. สมาชิกวิชาชีพได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการประกอบอาชีพตามระดับความเป็น มืออาชีพ ผู้มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญสูงกว่าย่อมได้รับผลประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินเดือน หรือเงินค่าวิทยฐานะ สูงกว่าสมาชิกวิชาชีพที่มีความชำนาญการหรือเชี่ยวชาญ ในการประกอบ วิชาชีพด้อยกว่า

จากที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษานั้น เป็นวิชาชีพชั้นสูงที่สังคมยกย่อง เป็นวิชาชีพที่มีจรรยาบรรณ มีมาตรฐานวิชาชีพ ควบคุมคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สถานศึกษา วิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ต้องใช้ความรอบรู้ ต้องศึกษาหาความรู้ให้ก้าวหน้า



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

15

กับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเทคโนโลยี สังคม วัฒนธรรมและการเมือง และเป็นวิชาชีพที่รัฐจะต้องเข้ามาดูแล (ดิเรก พรสีมา. 2552 : 10)

1. วิชาชีพครู
2. วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา
4. วิชาชีพบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่กำหนดในกระทรวง (ประกาศกฎกระทรวงการ

ประกอบวิชาชีพควบคุม พ.ศ. 2549 กำหนดให้วิชาชีพศึกษานิเทศก์เป็นวิชาชีพควบคุมมีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2549)

ผู้จะประกอบวิชาชีพดังกล่าว ต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพจากคุรุสภาก่อนจึงจะสามารถประกอบวิชาชีพได้ ยกเว้นเฉพาะผู้ที่กฎหมายอนุญาตไว้ไม่ให้อื่นต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และเมื่อเข้าสู่วิชาชีพแล้วจะต้องประกอบวิชาชีพภายใต้บังคับแห่งข้อจำกัดและเงื่อนไข รวมทั้งต้องปฏิบัติงานและประพฤติตนตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ทั้งนี้ เพื่อให้การประกอบวิชาชีพควบคุมเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนด (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 15)

## 2. จุดมุ่งหมายของการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการจัดระบบใบอนุญาตประกอบอาชีพผู้บริหารการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนดี คนเก่ง มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา มีการประเมินตนเองมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องและกำกับดูแลครูให้อยู่ในจรรยาบรรณด้านการประเมิน เพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะได้รับใบอนุญาตชั่วคราว 3 ปี แล้วขอประเมินเป็นผู้บริหารมาตรฐาน ส่วนผู้เพิ่งสำเร็จการศึกษาอาจจะมี 2 ทางเลือกรวมทั้งมีการรับรองหลักสูตรของสถาบันผลิตผู้บริหารสถานศึกษาและถ้าไม่ได้เรียนทางการบริหารการศึกษาจะต้องผ่านการทดสอบ เข้าอบรมและได้ใบอนุญาตชั่วคราว 3 ปี นอกจากนี้การประเมินเพื่อขอใบอนุญาต พิจารณาตามตัวชี้วัดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2543 : 25)

การกำหนดให้วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

16

ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม

### 3. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากการที่คุรุสภาเป็นสภานากระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ขึ้น 3 ครั้ง เมื่อ พ.ศ. 2533 ต่อมาในปี พ.ศ. 2537 พัฒนาเกณฑ์เดิมเป็นเกณฑ์ใหม่ คือเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 11 ข้อ และเมื่อคุรุสภาได้ดำเนินการพิจารณาความสอดคล้องของเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ซึ่งคณะกรรมการอำนวยการคุรุสภาได้อนุมัติเพิ่มเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอีกหนึ่งเกณฑ์ เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่ 12 โดยกำหนดบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าเด็กทุกคนสามารถเรียนรู้ได้ ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนและสภาพแวดล้อมอื่นๆ และเพื่อประกันคุณภาพการทำงานและการเป็นผู้บริหาร โดยมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพ ซึ่งจะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม (ชัยวัฒน์ พลเลิศ. 2551 : 28)

สำหรับเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 มาตรฐานดังนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพได้ ประกอบไปด้วยมาตรฐานความรู้และมาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 มาตรฐานความรู้ มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้ 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา 3) การบริหารด้านวิชาการ 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ 5) การบริหารงานบุคคล 6) การบริหารกิจการนักเรียน 7) การประกันคุณภาพการศึกษา 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน และ 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

17

1.2 มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพต้องมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือมีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอน และต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวด/หัวหน้าสาย/หัวหน้างาน/ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบไปด้วย 12 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพการบริหารสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปเป็นลำดับ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

3. มาตรฐานการปฏิบัติตน เป็นจรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดเป็นแบบแผนในการประพฤติตน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการ และสังคม อันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบไปด้วยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยเพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น และความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยโดยศึกษา



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

18

เฉพาะมาตรฐานการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา คุณสมบัตินี้เบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหาร จึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธาและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ

ความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้ร่วมงาน ได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่นจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งนำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

ผู้บริหารมืออาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบายแนวทางเป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติจนเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมี





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

19

กิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร

ผู้บริหารมืออาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กรจนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม อดทน ยึดมั่น ทำทนาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่ม การร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากรศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารมืออาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงาน เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคนการที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ การรู้คุณค่าแห่งตน



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

20

## มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำ ตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยคามพึงพอใจ

## มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารการศึกษา/ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนะทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

## มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลกอย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

## มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพ จึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงาน มีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลิกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วย



