

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หนองคาย เขต 2 ครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 ความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา
 - 3.1 ขอบข่ายเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา
 - 3.2 ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา
 - 3.2 การประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา
4. การปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. การบริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สำหรับความหมายของการบริหารสถานศึกษา (School Administration) ได้มี นักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้กล่าวถึงไว้ สอดคล้องกัน ดังนี้

จรัส นองมาก (2541 : 93) ได้กล่าวถึง การบริหารไว้ว่า หมายถึง การทำงานให้ บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การบริหารจำเป็นจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากร การบริหาร มาประกอบตามกระบวนการบริหาร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างมี ประสิทธิภาพ ผู้บริหาร จึงต้องทำงานกับคณะบุคคลหรือในกลุ่ม เพื่อประกอบภารกิจให้ได้ ตามที่ต้องการ

ไพบูลย์ ยอดยิ่ง (2545 : 2 - 3) ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารการศึกษาสรุปว่า ผู้บริหารทุกคนเป็นผู้นำองค์กรและหากเชื่อว่าเป็นนักบริหารที่แท้จริงก็ต่อเมื่อสามารถบริหารงานจนทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยจัดเตรียมจัดสรรการใช้ทรัพยากรต่างๆ ให้เป็นกลุ่มงานที่สัมพันธ์กันอย่างดี โครงสร้างกลุ่มงานจะต้องสามารถทำร่วมกันได้ ต้องจัดคนที่เหมาะสมกับงานแต่ละด้าน ให้ทุกตำแหน่งงานที่เตรียมไว้มีกำลังคนที่มีความสามารถพร้อม จากนั้น จึงดำเนินการสั่งการให้ดำเนินงานด้วยดี และจัดให้มีระบบความร่วมมือ ที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และตลอดระยะเวลาทำงานทุกอย่าง ก็จะต้องคอยกำกับหรือควบคุม วัตถุประสงค์ ให้งานทุกด้าน ได้ผลมากที่สุด ซึ่งหน้าที่ต่างๆ เหล่านี้ ถือว่าเป็นงานที่ผู้บริหาร จะต้องจัดการภายในหน่วยงานของตน สิ่งที่ผู้บริหารต้องทำจึงอยู่ที่งานขององค์กรที่จะต้องทำ และคนขององค์กรที่จะมาเป็นผู้ทำงานให้สำเร็จ ผู้บริหาร จึงต้องมีการวางแผนจัดสิ่งเหล่านี้ให้เป็นระบบระเบียบ มีการแบ่งงานที่ดี มีการจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการและจูงใจการทำงานของคนให้งานได้ผลดีที่สุด งานของผู้บริหารหรือกิจกรรมทางการบริหารนั้น จึงอยู่ที่จุดกึ่งกลางระหว่างงานและคนที่เป็นสมาชิกขององค์กรด้านหนึ่ง และเป้าหมายหรือผลสำเร็จของงานอีกด้านหนึ่ง

วีรชัย วรรณศรี (2545 : 9) ได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อให้การบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมให้บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545 : 69 - 70) ให้แนวคิดในการบริหารและการจัดการที่ดี เพื่อปรับใช้ในบริบทขององค์กรทางการศึกษา ในประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การกำหนดจุดหมาย ผลที่คาดหวัง หรือภาพความสำเร็จของการบริหาร และการจัดการที่ดี (Expected Output)
2. กระบวนการบริหารและการจัดการที่ดี (Process)
3. ทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารและการจัดการที่ดี (Resource)
4. ระบบควบคุม (Control System)
5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารและการจัดการ

จากการศึกษา ความหมายของการบริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพ ของงานภายในสถานศึกษา และการให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน การบริหารสถานศึกษา เป็นกระบวนการที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพการจัดการศึกษา หากดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมก่อให้เกิดประสิทธิผล กล่าวคือ ผู้เรียน ซึ่งเป็นผลผลิตหลักของการจัดการศึกษา จะเติบโตเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ

2. การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.1 ความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2545 : 2 - 9) กล่าวถึง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามที่ระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 4 วรรคสองว่า การศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาก่อนระดับอุดมศึกษา มาตรา 4 วรรคสี่กล่าวว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมาตรา 16 กล่าวว่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง การศึกษาที่จัดไม่น้อยกว่าสิบสองปีก่อนระดับอุดมศึกษา และการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับ และประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 ตามความในข้อ 1 และ 2 สรุปว่า การศึกษาที่จัดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา โดยระดับมัธยมศึกษา แบ่งย่อยเป็นระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และระดับมัธยมศึกษาตอนปลายนั้น แบ่งย่อยเป็น 2 ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญศึกษา และประเภทอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 2)

จากการศึกษา ความหมายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว สรุปได้ว่า สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา

2.2 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน้าที่ในการให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชน ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมือง และสังคมที่ดีหรือหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการใช้ในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา หลักการดังกล่าว ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ก : 22) โดยผู้บริหารสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้อง ควรนำหลักธรรมาภิบาล มาบูรณาการกับงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวม 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ ทำให้ผู้เรียนเป็นคนดี เก่ง และมีความสุข สำหรับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้านดังกล่าวนี้ กระทรวง ศึกษาธิการกำหนดไว้สรุปได้ดังนี้ คือ

2.2.1 การบริหารวิชาการ

งานวิชาการ เป็นงานหลักหรือภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มุ่งให้มีการกระจายอำนาจ ในด้านการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่มุ่งจะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะส่งผลทำให้ สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน การวัดผลประเมินผล รวมทั้ง การวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้กำหนดวัตถุประสงค์ และขอบข่ายการบริหารวิชาการ สรุปได้ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 33 - 38) คือ

1) วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารงานวิชาการ ได้อย่างอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น
- (2) เพื่อให้การบริหารจัดการสถานศึกษาของสถานศึกษา ได้มาตรฐาน และมีคุณภาพ สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเอง รวมทั้ง การประเมินจากหน่วยงานภายนอก

(3) เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ ที่สนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

(4) เพื่อให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น อย่างกว้างขวาง

2) ขอบข่ายการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

- (1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- (2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- (3) การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- (4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (5) การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- (6) การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้
- (7) การนิเทศการศึกษา
- (8) การแนะแนวการศึกษา
- (9) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- (10) การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- (11) การประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
- (12) การส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากการศึกษา การบริหารงานวิชาการ สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการเทียบ โอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา

2.2.2 การบริหารงบประมาณ

การบริหารงบประมาณ สถานศึกษา มุ่งเน้นที่ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษารวมทั้ง จัดหารายได้จากบริการมาใช้จัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ค : 39 - 50)

1) วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
- (2) เพื่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์เป็น ไปตามข้อตกลงการให้บริการ
- (3) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

2) ขอบข่ายการบริหารงบประมาณประกอบด้วย

- (1) การจัดทำและเสนอของงบประมาณ
- (2) การจัดสรรงบประมาณ
- (3) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน
- (4) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- (5) การบริหารงานการเงิน
- (6) การบริหารบัญชี
- (7) การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

จากการศึกษา การบริหารงบประมาณ สรุปได้ว่า การบริหารงบประมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการจัดทำและการเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

2.2.3 การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่ส่งเสริมสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา ในการดำเนินการด้านการบริหาร

งานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว มีความเป็นอิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ แนวปฏิบัติ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 ข : 51 - 63)

1) วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
- (2) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบ ให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (3) เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบวินัย จรรยาบรรณอย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ
- (4) เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

2) ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- (1) การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (2) การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง
- (3) การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
- (4) วินัยและการรักษาวินัย
- (5) การออกจากราชการ

จากการศึกษา การบริหารงานบุคคล สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ

2.2.4 การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร เพื่อให้การบริหารงานด้านอื่นๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทในการประสานส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษา

ทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้วัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม และส่งเสริมการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546 ข : 64 - 73)

1) วัตถุประสงค์

- (1) เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
- (2) เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชนซึ่งก่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและให้การสนับสนุนการศึกษา

2) ขอบข่ายการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

- (1) การดำเนินงานธุรการ
- (2) งานเลขานุการคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- (3) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- (4) การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- (5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- (6) งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (7) การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไป
- (8) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- (9) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- (10) การรับนักเรียน
- (11) การส่งเสริมและประสานงานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย
- (12) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- (13) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- (14) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- (15) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- (16) งานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น
- (17) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- (18) งานบริการสาธารณะ
- (19) งานที่ไม่ได้ระบุไว้ในงานอื่น

จากการศึกษา การบริหารทั่วไป สรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสาน และการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร การดูแลอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนนักเรียน การรับนักเรียน การส่งเสริมประสานงานด้านการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา รวมทั้ง การประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

จากการศึกษา ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ต้องบริหารจัดการให้สนองตอบเจตนารมณ์ของรัฐ ที่ได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการให้สถานศึกษา สามารถดำเนินการได้โดยอิสระ รวดเร็ว คล่องตัว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย อันเป็นปัจจัยที่จะทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ โดยมีขอบข่ายการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป การจัดการบริหารงานตามขอบข่ายทั้ง 4 ด้านดังกล่าว จะต้องส่งเสริมสนับสนุน สัมพันธ์เชื่อมโยงซึ่งกันและกัน ทั้งนี้ โดยมีการบริหารวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลัก บุคลากรในสถานศึกษา ต้องร่วมกันดำเนินงานให้ครอบคลุมในทุกด้านและบางด้านจำเป็นต้องดำเนินการ โดยความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น องค์กรและหน่วยงานอื่น

3. เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

การบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นบุคคลมีบทบาทสำคัญยิ่ง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของ การบริหารสถานศึกษา อันเป็นหน้าที่รับผิดชอบของตน กล่าวคือ นอกจากมีคุณสมบัติเหมาะสม มีความรู้ ความเข้าใจ

ในเรื่องของหลักการบริหารการศึกษาแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษา ควรต้องรู้และเข้าใจถึงภารกิจหรือขอบข่ายงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้สามารถดำเนินงาน ได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จากบทบาทอันสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 7) จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารการศึกษาขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ผู้บริหารการศึกษาทุกคน ได้ถือปฏิบัติ เพื่อให้มีคุณภาพแบบผู้บริหารมืออาชีพ

3.1 ขอบข่ายเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 7 - 9) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารการศึกษา ไว้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู รวมถึง ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ซึ่งบุคคลเหล่านี้ มีอิทธิพลโดยตรง ทั้งในทางบวกและทางลบต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา นับว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดว่า สถานศึกษานั้นๆ จะสามารถดำเนินงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ โดยผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้น จะสามารถเสริมสร้างการทำงาน เป็นหมู่คณะ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหากเป็นผู้มีสมรรถนะและมีใจกว้างจะส่งผลให้สามารถปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของตน ได้ อย่างไรก็ตาม ในการที่จะกำหนดว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นจะต้องมีมาตรฐานอย่างไรบ้าง คุรุสภา ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาขึ้นใช้เป็นฉบับแรกปี พ.ศ. 2540 โดยมีลักษณะเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติงาน มากกว่าเป็นเกณฑ์ด้านคุณสมบัติ ประกอบด้วย เกณฑ์มาตรฐาน 12 มาตรฐาน แต่ละมาตรฐาน มีรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ คือ

มาตรฐานที่ 1 มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน แสวงหาความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ได้แก่ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ และเป็นผู้ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารและวิชาชีพครู ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้ง เป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหาร ที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจน การนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับ ของสังคม โดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับพัฒนาผู้เรียน ครูและชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพต้องแสดงความรัก ความเมตตา และปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้เรียน ผู้ร่วมงานและชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เอาผลการพัฒนา

ที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย ตามลำดับความสำคัญ การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ใ้วางใจและความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง เพื่อประโยชน์ของทุกฝ่าย โดยใช้เหตุผลและไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินการ เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กร ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาจุดเด่น และจุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการพัฒนาด้านนั้นๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหาร ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน เป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติได้จนบรรลุผลจริง ผู้บริหารมีอาชีพ ต้องวางแผนงานขององค์กร ได้อย่างมียุทธศาสตร์ ที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงานและชุมชน สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติ จะเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างถูกต้อง มีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความถูกต้องอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้น เป็นลำดับ นวัตกรรมกรรมการบริหาร นับเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหาร ที่นำไปสู่ประสิทธิภาพ และผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหาร และปรับปรุงใช้นวัตกรรม ได้หลากหลายตรงกับสถานการณ์ เจื่อนใจ ข้อจำกัด ต้องกำหนดจุดในการพัฒนาและการใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน โดยการเลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิค วิธีการที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนร่วมในการใช้และปรับปรุงนวัตกรรมอยู่เสมอ และมีการประเมินผลการใช้ นวัตกรรมกรรมการบริหารเพื่อปรับปรุงให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาเป็นลำดับ รวมทั้ง การร่วมกับผู้ร่วมงานในการเผยแพร่ นวัตกรรมกรรมการบริหารที่มีประสิทธิภาพ