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

21

ตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระส่ำระสายความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคตและกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคตอย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่าการเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : 38-41)

## 4. แนวคิดและทฤษฎีความคาดหวัง

### 4.1 ความหมายของความคาดหวัง

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2541 : 203) กล่าวว่า ความคาดหวังหมายถึงความพยายามของบุคคลที่กระทำอย่างตั้งใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือผลประโยชน์ของตนเอง

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 192) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความนึกคิดของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างเหตุการณ์กับเหตุการณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมและผลของการกระทำที่เกิดจากพฤติกรรมนั้น ซึ่งจะนำไปสู่ความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์เอง

สมยศ นาวิการ (2545 : 303) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคิดล่วงหน้าของบุคคลที่จะใช้ความพยายาม ความเพียรที่จะทำให้คนประสบความสำเร็จในการทำงาน

อริยา คูหา (2546 : 73-74) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้นในทางความคิด ทุกคนต่างก็มีเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จ และในการเดินทางที่จะไปสู่เป้าหมายนั้น ทุกคนก็จะต้องมีความคาดหวังให้กับความสำเร็จนั้น เพื่อให้ความคาดหวังนั้น เป็นความคาดหวังให้กับตัวเองหรือเป็นความคาดหวังให้กับบุคคลอื่น โดยทำการคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวเองต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

222

ฟินน์ (Finn. 1962 : 390) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง การประเมินค่าบุคคลหรือตนเองด้านจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดตนเองด้านจิตใต้สำนึก และใช้ความคาดหวังนั้นมาเป็นแนวทางในการกำหนดพฤติกรรมที่จะมีต่อบุคคลที่ตนคาดหวังหรือต่อตนเองในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง

ฟังก์และแวกนอลส์ (Funk & Wagnalls. 1963 : 239) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ ว่าเป็นความเชื่อมั่นที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งว่าน่าจะมีน่าจะเป็นอย่างที่คิดไว้

เกตเซลส์, เจมส์และโรนอล (Getzels, James & Ronall. 1964 : 390 - 398) อธิบายว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความคาดหวังของบุคคลย่อมแตกต่างกัน เพราะแต่ละคนมีความคิดและความต้องการต่างกัน อันทำให้พฤติกรรมทางสังคมที่ถูกกำหนดจากความคาดหวังของบุคคลอื่นและความต้องการส่วนตัวของตนเองต่างกันด้วย

เมอร์เรย์ (Murray. 1968 : 416) ให้คำจำกัดความว่า ความคาดหวัง หมายถึง ระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ โดยที่คาดหวังนั้นเป็นระดับที่บุคคลปรารถนาจะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ในการทำงานแต่ละครั้ง

เคลย์ (Clay. 1988 : 252) ได้กล่าวถึงความคาดหวังต่อการกระทำหรือสถานการณ์ว่าเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอนาคตที่ดี หรือเป็นความมุ่งหวังที่ดีงาม เป็นระดับหรือความน่าจะเป็นของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มุ่งหวังไว้

ซอน (Son. 1988 : 281) ได้กล่าวถึงความหมายของความคาดหวังว่า เป็นความหวังที่แรงกล้าว่าบางสิ่งบางอย่างจะเกิดขึ้น เป็นความเชื่อว่าบางสิ่งบางอย่างควรจะเกิดขึ้น หรืออาจจะเกิดขึ้น ความคาดหวังเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแนวทางซึ่งเป็นการปรารถนาที่จะไปให้ถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ ความคาดหวังจึงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเองโดยจะแสดงพฤติกรรมตามผลรวมของแรงผลักดันภายในของตนเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากแรงกระตุ้นจากความคาดหวังในจุดมุ่งหมายนั้น โดยความคาดหวังของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์ ความต้องการและเป้าหมายของความสำเร้จ

สรุปว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีต่อคนอื่นให้กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนปรารถนา โดยใช้ความคาดหวังเป็นแนวทางกำหนดพฤติกรรมต่อบุคคลที่ตนคาดหวังในลักษณะที่ตนคิดว่าถูกต้อง เช่น ครูให้ความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาย่อมคาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่คุรุสภากำหนดให้ได้ครบทั้ง 12 มาตรฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตาม



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามที่ครุคาคหวัง ก็จะทำให้ครูปฏิบัติงานในโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถและเกิดผลดีต่อสถานศึกษา

## 4.2 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

นักวิชาการได้พยายามสร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้อธิบายดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม

วรูม (Vroom) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม และได้สร้างทฤษฎีความคาดหวังไว้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1964 นักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยมนี้เชื่อในเรื่องของความคิดของบุคคลว่าเป็นส่วนสำคัญในการทำให้เกิดแรงจูงใจต่อพฤติกรรม หรือการกระทำ แม้จะมีเรื่องของผลรางวัลหรือสิ่งเร้าภายนอกตัวเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจคือความคิดของบุคคล

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 319-324) กล่าวว่า การทำงานหรือการบริหารองค์กรต่างๆ สิ่งสำคัญในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหาร เพื่อให้ดำเนินไปบนพื้นฐานที่ยึดคนเป็นหลัก (People centered base) คือ การศึกษาที่เกี่ยวกับสภาพธรรมชาติแห่งพฤติกรรม (Nature of human behavior) เพื่อค้นหาวิธีที่สามารถนำมาใช้กระตุ้นจูงใจ (Motivation) การสร้างผู้นำ (Leadership) และโน้มน้าวจิตใจคนที่ปฏิบัติงานให้มีพฤติกรรมเกื้อกูลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดทฤษฎีความคาดหวังเป็นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย

ไชยนิรันดร์ สุนันตะ (2545 : 10) กล่าวถึงวิธีการจูงใจของวรูม ได้กำหนดตัวแปรไว้ 3 ตัวแปร คือ

1. คุณค่าของผลงานที่ทำ (Valence) หมายถึง ผลลัพธ์หรือผลตอบแทนหรือความก้าวหน้าหรือรางวัลที่จะได้รับจากการทำงานหรือปฏิบัติงานนั้นๆว่ามีคุณค่าจากดีดลบหรือไม่ชอบไปหาจุดศูนย์และเพิ่มเป็นบวกเพราะเป็นรางวัลที่ชอบ เช่น พนักงานการเงิน พนักงานทวงหนี้หรือพนักงานฝ่ายผลิตที่เกี่ยวข้อง คุณค่าของผลงานอาจเสี่ยงภัย เช่น เงินขาด ทวงหนี้แล้วมีภัยถึงตัวคุณค่าจึงอาจดีดลบได้ (ไม่ชอบ) ในรายพนักงานที่ทำงานธุรการ ชีวิตไม่ต้องเสี่ยงภัย มีความสำคัญมากคุณค่าของผลงาน จึงมีค่าเป็นศูนย์หรือใกล้ศูนย์ ส่วนพนักงานระดับผู้บริหารเงินเดือนหรือค่าจ้างสูงและอาจได้รับโบนัสสูงด้วย เพราะทำงานที่สำคัญมาก จึงได้รับผลตอบแทนที่สูงด้วย (ชอบ)

2. ความคาดหวัง (Expectancy) หมายถึง การที่มนุษย์จะกำหนดความเป็นไปได้ในการที่จะได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลหรือความก้าวหน้า โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะความพยายาม ความขยัน อดทน ความมีเสน่ห์และการใช้อิทธิพลอื่นๆ ใ้เข้าไปในกระบวนการทำงาน เพื่อให้ความคาดหวังเป็นผลสำเร็จ มนุษย์ที่มีความคาดหวังสูง จะใช้ความพยายามมากกว่าศูนย์



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

24

อาจจะเป็น +1 เช่นพนักงานที่ขยันจะทำงานเกินกว่ามาตรฐานของงานปกติ โดยคาดหวังว่าถ้าลำบากในวันนี้โอกาสข้างหน้าหรืออนาคตจะได้สบาย ได้เลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งในทางตรงข้าม ถ้ามนุษย์มีความคาดหวังต่ำ จะใช้ความพยายามในการขยันหรือสู้งานที่ระดับ 0 หรือใกล้ศูนย์ (0) เช่น พนักงานที่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม หรือพนักงานที่ไม่เป็นที่พึงปรารถนาขององค์กรเข้าลักษณะที่เรียกว่า “เนือยชา” หรือ “Dead wood”

3. เครื่องมือ (Instrumentality) หมายถึงระเบียน กฎเกณฑ์ กติกาที่ใช้ถือปฏิบัติในองค์กรซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับระดับของความคาดหวังและผลของการจงใจ เช่น มนุษย์ที่เป็นพนักงานในองค์กรมีความคาดหวังว่าอยากเป็นหัวหน้าฝ่ายหรือผู้จัดการฝ่าย แต่จะต้องผ่านกระบวนการคัดเลือกถ้าพนักงานมีความเชื่อว่า การคัดเลือกใช้ระบบคุณธรรม ถือว่าเครื่องมือนี้เที่ยงตรงเชื่อถือได้ ทำให้เขามีโอกาสสูงที่อาจจะได้มีการคัดเลือก มีค่า +1 ในทางตรงข้ามถ้าพนักงานมีความเชื่อว่า การคัดเลือกใช้ระบบอุปถัมภ์ ถือว่าเครื่องมือนี้อาจไม่ยุติธรรม ดังนั้นเขาจะมีโอกาสน้อย มีค่าใกล้ศูนย์ (0) ที่อาจจะได้รับคัดเลือก

นอกจากแนวคิดดังกล่าวแล้ว วรูมได้เสนอว่ายังมีสิ่งที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดรากฐานดังกล่าวสำคัญอีก 3 สิ่ง คือ

1. ความพยายามในการปฏิบัติงาน อันมีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดขึ้น (Effort)
2. เป้าหมายขององค์กรหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลของความพยายามในการปฏิบัติงาน มักเรียกกันว่า ผลงานขั้นต้น (First – level outcome)
3. เป้าหมายส่วนตัวที่แท้จริงของคนหรืออาจมองในแง่ที่เป็นผลที่แท้จริงที่เขาต้องการ หลังจากผลงานขั้นต้นบรรลุผลสำเร็จ มักเรียกกันว่า ผลงานขั้นรอง (Seconds – level outcome) หรือบางท่านเรียกว่า ผลงานขั้นสุด (End outcome)

ขั้นตอนการกระตุ้นจงใจตามทฤษฎีของวรูมมีวิธีการดำเนินการขั้นตอนดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 ดำเนินการเพื่อให้เกิดความเข้าใจว่าผลงานขั้นรองมีความสำคัญแก่เขาอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อที่จะให้เขาตั้งพลังปรารถนาที่จะให้ผลงานขั้นรองของเขาสัมฤทธิ์ผล

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการเพื่อให้เห็นเข้าใจว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุความสำเร็จในผลงานขั้นต้น จะยังผลเป็นอุปกรณ์ให้เขาสัมฤทธิ์ผลในผลงานขั้นรองได้ตามปรารถนา