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร ผู้บริหารมีอาชีพต้องเลือกและใช้กิจกรรม การบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรและองค์กร โดยเน้นผลถาวร จนบุคลากร มีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด มีข้อมูลที่แสดงถึง

จุดเด่น จุดที่ควรพัฒนาและข้อสังเกตของงานที่ปฏิบัติ และมีการประเมินระหว่างการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการทำงาน รวมทั้ง มีการตรวจสอบผลระหว่างปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาร่วมกัน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนา โดยมีการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้ว ด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครอบคลุม รวมทั้ง การกำหนด งานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริงและผลที่ปรากฏต้องมีหลักฐานยืนยัน ชัดเจน นอกจากนี้ การนำเสนอรายงาน เป็นโอกาสที่ผู้บริหารจะคิดทบทวนถึงงานที่ทำไปแล้ว ว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย ผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุง เพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปอย่างไร มีหลักฐานการปฏิบัติที่แสดงถึงคุณภาพของผลผลิตเปรียบเทียบให้เห็นกระบวนการปฏิบัติงาน รวมทั้ง การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนางานที่สูงขึ้นและมีความสำเร็จที่น่าภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องแนะนำ ตักเตือน ควบคุม และกำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดีนั้น ผู้บริหาร ต้องประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพ โดยอาจสอดแทรกในกระบวนการบริหารงาน เช่น การมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน การมีความมานะพยายามในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือ ปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธา ในการบริหารงาน รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น เนื่องจาก หน่วยงานการศึกษา เป็นหน่วยงานหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นหน่วยหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่นๆ ร่วมเป็น องค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ในการร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหาร การศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชน ที่จะนำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญ ก้าวหน้าตามทิศทางการที่ต้องการ ผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น ในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการแก้ไขปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่น และเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานอื่นเสนอความต้องการในการพัฒนา เพื่อให้เกิดผลดีต่อชุมชนหรือสังคมโดยรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ อันจะนำไปสู่การเป็นที่ยอมรับ เชื่อถือศรัทธา และไว้วางใจ ของชุมชนและหน่วยงานอื่น

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรประการหนึ่ง ก็คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก รู้อย่างกว้างขวาง และมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้าน โดยสืบค้นข้อมูลข่าวสารและใช้ข้อมูลข่าวสาร ด้วยความรอบรู้ ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ มีการวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำเป็นระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนางาน และสามารถจะสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ผู้เกี่ยวข้องได้สะดวก รวดเร็ว และน่าเชื่อถือ อันจะส่งผลทำให้ผู้ร่วมงานเกิดการตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลสารสนเทศเหล่านี้ นอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความน่าเชื่อถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไปด้วย

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ ชักจูงให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และสนับสนุนให้ผู้อื่นเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน และจัดระบบหรือแนวทางให้ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข สอดคล้องกับวัฒนธรรม นำสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชม ได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารต้องสร้างความรู้สึกระบายความสำเร็จให้แก่ผู้ร่วมงานแต่ละคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง ผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น กล้าพูด กล้าทำและกล้ารับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมผู้มีความรู้ ความสามารถ ให้ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนา สำหรับการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้งนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ให้สอดคล้องสมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน โดยสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ ผู้บริหารมืออาชีพ จึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน รวมทั้ง การเปลี่ยนแปลงในอนาคต ต้องมีแผนยุทธศาสตร์เชิงรุก และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ และมีการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความก้าวหน้าหรือโอกาสในการพัฒนาของผู้ร่วมงาน องค์กรและชุมชน

จากการศึกษา ขอบข่ายเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา สรุปได้ว่า

ปี พ.ศ. 2540 คुरुสภา ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงานบุคคลของครู ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาขึ้นใช้เป็นฉบับแรก โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา รู้และเข้าใจถึงภารกิจ หรือขอบข่ายงานที่ตนเองรับผิดชอบ และสามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเกณฑ์มาตรฐานนี้มีลักษณะเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าเป็นเกณฑ์ด้านคุณสมบัติ เป็นเกณฑ์มาตรฐานที่มุ่งเน้นให้ผู้บริหารการศึกษา ได้พัฒนาสู่คุณภาพแบบผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว ประกอบด้วย 12 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ การตัดสินใจ การมุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน การพัฒนาแผนงานขององค์กร การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร การปฏิบัติงานขององค์กร การรายงานผลการพัฒนา การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร การเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และด้านการสร้างโอกาสในการพัฒนา จากความสำคัญของเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ตามแนวคิดของคุรุสภาดังกล่าว ผู้วิจัย จึงได้นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยในครั้งนี้

3.2 ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา

คุณภาพ เป็นสิ่งที่พึงประสงค์ของทุกคน ดังนั้น ผู้ผลิตสินค้าและบริการต่างๆ จึงพัฒนาสินค้าและบริการของตน ให้มีคุณภาพและเป็นที่พึงพอใจของผู้บริโภคอยู่ตลอดเวลา ถ้าสินค้าหรือบริการใดดีมีคุณภาพ ความนิยมจะเสื่อมลงและอาชีพที่ผลิตสินค้าหรือบริการนั้น อาจหมดสิ้นหายไปในที่สุด (สมพงษ์ พลชะสุรย์, 2541 : 22) นอกจากนี้ เพื่อความอยู่รอดของอาชีพของตนแล้ว อาชีพบางอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างมีสาระสำคัญ เช่น แพทย์ ทนายความ วิศวกรหรือครู ได้ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผู้บริโภคสินค้า การบริการของตน จึงกำหนดมาตรฐานต่างๆ เพื่อพัฒนาอาชีพของตนอย่างมีระบบตลอดมา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2541 : 301 - 302) ได้จัดทำเกณฑ์ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษาขึ้น ในปี พ.ศ. 2541 ต่อเนื่องจากเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษา โดยจัดแบ่งระดับคุณภาพผู้บริหาร เป็น 5 ระดับ ดังนี้ คือ

ระดับ 1 ผู้บริหารปฏิบัติการ เป็นผู้บริหารที่ยึดถือการปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือคำสั่ง ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามหน้าที่ ทำงานให้บรรลุผลเท่าที่กำหนดทั้งตัวงานและเป้าหมาย บริหารแบบสั่งการแต่เพียงผู้เดียว โดยใช้ความคิดเห็นของตนเป็นหลัก มุ่งเน้นความครบถ้วนของงานตามข้อกำหนดที่มีให้ไว้แล้ว และถือความพึงพอใจของตนเองเป็นสำคัญ เป้าหมายของการปฏิบัติงาน เน้นความถูกต้องตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่กำหนด