ขั้นตอนที่ 3 ดำเนินการเพื่อให้เห็นเข้าใจว่า ความพยายามตามขนาดที่เขาคาดหวังจะยังผลให้เขาบรรลุความสำเร็จในผลงานขั้นต้นได้ ทั้งนี้เพื่อที่จะให้ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นจงใจให้เขาใช้ความพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มพลังความสามารถที่สุด ตามนัยที่กล่าวมามีเจตนาที่จะให้ผู้บริหาร หรือหัวหน้าดำเนินการตามที่เห็นสมควร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความคาดหวังและ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

25

สมัครใจที่จะทำงานในความรับผิดชอบอย่างเต็มพลังความสามารถอันได้ว่า ความคาดหวัง (Expectancy) ซึ่งมีสภาพเป็นเสมือนตัวกระตุ้นจูงใจ (Motivator) ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพยายาม นั้นจะทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างการใช้ความพยายามกับผลงานขั้นต้น ส่วนความเชื่อที่ว่า ผลงานขั้นต้นสำเร็จแล้วจะยังผลให้ผลงานขั้นรองสัมฤทธิ์ผลตามมานั้นย่อมมีสภาพเป็นเสมือนอุปกรณ์ (Instrumentality) ทำหน้าที่เชื่อมโยงระหว่างผลงานขั้นต้นกับผลงานขั้นรอง

สิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ทฤษฎีนี้มีผลให้การกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ในระดับสูง ก็ต่อเมื่อเขาเกิดความเชื่อว่า

1. ความพยายามตามที่คาดหวังจะยังผลให้เกิดผลงานขั้นต้นในระดับสูงได้
2. ผลงานขั้นต้นในระดับสูงที่เกิดขึ้นจะเป็นอุปกรณ์นำสู่ผลงานขั้นรองได้
3. ผลงานขั้นรองที่เกิดขึ้นจะยังผลสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงในผลงานขั้นรอง

ที่ตนมั่นหมายไว้ได้นั้นหมายความว่า คงจะกระตุ้นจูงใจตนเองให้ปฏิบัติงานอย่างกระตือรือร้น เมื่อเขามั่นใจว่าผลงานขั้นต้นย่อมสำเร็จลงได้ด้วยการใช้ความพยายามตามที่คาดหวัง และความสำเร็จของผลงานขั้นต้นจะเป็นอุปกรณ์นำเขาสู่ความสำเร็จในผลงานขั้นรอง ซึ่งผลงานขั้นรองนั้นจะสนองพลังความปรารถนาที่แท้จริงของเขาได้

จากการศึกษาทฤษฎีความคาดหวังสามารถสรุปได้ว่า ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่มีผลต่อการทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุประสิทธิผล ตลอดจนมีความเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานต่างๆ อย่างมาก ถ้าความคาดหวังต่อสิ่งใดมีมากเท่าใด บุคคลก็จะพยายามไปถึงจุดหมายตามที่คาดหวังไว้มากเท่านั้น ดังนั้นถ้าสามารถเพิ่มระดับความคาดหวังของบุคคล ในการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง ก็จะสามารเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น และบรรลุผลตามที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จำเป็นต้องคำนึงถึง ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความคาดหวังของบุคคล และต้องสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรอย่างเหมาะสมที่สุด

สรุปผู้ประกอบการวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องยึดปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัดเพราะหน้าที่เกี่ยวข้องผูกพันกับผู้คนจำนวนมากมาย ต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติให้ดีขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ ผู้ร่วมงาน ศิษย์และบุคคลทั่วไป การปฏิบัติตาม จรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา จะเป็นการยกระดับมาตรฐานในการดำรงชีวิตของตนเอง รวมทั้งมาตรฐานวิชาชีพครูให้สูงขึ้น จะได้รับการยอมรับนับถือ การยกย่องให้เกียรติจากบุคคลทั่วไปอย่างกว้างขวาง

ครูมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีภาวะผู้นำ มีจรรยาบรรณ ประพฤติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติงานได้ครบถ้วนตามมาตรฐานการ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

26

ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 12 มาตรฐาน ซึ่งครูรับรู้ได้จากการเป็นผู้รับคำสั่ง เป็นผู้ร่วมปฏิบัติงาน เป็นผู้เสนอความคิดเห็น และสนับสนุนการบังคับบัญชา การวางแผนงาน ตลอดจนการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการต่างๆ ให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เพราะการปฏิบัติงานของผู้บริหารจะบรรลุตามเป้าหมายได้ด้วยความร่วมมือร่วมใจร่วมคิดร่วมกระทำของครู

## 5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

### 5.1 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาผู้เรียนในท้องถิ่นนั้น ได้มีนักวิชาการ องค์กรและสำนักงานต่างๆ ให้ความหมายของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไปยังเทศบาลดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2545 : 1) กล่าวถึงแนวนโยบายในการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2559) ว่า ภารกิจการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและสังคม ให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบงานอาชีพ และทักษะทางสังคม โดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรมและมีความสำนึกในความเป็นไทย

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2549 : 42) ได้อธิบายถึงการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งผลดีต่อผู้เรียน คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดการศึกษาได้อย่างหลากหลายรูปแบบอันจะส่งผลให้ผู้เรียนได้พัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ มีการสร้างกระบวนการคิด มีการจัดการเรียนรู้ได้ตรงตามต้องการของผู้เรียน เช่น เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดร้อยเอ็ดจัดโรงเรียนกีฬา เทศบาลนครนครปฐมจัดการศึกษาถึงระดับอาชีวศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์จัดการสอนภาษาจีนในโรงเรียน นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่ง เช่น เทศบาลนครนครศรีธรรมราช เทศบาลเมืองลพบุรี เทศบาลเมืองเบตง มีโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัย ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เป็นต้น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดแคลนอัตรากำลังครู ก็จะจัดสรรงบประมาณของท้องถิ่นจ้างครูอัตราจ้างมาจัดการเรียนการสอน ในส่วนของสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีรายได้จากภาษีที่ดิน ร้านค้า โรงเรือนและได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐบาล จึงทำให้สามารถจัด





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

27

กิจกรรมที่จำเป็นเร่งด่วนและแก้ไขปัญหาได้ทันทีโดยไม่ต้องรอ การตั้งงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการระดมทรัพยากรในท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์มากที่สุด นอกจากนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยังไม่ได้จัดการศึกษาในระบบโรงเรียนจะจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้ตามความสนใจ ซึ่งเป็นวิถีชีวิตที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น เช่น ศูนย์การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น ศูนย์เยาวชนกีฬา ศาสนาวัฒนธรรมและการฝึกอาชีพ

## 5.2 รูปแบบการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลและเมืองพัทยา

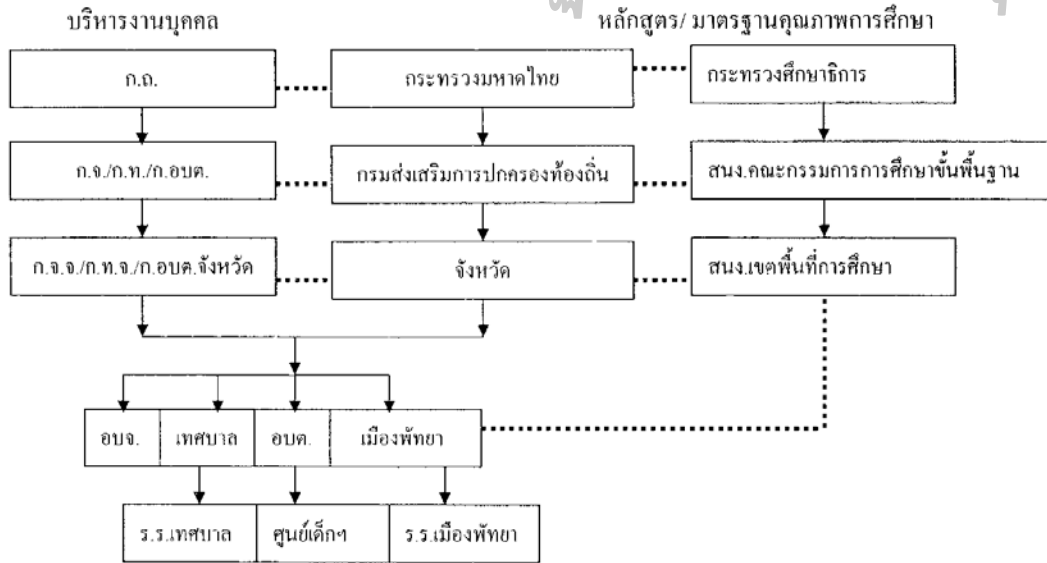
รัฐบาลมีเจตนารมณ์ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองดูแล และรับผิดชอบตนเอง โดยจัดตั้งในรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการพัฒนาท้องถิ่นมาจากความจำเป็นและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2545 : 23) ในฐานะที่เป็นการปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาล จึงเปรียบเสมือนตัวแทนของรัฐในการดูแลรับผิดชอบความเป็นอยู่และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 53 กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และเนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้ มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะอันเป็นพื้นฐานที่สำคัญในพัฒนาประเทศชาติบ้านเมือง ให้สอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐบาลปัจจุบัน ท่านนายกอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ อดีตนายกรัฐมนตรีและเห็นคุณค่า ของการจัดการศึกษาอย่างจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่คนส่วนใหญ่จำเป็นและต้องการให้รัฐบาลช่วยเหลือ เรื่องเรียนฟรี 15 ปี โดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นการบริการสาธารณะที่รัฐบาลจัดบริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

หน่วยงานของรัฐบาลจะต้องถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับไปดำเนินการ ดังนี้



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ภาพประกอบ 2 ระบบการบริหารจัดการการศึกษาท้องถิ่น

ที่มา : กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. 2545 : 25

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545บัญญัติให้กระทรวงมหาดไทยทำหน้าที่รับผิดชอบการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและพัฒนาชุมชนในขณะที่การจัดการศึกษาเป็นบริการสาธารณะที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นภารกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินการ กระทรวงมหาดไทยต้องรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย โดยจังหวัดทำหน้าที่บริหารราชการส่วนภูมิภาค กำกับ ดูแล และประสานการแก้ไขปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกำกับดูแลให้การบริหารจัดการศึกษาสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาล ถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวข้อง

### 5.3 แนวนโยบายการจัดการศึกษาในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระยะ 15 ปี (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2559)

#### วิสัยทัศน์

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและศักยภาพคนในท้องถิ่นให้มีคุณลักษณะที่สามารถบูรณาการวิถีชีวิตให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของสังคมและประเทศชาติ ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