และตามความพึงพอใจของตน ผลที่เกิดกับผู้รับบริการเพียงเป็นไปตามข้อกำหนดที่ระบุไว้
ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ทั้งกระบวนการและผลปลายทางต่างไปจากที่กำหนด

ระดับ 2 ผู้บริหารชำนาญการ เป็นผู้บริหารที่ปรับปรุงกระบวนการทำงาน
และแสวงหาแนวทางใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุผลงานที่ดีขึ้น มุ่งมั่นปฏิบัติงานให้สำเร็จ
ตามเป้าหมาย รู้จักกำหนดเป้าหมายของงานสำหรับผู้รับบริการที่แตกต่างกัน มีการบริหารงาน
แบบขอคำปรึกษาแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิหรือบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ทีมงาน เน้นคำแนะนำเกี่ยวกับ
วิธีการและขั้นตอนของการทำงาน สามารถตรวจสอบผลได้เอง การแก้ไขปรับปรุงยังไม่เป็นไป
อย่างอัตโนมัติ ทันทีทันใด เป้าหมายของการปฏิบัติงานคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้รับบริการ
มากขึ้น ผลยังเป็นไปตามที่กำหนดไว้ เพียงแต่มีระดับคุณภาพมากขึ้น ยังไม่มีการขยายผลงาน
ให้กว้างขวางไปสู่คุณภาพด้านอื่นๆ ของผู้รับบริการที่กำหนดไว้

ระดับ 3 ผู้บริหารเชี่ยวชาญ เป็นผู้บริหารที่ปฏิบัติงานอย่างมีลำดับขั้นตอน
ไปสู่เป้าหมาย มีความคิดสร้างสรรค์ในด้านวิธีการและกระบวนการของงาน เน้นประสิทธิภาพ
ของงาน บริหารงานโดยใช้นวัตกรรมและเทคนิควิธี กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าพูด และกล้าทำ
เพื่อให้เกิดผลงานที่ให้มีคุณภาพสอดคล้องกับศักยภาพของผู้รับบริการหลากหลาย แต่ยังไม่
มีการขยายกลุ่มเป้าหมายให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เป้าหมายของการปฏิบัติงานคำนึงถึงการพัฒนาที่จะ
เกิดขึ้นกับผู้รับบริการอย่างรอบด้าน ทั้งถึงและสมดุลเต็มศักยภาพ

ระดับ 4 ผู้บริหารเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นผู้บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน
มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ยังไม่สามารถสร้างความเป็นเอกภาพของงาน และกลุ่มบุคคล
ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเต็มที่ บริหารงานแบบผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม มุ่งเน้นให้ทุกคนร่วมวางแผน
และปฏิบัติตามแผนได้จริง และสามารถบ่งชี้ได้อย่างชัดเจนว่าผลงานส่วนใดเกิดจากผู้ร่วมงาน
คนใด ขยายผลไปสู่บุคคลใกล้เคียงกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน เป้าหมายของการปฏิบัติงาน
คำนึงถึงผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นไปตามที่ตกลงไว้ร่วมกัน
และนอกจากผู้รับบริการจะได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพแล้ว ผู้ร่วมงานบางส่วนยังได้รับ
การพัฒนาด้วย รวมทั้ง มีคุณประโยชน์ขยายไปสู่กลุ่มบุคคลรอบๆ ผู้รับบริการและผู้ร่วมงาน

ระดับ 5 ผู้บริหารทรงคุณวุฒิ เป็นผู้บริหารที่ยึดกระบวนการพัฒนาร่วมกัน
อย่างสร้างสรรค์ เป็นระบบ โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ร่วมพัฒนาและสร้างเอกภาพ
ของงานและกลุ่ม รวมทั้ง สร้างความสมดุลของสิ่งแวดล้อม บริหารงานแบบสร้างผู้นำ มุ่งเน้น
ความสำเร็จของการสร้างงานและสร้างคน ให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสใช้ความสามารถสูงสุดของ
ตนเอง ใช้วิธีการหลากหลายที่ตอบสนองต่อความสามารถ และข้อจำกัดของผู้ร่วมงานแต่ละคน

และทุกคนอย่างแท้จริง รวมทั้ง มีการขยายผลจากกลุ่มผู้รับบริการ ไปสู่บุคคลอย่างกว้างขวาง และสังคมโดยรวม เป้าหมายการปฏิบัติงานนั้น คำนึงถึงผลการพัฒนาที่ยั่งยืนยาวถาวร ทั้งระบบ อันเกิดคุณประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างกว้างขวาง เป็นผลที่ทำให้ทุกคนสร้างสรรค์งานที่ยั่งยืนยาวถาวรทั้งระบบและพัฒนาวิชาชีพอย่างถาวร นำมาซึ่งเกียรติภูมิของนักบริหาร เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านวิชาชีพและชีวิตส่วนบุคคล

อย่างไรก็ตาม ระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา ที่คุรุสภากำหนดขึ้น 5 ระดับนี้ เป็นการจกระดับคุณภาพโดยรวมของพฤติกรรมต่างๆ ของผู้บริหาร ซึ่งคำอธิบายระดับคุณภาพ สามารถทำให้เห็นคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหาร แต่ยังไม่สามารถนำไปประเมินหรือวัดคุณค่าได้ในทันที สำหรับการประเมินนั้นจะต้องจัดทำแบบประเมินพฤติกรรม ให้ครอบคลุมครบถ้วนทุกด้านของการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนของผู้บริหาร (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541 : 312)

จากการศึกษา ระดับคุณภาพของผู้บริหารการศึกษา สรุปได้ว่า

คุณภาพของผู้บริหารการศึกษาเป็นการกำหนดขึ้น โดยคุรุสภา ซึ่งเป็นองค์กรบริหารงานบุคคล ของครู เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยมีลักษณะเป็นการจกระดับคุณภาพ โดยรวมในพฤติกรรมต่างๆ ของผู้บริหาร ซึ่งคำอธิบายระดับคุณภาพนั้น สามารถทำให้มองเห็น คุณลักษณะและพฤติกรรม ของผู้บริหาร ได้ และระดับคุณภาพดังกล่าว จำแนกได้เป็น 5 ระดับ ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติการ ผู้บริหารชำนาญการ ผู้บริหารเชี่ยวชาญ ผู้บริหารเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ และผู้บริหารทรงคุณวุฒิ