29

## ภารกิจจัดการศึกษาท้องถิ่น

1. การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาความพร้อมแก่เด็กตั้งแต่แรกเกิดถึงก่อนการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กปฐมวัยได้รับการพัฒนาทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญา เต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเข้ารับการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งพัฒนาและวางรากฐานชีวิตการเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพ และสังคมให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้สามารถค้นพบความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของตนเองด้านวิชาการ วิชาชีพ ความสามารถในการประกอบกิจการอาชีพ และทักษะทางสังคมโดยให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม และมีความสำนึกในความเป็นไทย

3. การจัดบริการให้ความรู้ด้านอาชีพ เป็นการจัดบริการหรือส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพแก่ประชาชน รวมทั้งการรวมกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

4. การจัดการส่งเสริมกีฬา นันทนาการและกิจกรรมเด็ก เยาวชน เป็นการจัดและส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านการกีฬา นันทนาการ กิจกรรม เด็กและเยาวชน แก่เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปอย่างหลากหลาย

5. การดำเนินงานด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นการดำเนินงานด้านกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยเฉพาะกิจกรรมที่เน้นเอกลักษณ์ความเป็นไทยและท้องถิ่น

## 5.4 นโยบายด้านความเสมอภาคของโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน

เร่งจัดการศึกษาให้บุคคลมีสิทธิและ โอกาสเสมอกันในการเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี ให้ได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย

ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กร-เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นในท้องถิ่นมีสิทธิและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### เป้าหมาย

1. จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น โดยจัดการศึกษาได้ทั้ง 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

30

2. เด็กในเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับทุกคนได้รับการศึกษา
3. เด็กที่จบการศึกษาภาคบังคับมีโอกาสศึกษาต่อในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. บุคคลที่ได้รับการศึกษาไม่ถึงระดับการศึกษาภาคบังคับ และการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องได้รับโอกาสเข้ารับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
5. มีระบบบริหารหรือการประสานให้ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสได้รับบริการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นกรณีพิเศษ ตามศักยภาพที่จะเรียนได้
6. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคคลที่มีความสามารถพิเศษให้ได้รับการศึกษาด้วยรูปแบบที่เหมาะสม

## มาตรการ

1. จัดให้มีบริการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพให้ได้ตามความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น
2. จัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องโดยให้มีการเทียบโอนผลการเรียนตามที่กฎหมายกำหนด
3. เร่งรัดบิดา มารดา หรือผู้ปกครองให้ส่งบุตรหรือบุคคลในความดูแลได้เข้ารับการศึกษภาคบังคับ และนอกเหนือจากการศึกษภาคบังคับตามความต้องการของครอบครัว
4. ส่งเสริมสนับสนุนบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นให้มีความรู้ความสามารถในการอบรมเลี้ยงดูให้การศึกษาแก่บุตร บุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบดูแล และสามารถจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตามที่ต้องการและความเหมาะสม
5. จัดการศึกษาสำหรับบุคคลที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพหรือบุคคลซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแลหรือผู้ด้อยโอกาส มีสิทธิและโอกาสได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นพิเศษ
6. จัดการศึกษาสำหรับบุคคลซึ่งมีความสามารถพิเศษด้วยรูปแบบที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคคลนั้น

## 5.5 นโยบายด้านระบบบริหารและการจัดการศึกษา

จัดระบบบริหารและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับระบบการจัดการศึกษาของชาติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีเอกภาพในเชิงนโยบาย มีความหลากหลายในการปฏิบัติ อีกทั้งมีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น การกำหนดนโยบายและแผนการจัดการศึกษา ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

31

การจัดการศึกษาของเอกชน หรือรับฟังความคิดเห็นของเอกชน และประชาชนประกอบกาพิจารณาด้วย

เป้าหมาย

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพร้อมในการถ่ายโอนการจัดการศึกษาจากรัฐและดำเนินการจัดการศึกษา
2. จัดการศึกษาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับระยะเวลาและเงื่อนไขที่ระบุไว้ในกฎหมาย ทั้งนี้ให้คำนึงถึงผลกระทบต่อการจัดการศึกษาเอกชน โดยรับฟังความคิดเห็นของเอกชนและประชาชนประกอบการพิจารณาด้วย
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบคณะกรรมการ
4. สถานศึกษามีอิสระในการดำเนินการบริหารและจัดการศึกษา

มาตรการ

1. มีการเตรียมความพร้อมในการรับโอนการจัดการศึกษาภาครัฐ และดำเนินการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ มาตรฐาน ตามศักยภาพ ความพร้อมและความต้องการของท้องถิ่น โดยได้รับการประสานและส่งเสริมสนับสนุนจากกระทรวงศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงสาธารณสุข และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน
2. ปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายให้เอื้อต่อการบริหารจัดการศึกษาท้องถิ่น และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยไม่กระทบต่อการจัดการศึกษาของเอกชน
3. ให้มีคณะกรรมการพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
4. ให้มีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อทำหน้าที่กำกับและส่งเสริมสนับสนุนกิจการของสถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่าของสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการ

5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษามีอิสระในการบริหารและการจัดการศึกษา

## 5.6 นโยบายด้านครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

วางแผนงานบุคคลเพื่อใช้ในการประสานข้อมูล และเป็นข้อมูลในการนำเสนอพิจารณาสรรหาบุคลากร พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

32

ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยมีสิทธิประโยชน์สวัสดิการ ค่าตอบแทนเพียงพอและเหมาะสมกับคุณภาพและวิชาชีพชั้นสูง

เป้าหมาย

1. มีการวางแผนงานบุคคลทางการศึกษาตามความต้องการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษาตามเกณฑ์ที่กำหนด
2. ครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานเป็นไปตามกฎหมาย
3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา  
มาตรการ
  1. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดให้มีบุคลากรผู้รับผิดชอบงานด้านการศึกษา
  2. ให้สถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนงานบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการ และตามเกณฑ์ที่กำหนด
  3. จัดสรรทรัพยากรในการส่งเสริมพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา และหรือมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อส่งเสริมงานที่ริเริ่มสร้างสรรค์ และหรือผลงานดีเด่น และเป็นรางวัลเชิดชูเกียรติ
  4. จัดทำเกณฑ์และดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
  5. จัดตั้งชมรมหรือองค์กรวิชาชีพครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาเพื่อร่วมกันพัฒนาวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณ
  6. ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่าการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบจะยึดหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเป็นแม่บทและพัฒนาสาระหลักสูตรให้สอดคล้องกับสภาพความจำเป็นและความต้องการของชุมชนในพื้นที่ นโยบายการจัดการศึกษาท้องถิ่นจึงมุ่งเสริมสร้างการพัฒนาความหลากหลายทั้งในรูปแบบ และแนวทางการจัดการศึกษาให้สามารถพัฒนาได้เต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความจำเป็นของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 5.7 การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง

จากการสัมภาษณ์นายมงคลธ บัวประทุม รองนายกเทศมนตรีเมืองอ่างทอง กล่าวว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วยเทศบาลเมืองอ่างทอง และเทศบาล



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

333

ตำบลป่าโมก ในส่วนเทศบาลเมืองอ่างทอง มีนโยบายจัดการศึกษาเพื่อสนองความต้องการของบุคคลในท้องถิ่นและเห็นว่ามีควมสำคัญยิ่ง ให้โรงเรียนในสังกัดจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดการเรียนการสอนเป็นโรงเรียน 3 ภาษา คือ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษและภาษาจีน มีครูจบตรงตามวุฒิและสาขาวิชาที่สอน มีครูเพียงพอโรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยมงคลได้รับรางวัลเป็นโรงเรียนพระราชทานปีการศึกษา 2546 ระดับประถมศึกษาขนาดใหญ่ ปี 2552 โรงเรียนเทศบาล 3 วัดชัยมงคลได้รับรางวัลพระราชทานระดับก่อนประถมศึกษาขนาดกลาง ได้งบประมาณสนับสนุนในการจัดการศึกษาอย่างเพียงพอถือว่าจัดการศึกษาดีเด่นเป็นและโรงเรียนทั้ง 3 โรงเรียน เป็นโรงเรียนพร้อมใช้หลักสูตรพุทธศักราช 2551 มีโรงเรียนทั่วทุกภาคมาศึกษาดูงานอยู่เนืองๆ และถือว่าเป็นต้นแบบของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลตำบลป่าโมกด้วย ปี พ.ศ. 2552 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับมูลนิธิช่วยการศึกษาท้องถิ่นจัดทำโครงการคัดเลือกผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้บริหารที่ทุ่มเทให้กับการศึกษาอย่างต่อเนื่อง นายชัย สุวพันธุ์ นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองอ่างทองเป็น 1 ใน 10 คนที่ได้รับรางวัลจาก นายไพรัตน์ สกลพันธุ์ อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2553 และนายสมศักดิ์ ชื่นนิยมนายกเทศมนตรีตำบลป่าโมกให้สัมภาษณ์ว่า “การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 6 โรงเรียน นโยบายด้านการจัดการศึกษาที่เช่นเดียวกับเทศบาลอื่นๆ คือเพื่อสนอง ความต้องการของบุคคลในท้องถิ่น เทศบาลตำบลป่าโมกมีขนาดเล็กทรายได้และงบประมาณน้อยกว่าเทศบาลเมือง และเทศบาลนคร แต่เราก็จัดการศึกษาได้เท่าเทียมเทศบาลตำบลในระดับเดียวกันคือคำนึงถึงคุณภาพและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่ที่ผ่านมามีหนังสือร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาบางท่าน ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงอยู่ในระดับน้อยมาก ด้านการพัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับอยู่ในระดับน้อย และ ด้านการปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวรอยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารสถานศึกษาบางท่านไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมเนียมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าข้างพวกพ้องญาติพี่น้องของตน บริหารงานแบบครอบครัวเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มักไม่อยู่โรงเรียน บริหารการเงินและงบประมาณไม่โปร่งใส ไม่กระจายงานมอบหมายงานให้ครูบางท่านมาก จนเกินความสามารถและเวลาในการปฏิบัติงาน ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้นำใช้อำนาจสั่งการโดยไม่ร่วมคิดร่วมกระทำ ไม่เสียสละทรัพย์ เวลาและแรงงาน การหาเงินมาพัฒนาโรงเรียนผู้บริหารสั่งการให้ครูดำเนินการโดยผู้บริหารไม่ลงไปร่วมกระทำ (บันทึกการประชุมผู้บริหารสถานศึกษา, เทศบาลตำบลป่าโมก, มีนาคม 2552)



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

## 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นและความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีผู้วิจัยดังนี้

### 6.1 งานวิจัยในประเทศ

สุจิตรา ระโหลฐาน (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. พบว่าการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมปฏิบัติอยู่ในระดับ “มาก” เกือบทุกมาตรฐาน ยกเว้นมาตรฐานที่ 1,3 และ 5 ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับ “ปานกลาง” โดยมีมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติได้มากที่สุด ส่วนมาตรฐานที่ได้คะแนนน้อยที่สุด คือ มาตรฐานที่ 5 การพัฒนาและการใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