3.3 การประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2542 : 45 - 48) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการประเมินคุณภาพผู้บริหารการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีหลักการประเมินคุณภาพ ดังต่อไปนี้ คือ

1. คุณสมบัติ ได้แก่ คุณภาพของบุคคลที่เกิดขึ้นมีเองตามธรรมชาติ หรือ ที่ได้ฝึกฝน อบรม เป็นสมบัติเฉพาะตัว เช่น สภาพอนามัย นิสัย บุคลิกภาพ น้ำหนัก ส่วนสูง อายุ คุณวุฒิทางการศึกษา ศาสนาที่นับถือ สถานภาพทางกฎหมาย สถานภาพทางครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ทางการศึกษาอบรม เป็นต้น เรื่องเหล่านี้มักกำหนด ไว้ในระเบียบกฎหมายว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง

2. คุณสมบัติของการปฏิบัติตน ได้แก่ คุณภาพบุคคล ที่ประพฤติปฏิบัติตน ในฐานะเป็นสมาชิกของครอบครัว สมาชิกของชุมชน ประชากรของชาติและพลเมืองของโลก

มีหลักหรือเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพที่เป็นกรอบใหญ่ ๆ คือ คุณธรรมสากล ศีลธรรมตามหลักศาสนา กฎหมายของชุมชนและของจริยธรรม และวัฒนธรรมท้องถิ่น ประเพณีของชุมชน กฎเกณฑ์ขององค์กรหรือสถาบัน และจรรยาบรรณของอาชีพ

3. คุณภาพของการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของการปฏิบัติงานตามภารกิจ และวัตถุประสงค์ของอาชีพนั้นๆ โดยคุณภาพของการปฏิบัติงาน อาจจำแนกได้หลายส่วน เช่น การวางแผน การจัดระบบ การบริหารบุคคล การบริหารเวลา การบริหารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน การใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยี กระบวนการขั้นตอนปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงาน คุณภาพของผลงาน รายได้และกำไร ชื่อเสียงและความนิยมของผู้บริโภคและสังคมที่มีต่อบุคคลหรือองค์กรนั้น

การจัดทำแบบประเมินคุณภาพของผู้บริหาร สามารถประเมินและทดสอบได้ตามหัวข้อทั้ง 3 ดังกล่าว หากจะประเมินหรือทดสอบคุณภาพอย่างละเอียดรอบด้าน จะต้องจัดทำรายการย่อยๆ ของแต่ละหัวข้อให้เป็นการประเมินที่ใช้ประเมินตนเอง หรือการประเมินโดยบุคคลอื่น หรือทำแบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถและความคิดเห็น ด้านคุณสมบัติอาจทำแบบประเมินเชิงปริมาณเกี่ยวกับอายุ สุขภาพ วุฒิศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม ประสบการณ์การทำงาน เป็นต้น ให้แต่ละข้อย่อยให้มีคะแนนตามที่เห็นว่าสำคัญมากหรือน้อย ส่วนที่เกี่ยวกับนิสัย ค่านิยม ความถนัดอาจทำแบบประเมินคุณค่าได้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2542 : 66)

ส่วนด้านการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน สามารถทำได้ทั้งแบบประเมินหรือแบบสอบถามเพื่อวัดปริมาณ ใช้แบบประเมินและแบบทดสอบเพื่อวัดด้านคุณภาพ โดยจำแนกเป็นรายการย่อยๆ ให้ครอบคลุมทุกเรื่อง และกำหนดคะแนนหรือคุณค่า ตามลำดับความสำคัญได้เช่นเดียวกัน ในการจำแนกพฤติกรรมเพื่อการประเมินคุณภาพ ตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา และในการจัดระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา(Educational Manager Qualification หรือ EMQ) ที่คุรุสภาจัดทำขึ้น เป็นการหลอมรวมคุณภาพในด้านคุณสมบัติ ด้านการปฏิบัติตน และด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารเข้าเป็นเรื่องเดียวกัน แล้วจำแนกพฤติกรรมของการกระทำเป็นส่วนๆ เช่น การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน การวางแผนงาน การสื่อความและสั่งการ การมีส่วนร่วมของผู้ร่วมงาน การใช้บุคลากรและทรัพยากร การใช้องค์ความรู้ ข้อมูลนวัตกรรมและเทคโนโลยี การติดตาม ประเมินและรายงานผล การรับผิดชอบในผลงานที่เกิดขึ้น และการประชาสัมพันธ์ ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารเหล่านี้ สามารถนำมาเป็นแนวทาง

ในการจัดระดับคุณภาพผู้บริหาร โดยมีหลักการพิจารณา ดังนี้คือ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541 : 68)

1. พฤติกรรมที่ทำคนเดียว ทางเดียว ครั้งเดียว ย่อมได้คุณภาพน้อยกว่า การกระทำร่วมกันหลายทาง หลายครั้ง เช่น การสื่อความ ถ้าเป็นสังการทางเดียวก็มีคุณภาพน้อยกว่าการสื่อความแบบสองทางหรือหลายทาง
2. พฤติกรรมที่ยึดกฎเกณฑ์ตายตัว เข้มงวด เด็ดขาด ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการยืดหยุ่นตามสภาพและปัญหา
3. พฤติกรรมที่ผู้ร่วมงานรับฟัง ทำตามสั่ง ทำตามระเบียบ ทำตามเวลา ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการสนทนา สอบถาม เสนอความเห็นและร่วมคิดร่วมทำ
4. พฤติกรรมที่แต่ละคนทำเป็นเอกเทศ ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าทุกคนทำเป็นเอกภาพ
5. พฤติกรรมที่มีแต่ระบบย่อยๆ ขาดการเชื่อมโยง ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่ามีระบบย่อยเชื่อมโยงกันเป็นระบบใหญ่
6. พฤติกรรมที่ใช้คนบางคน เครื่องมือบางอย่างอยู่เป็นประจำ ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการใช้คนทุกคน ใช้เครื่องมือทุกอย่างตามความเหมาะสม
7. พฤติกรรมการหวงอำนาจ หวงความรู้ หวงทรัพยากร ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการกระจายอำนาจ กระจายความรู้และกระจายทรัพยากร
8. พฤติกรรมการใช้ความเคยชิน สามัญสำนึก ตามประสพการณ์เดิมๆ โดยไม่ยอมรับสิ่งใหม่ๆ ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการใช้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร หรือนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม
9. พฤติกรรมที่เป็นผู้สั่ง ผู้สอน ผู้พูดตลอดเวลา ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการเป็นผู้ฟัง ผู้เรียนและผู้ปฏิบัติ
10. พฤติกรรมที่มีการตำหนิและลงโทษ ย่อมมีคุณภาพน้อยกว่าการชมเชย ให้กำลังใจและให้รางวัล