ปราณี สว่างวรรณ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม พบว่า พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน โดยรวมและเป็นรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผู้นำทางวิชาการ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอน ทุกด้าน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่ปฏิบัติการสอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง และที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในสหวิทยาเขตพระราชวังเดิม โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.01 โดยพฤติกรรมผู้นำที่คาดหวังสูงกว่าพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงทุกด้าน

อักษร สมภักดี (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษาและครูผู้สอนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีทัศนะต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับด้านที่มีการปฏิบัติงานงานจากสูงไปหาต่ำดังนี้ คือ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างโอกาสการพัฒนา ด้านการร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ด้านการมุ่งมั่นพัฒนา





# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

35

ผู้ร่วมงาน ด้านการพัฒนาแผนงานขององค์กร ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการด้านการแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการปฏิบัติงานขององค์กร ด้านการรายงานผลการพัฒนาและด้านการ พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารตามลำดับ และหากพิจารณาเป็นรายมาตรฐาน การศึกษาครั้งนี้ พบว่ามาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ตามพระราชบัญญัติ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดไว้ว่าผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้อง ประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้น คำแนะนำตักเตือน หรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะ ขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีใน ทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรมและบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับ ของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความ พึงพอใจ

อร่าม กล้าวิจารณ์ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา การปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ.2548 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 พบว่าครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ สภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา พ.ศ.2548 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดี ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ และด้านการเป็นผู้นำและสร้าง ผู้นำ

ชัยรัตน์ พลเลิศ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องแนวทางการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษสุพรรณบุรีเขต 2 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นแสวงหาความรู้ ศึกษา ศึกษาด้านการบริหารการศึกษา พัฒนาตนเอง สมัครเข้าเป็นสมาชิกเครือข่ายขององค์กร สมาคม หรือชมรม เสียสละมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้มีศักยภาพสูงในการจัดการตั้งอยู่ในความถูกต้อง ระดมความคิดและให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ประสานงานกับทุกฝ่ายเป็นอย่างดี ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงาน มอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัด ความ ต้องการของผู้ปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนเหมาะสมกับบริบท สามารถปฏิบัติได้เป็น รูปธรรมที่ชัดเจน มีการดำเนินงานจริงถูกต้องตรงประเด็น และให้ความเป็นธรรมกับทุกคน ให้ ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลืออย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

36

พรสวรรค์ สุรพรสถิตกุล (2553 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องศึกษาคณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาของ เขต 1 พบว่า คณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานครูสภา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของ เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรกได้แก่ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

## 6.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

ในการศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็น และความคาดหวังของครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอ่างทอง มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในต่างประเทศ ดังนี้

ดันแคน (Duncan. 1983 : Abstract) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนในเมืองเบอร์มิวด้า โดยศึกษาจากเจ้าหน้าที่ทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา ครูในโรงเรียนและศึกษาจากผู้บริหารโดยตรง ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งประเมินประสิทธิผลของผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มได้พิจารณาเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียน จะต้องมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การบริหารโรงเรียนให้ได้ผล คณลักษณะของผู้บริหารที่ดีจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานในการทำงานเป็นที่พึงของคนอื่นได้ กล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยงและกล้าที่จะทำมีความรับผิดชอบ มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ มีวินัยในตนเอง มีมโนภาพและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

แซงค์ (Cheng. 1994 : Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาโดยศึกษาสถานศึกษาระดับประถมศึกษา 190 แห่งของฮ่องกง พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษาในรูปแบบการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังส่งผลอย่างสูงต่อประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมขององค์กร ความสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน

สรุปผู้วิจัยได้ศึกษามาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสำนักงานครูสภา กำหนดไว้เป็นแนวสำหรับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติหน้าที่การบริหารจัดการศึกษาด้วยความมั่นใจดำเนินงานตามนโยบาย เป้าหมายขององค์กรจนบรรลุวัตถุประสงค์มีคุณภาพ เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรและชุมชน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรับบทบาทหน้าที่ของตน ต้องมีภาวะผู้นำในการเปลี่ยนแปลง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับตัวครูและ



# มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

37

โรงเรียนเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีความรู้ให้ได้รับการศึกษาอบรมผู้บริหารสถานศึกษาควร  
หมั่นแสวงหาความรู้ ศึกษาคุณงานด้านการบริหารการศึกษาพัฒนาตนเอง สมัครเข้าเป็นสมาชิก  
เครือข่ายขององค์กร สมาคม หรือชมรม เสียสละมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้มีศักยภาพสูงในการ  
จัดการตั้งอยู่ในความถูกต้อง ระดมความคิดและให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ประสานงานกับทุกฝ่าย  
เป็นอย่างดี และสามารถชักชวนให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและพัฒนาโรงเรียน  
ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มอบหมายภาระงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ  
ความถนัด ความต้องการของผู้ปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์ได้ชัดเจนเหมาะสมกับบริบท สามารถ  
ปฏิบัติได้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีการดำเนินงานจริงถูกต้องตรงประเด็น และให้ความเป็นธรรมกับ  
ทุกคนให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน มีการนิเทศติดตามผล การดำเนินงาน และให้ความอนุเคราะห์  
บุคลากรในองค์กรด้วยการให้ความช่วยเหลือ อย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