นอกจากนี้ คุรุสภา ได้กำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวัดคุณภาพของผู้บริหาร โดยใช้แบบประเมินที่มีหลักการสะท้อนให้เห็นความรู้ ความสามารถ เจตคติ วิสัยทัศน์ ค่านิยม กระบวนการทำงาน การจัดระบบงาน การวางแผน การสั่งการหรือมอบหมายงาน การกำกับ ติดตามงาน การแนะนำนิเทศงาน การประเมินผลและรายงาน การพัฒนานุเคราะห์ การพัฒนาระบบ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี การให้รางวัลและการลงโทษ การประชาสัมพันธ์ และ

การสื่อสาร รวมทั้ง ผลการปฏิบัติงาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ความพึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมชุมชนและสังคม เป็นต้น ซึ่งแต่ละรายการย่อย ควรเป็นประเด็นเดียว และควรเป็นแบบประเมินที่วัดคุณค่าหรือสามารถตีค่าออกมาเป็นน้ำหนักคะแนนหรือตัวเลขได้ การประเมินควรกระทำโดยบุคคลหลายฝ่ายและหลายคน โดยตนเอง ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้รับบริการ และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ในประเด็นของผลผลิตหรือผลงาน ที่ปฏิบัติ อาจให้นักเรียน ผู้ปกครองและผู้คนในชุมชน ได้มีส่วนร่วมประเมินด้วย แต่โดยทั่วไป ผู้ประเมินจะมี 4 ฝ่าย คือ ตนเอง ผู้ร่วมงานระดับเดียวกัน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และนอกจากประเมินโดยหลายฝ่ายหลายคนแล้ว ต้องประเมินหลายครั้งแล้วนำผลมาหาค่าเฉลี่ย ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู (ก.ค.) ได้มีมติให้นำไปใช้ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาด้วย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2541 : 69)

จากการศึกษา การประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา สรุปได้ว่า คุรุสภา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการ ในการประเมินคุณภาพผู้บริหารการศึกษา ตามเกณฑ์ มาตรฐานเพื่อจัดระดับคุณภาพผู้บริหารการศึกษา โดยมีการประเมินใน 3 ด้าน ได้แก่ คุณสมบัติ คุณสมบัตินของการปฏิบัติตน และคุณภาพของการปฏิบัติงาน การประเมินควรกระทำโดยบุคคล หลายฝ่ายและหลายคน นอกจากนี้ ในการประเมินผลตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าวยังมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารการศึกษา ได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างถูกต้อง และเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

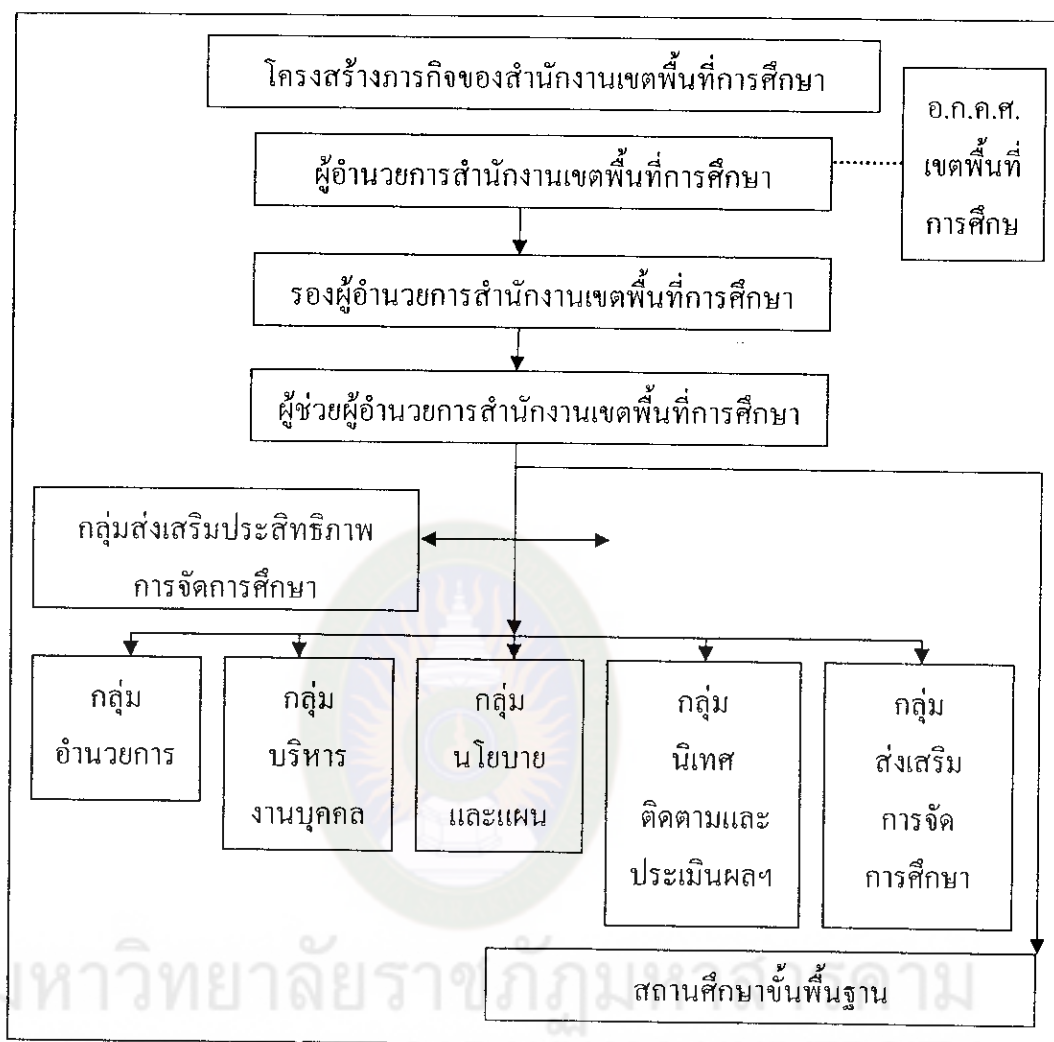
4. การปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 38 กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือ เลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษา เอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถ จัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันประกอบการ สถาบัน ศาสนาและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ประกอบกับมาตรา 35 และ 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้มี คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่เป็น กรรมการและเลขานุการ จึงส่งผลทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เป็นสำนักงานเลขานุการ

ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อรองรับภารกิจ รวมถึง งานธุรการ งานประสานงาน และงานบริหารทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจึงมีอำนาจหน้าที่โดยสังเขปรวม 4 ประการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2548 : 8 - 9) ดังนี้ คือ

1. มีอำนาจหน้าที่กำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิก สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษา
2. ประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษา
3. ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา
4. ส่งเสริม และสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

นอกจากนี้ ยังมอบหมายให้ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำหน้าที่ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงาน และรวมถึงใน สถานศึกษาในสังกัดให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวง ในกรณีที่มีกฎหมายอื่นกำหนดหน้าที่ตามกฎหมายดังกล่าว ให้คำนึงถึงนโยบายที่คณะรัฐมนตรี กำหนด หรืออนุมัติแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของกระทรวงด้วย สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา จึงต้องทำหน้าที่เป็นสำนักงานอำนวยการ และบริหารจัดการ ภารกิจของผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้ง ข้อกำหนดอื่นของกฎหมายนี้และกฎหมายอื่นที่ได้กำหนด หน้าที่ ความรับผิดชอบของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาไว้ ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกแห่ง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน. 2546 : 12) รวมถึง สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2 จึงแบ่ง โครงสร้าง ภารกิจการบริหารงาน ดังแผนภูมิที่ 2 ต่อไปนี้ คือ



แผนภูมิที่ 2 โครงสร้างภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 2 มีสถานศึกษาในสังกัดครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ และ 2 กิ่งอำเภอ ของจังหวัดหนองคาย ได้แก่ อำเภอโพนพิสัย อำเภอโซ่พิสัย อำเภอปากคาด กิ่งอำเภอรันวาปี และกิ่งอำเภอเฝ้าไร่ รวมทั้งสิ้น จำนวน 175 แห่ง โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 300 คน รวม 113 แห่ง และสถานศึกษาขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียนเกินกว่า 300 คนขึ้นไป รวม 62 แห่ง จากจำนวนดังกล่าว มีผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา ดังปรากฏรายละเอียดตามตารางที่ 1 และ 2 ต่อไปนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2. 2548 : 24)

ตารางที่ 1 จำนวนสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 จำแนก
รายอำเภอ ตามขนาดสถานศึกษา

อำเภอ	จำนวนสถานศึกษา (แห่ง)		
	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	รวม
โพนพิสัย	45	20	65
โซ่พิสัย	24	16	40
ปากคาด	13	8	21
รัตนวาปี	20	6	26
เฝ้าไร่	11	12	23
รวม	113	62	175

ตารางที่ 2 จำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย
เขต 2 จำแนกรายอำเภอ ตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา

อำเภอ	จำนวนผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา				รวม	
	จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษา (คน)				(คน)	
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่	ขนาดเล็ก	ขนาดใหญ่			
โพนพิสัย	45	20	299	455	344	475
โซ่พิสัย	24	16	168	354	192	370
ปากคาด	13	8	95	109	108	117
รัตนวาปี	20	6	128	125	148	131
เฝ้าไร่	11	12	83	224	94	236
รวม	113	62	773	1,267	886	1,329

จากตารางที่ 2 พบว่า เมื่อพิจารณาจำนวนของผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ปรากฏดังนี้ คือ จำนวนผู้ปฏิบัติงาน รวม 450 คน จำแนกตามตำแหน่งและขนาดศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 122 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 79 คน และผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 43 คน และครูผู้สอน จำนวน 328 คน จำแนกเป็น ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 124 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 204 คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

โกมล อาษาพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผลการศึกษา พบว่า

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารการศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทั้ง 12 มาตรฐาน มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก คือ มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ 11 มาตรฐานที่ 3 และมาตรฐานที่ 8

2. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมทั้ง 12 มาตรฐาน มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 4 อันดับแรก คือ มาตรฐานที่ 3 มาตรฐานที่ 2 มาตรฐานที่ 6 และมาตรฐานที่ 8

พิพัฒน์ ศรีสุขพันธ์ (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะในด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การมีส่วนร่วมกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ การแสดงความเป็นผู้นำที่เหมาะสม การแสวงหาและการใช้ข้อมูลสำหรับการพัฒนาหน่วยงาน และพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีพฤติกรรมการบริหารงานแตกต่างกัน

จำลอง ภู่อ่าง (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า

1. ครู - อาจารย์ โดยส่วนรวม มีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและเป็นรายด้าน ทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีด้านที่มีค่าเฉลี่ยของปัญหาสูงสุดและรองลงมา 3 ด้าน คือ การจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน การนิเทศภายใน การส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 9 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีด้านการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนครูผู้สอน มีด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารและครูผู้สอนมีปัญหา 4 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีปัญหามากกว่าครูผู้สอนในด้านการนิเทศภายใน และในด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ ส่วนครูผู้สอนมีปัญหามากกว่าผู้บริหารในด้านการส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา และด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน

3. ครู - อาจารย์ ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก มีทัศนคติเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาในด้านการจัดหาหรือจัดทำเอกสารแนะนำการปฏิบัติงาน ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหาในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษาเพิ่มเติม และในโรงเรียนขนาดเล็ก ปัญหาการปฐมนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร จำนวน 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครู - อาจารย์โรงเรียนขนาดเล็กมีปัญหามากกว่าครู - อาจารย์ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ในด้านการปฐมนิเทศ และด้านการนิเทศภายใน และครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดกลาง มีปัญหามากกว่า ครู - อาจารย์ ในโรงเรียนขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ในด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน ด้านการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้ และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

4. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน ต่อระดับปัญหาการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งบุคลากรไปศึกษา ดูงาน และด้านการจัดประชุมในโรงเรียน

ประเสริฐชัย พิสาครรัมย์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาและเปรียบเทียบระดับปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์ ของบุคลากร

ฝ่ายบริหารที่มีสถานภาพต่างกัน และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรฝ่ายบริหาร โดยรวม จำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพ มีปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการ ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการพัฒนา และส่งเสริมทางด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการประเมินผลการจัดงาน วิชาการ

2. ผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าหมวดวิชา มีปัญหาในการปฏิบัติงานวิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้าน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงาน วิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยหัวหน้าหมวดวิชา และผู้ช่วย ผู้บริหารฝ่ายวิชาการ มีปัญหามากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

3. โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีปัญหาในการปฏิบัติงาน วิชาการ โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และ โรงเรียน ขนาดกลางมีปัญหามากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

4. พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและขนาดโรงเรียนด้านการจัดการเรียน การสอน

พิเชษฐ ศรีหนารถ (2543 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย ผลการศึกษา พบว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก ทุกมาตรฐานสำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น ในการพัฒนาการจัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน และการใช้แผน เป็นเครื่องมือในการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานโรงเรียนในด้านวัสดุ คุรุภัณฑ์ และด้าน บุคลากร มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ด้านอาคารสถานที่ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย และด้านงบประมาณมีปัญหาในระดับมาก

3. เพื่อให้การปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โรงเรียนดียิ่งขึ้น ผู้บริหารโรงเรียน ส่วนมาก เห็นว่า โรงเรียนควรจัดการอบรมความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานให้แก่บุคลากรในโรงเรียน

รวมทั้ง บุคลากรในระดับโรงเรียน ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน และปรับปรุงแก้ไข มาตรฐาน

ประกาย บัตรศิริมงคล (2544 : บทคัดย่อ) ศึกษา การดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตพุทธมณฑลอิสาน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดมหาสารคาม พบว่า มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างขนาด ของโรงเรียนและสถานภาพ ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน มัธยมศึกษา โดยรวม และ 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการวางแผนการประกันคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน ขั้นตอนการพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพการศึกษาของโรงเรียน และขั้นตอนการเตรียมรับการประเมินจากองค์กรภายนอก

ประณมพร เพ็ชร์ โปรี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า

1. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีระดับ การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้าน 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ใน ระดับมาก 1 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่ง ต่อระดับการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ทั้งโดยรวมและเป็นรายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และ ด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล ไม่พบว่า มีปฏิสัมพันธ์กัน

โยภา ศรีงาม (2548 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษา เรื่อง ปัญหาการทำวิจัยในชั้นเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า

1. สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 มีปัญหา การทำวิจัยในชั้นเรียน โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับด้านที่มีปัญหาจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ ด้านการสรุปผล ด้านการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา และด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ตามลำดับ

2. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อปัญหาการทำวิจัย
 ในชั้นเรียน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 โดยรวม และ
 รายด้าน 3 ด้าน คือ ด้านการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหา ด้านการกำหนดวิธีการในการแก้ปัญหา
 และด้านการพัฒนาวิธีการหรือนวัตกรรม ส่วนด้านการนำวิธีการหรือนวัตกรรมไปใช้ และด้าน
 การสรุปผล พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์กัน

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Patricia (1994 : 105) ได้ศึกษาการประเมินผลการก้าวไปสู่การประกัน
 คุณภาพการศึกษาและการควบคุมปฏิบัติในประเทศเยอรมัน สวีเดน ฝรั่งเศส นิวซีแลนด์ และ
 ออสเตรเลีย พบว่า มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจนในระบบที่มีการประกันคุณภาพ
 การศึกษานั้น กลไกทางสังคมช่วยทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในประเทศเยอรมันมีการ
 เปลี่ยนแปลงอย่างมากมาจากจังหวัดหนึ่งไปอีกจังหวัดหนึ่ง การประกันคุณภาพการศึกษาและ
 การควบคุมการประเมิน คือ กระบวนการที่ชัดเจน ในประเทศสวีเดนเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่าง
 มากในการประกันคุณภาพ ประเทศฝรั่งเศสให้ความสำคัญและเชื่อถือจากการใช้ข้อสอบ
 ภายนอกมาจากการควบคุมจากส่วนกลางในประเทศนิวซีแลนด์ให้ความสำคัญการประเมิน
 บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา นำเอาระบบการสอบมาตรฐานกลางซึ่งอ้างอิงไปสู่
 การยอมรับที่เป็นมาตรฐาน มีการเตรียมการอย่างมีแบบแผนสู่การควบคุมคุณภาพและการ
 ประกันคุณภาพการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาและการศึกษาชั้นสูงต่อไป

Hessong and Weeks (1997 : 85 ; อ้างอิงมาจากพิพัฒน์ ศรีสุขพันธ์. 2542 : 52)
 ได้ศึกษา เรื่อง ครูในอุดมคติ ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่จะเป็นครูที่ดีนั้น ต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถภาพ
 ในการปฏิบัติหน้าที่ครู ได้เป็นอย่างดี สิ่งที่บ่งบอกถึงสมรรถภาพของครูคือ คุณภาพของ
 นักเรียน และเพื่อเป็นการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ครู จึงมีการกำหนด
 มาตรฐานวิชาชีพครูขึ้น เพื่อเป็นมาตรฐานกลางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานของครู ให้ครู
 ได้ประเมินตนเองอย่างเป็นรูปธรรม อันจะส่งผลถึงการพัฒนาครูและวิชาชีพครูแบบยั่งยืน เป็น
 ที่ยอมรับของสังคมสืบไป

Sadler (1996 : 2309 - A) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาการรับรู้ของครูใหญ่ที่
 ยอมรับการอบรม การดำเนินการในฐานะที่เป็นผู้ส่งเสริมการพัฒนา โรงเรียน ผลการวิจัย
 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีความพึงพอใจในการอบรม และการดำเนินการตามแนวทางการจัด
 การศึกษาแบบควบคุมคุณภาพในระดับสูงและอยากให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

Taff (1998 : 65) ได้ทำการศึกษา ความเข้าใจของครูเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับความสำเร็จของโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำนวน 536 คน จากโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐอลาบา มาสหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร มีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา มีมุมมองหรือความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน อาจประกอบด้วยหลายปัจจัย ความแตกต่างด้านตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงาน และความแตกต่างด้านขนาดของสถานศึกษาที่จำแนกตามจำนวนนักเรียน อาจเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปตามบริบท นอกจากนี้ทั้งสองปัจจัยดังกล่าว อาจมีอิทธิพลร่วมกันในการส่งผลทำให้เกิดสภาพความแตกต่างในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยมีงานวิจัยหลายชิ้นที่สนับสนุนข้อสันนิษฐานนี้ เช่น ผลการศึกษาของประกาย บัตรศิริมงคล (2544 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาพบว่า มีปฏิสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระหว่างขนาดโรงเรียนและสถานภาพ ต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษา ทั้ง โดยรวมและ 4 ขั้นตอน สอดคล้องกับผลจากการศึกษาของประณมพร เพ็ชรโปรี (2548 : บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษากาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 และพบว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดสถานศึกษาและตำแหน่งต่อระดับการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1 ทั้ง โดยรวม และรายด้าน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ว่า มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 2 ทั้ง โดยรวมและรายด้าน