

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

สถานการณ์การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่านับจากที่มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 จนถึงปัจจุบันเป็นเวลา 10 ปี ของความพยายามปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ และความพยายามนั้นพบว่าหลายเรื่องประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี เช่น การปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามยังมีอีกหลายเรื่องที่ไม่ประสบผลสำเร็จ ยังคงเป็นปัญหาที่รอการแก้ไข โดยเฉพาะด้านคุณภาพของผู้เรียน ด้านคุณภาพของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ด้านประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ รวมทั้งด้านการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา

จากการศึกษา ผลการประเมินการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ผ่านมา ผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับทิศทางการศึกษาและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาไทยในอนาคต การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 นโยบายการศึกษาของรัฐบาลในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ประชากร พลังงานสิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้งกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองบนรากฐานของหลักการและแนวทางแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่มีแนวคิดที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญในการพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาทั้งสิ้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการศึกษานั้นประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ เช่น ครู หลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการสร้างและถ่ายทอดความรู้ และประเด็นสำคัญที่สุดในการปฏิรูประบบการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมและการยก ระดับมาตรฐานวิชาชีพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างยั่งยืนให้เป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า ดังเช่น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน, 2547, หน้า 31-32) กล่าวไว้ในหมวด 7 ตามมาตรา 52 ว่า ให้กระทรวงดำเนินการส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาครู คณาจารย์ รวมทั้งบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง รัฐพึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้ง

กองทุนพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าครูมีความสำคัญในฐานะของผู้สอนโดยตรงที่ต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพของครูเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียนให้มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานการศึกษา แน่นนอนที่สุดผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาครูเพื่อให้การจัดการศึกษาบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และทำให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จ นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นผู้ที่วางแผน ตัดสินใจ และพัฒนาครูบุคลากรเพื่อไปพัฒนาสถานศึกษาให้มุ่งสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จ ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพและมีศักยภาพเพียงพอที่จะขับเคลื่อนนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ภารกิจที่สำคัญที่สุดจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย วางแผน รวมทั้งวิธีการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลไกหลักในการนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษา ในฐานะที่เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดต้องตระหนักในภารกิจที่สำคัญยิ่งในการจัดการศึกษา ต้องแสวงหาความพร้อมทางด้านวุฒิภาวะ คุณลักษณะ รวมทั้งพื้นฐานความรู้และทักษะในการบริหารงานในสถานศึกษาของตนเองให้พร้อมที่จะดึงเอาศักยภาพของตนเองมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพที่จะทำให้เกิดการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกับนักเรียนหรือผู้รับบริการโดยตรง

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาค้นคว้ามีแนวคิดว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนสานฝันนโยบายลงสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษาและหากจะทำให้การจัดการศึกษานั้นประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายการศึกษา โดยใช้ระยะเวลาสั้นขึ้น เกิดการพัฒนาและมีความคุ้มค่าทำให้ประหยัดโดยใช้งบประมาณในการบริหารจัดการสถานศึกษาน้อยลง ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องพยายามส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพและเป็นมืออาชีพในการบริหารสถานศึกษานับตั้งแต่เข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารเหล่านี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ถ้าสามารถส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพได้จะส่งผลให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษานั้น ประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายการศึกษาได้เร็วขึ้น ในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจสร้างสิ่งต่างๆ ขึ้นในโรงเรียน ดังที่นักการศึกษา Parkay and Hall (Parkay and Hall, 1992 อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์, 2545, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า

ในบรรดาผู้บริหารประเภทต่าง ๆ ถือว่าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เป็นผู้บริหารที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาในประเทศ เป็นกลุ่มบุคคลที่ควรได้มีการศึกษาวิจัยกันให้มากขึ้น ทั้งเพื่อเป็นการสร้างสรรค์องค์ความรู้และเพื่อการพัฒนา นอกจากนี้งานวิจัยอนุชา กอนพวง(2550, หน้า 295-296) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวถึง การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยการพัฒนาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งและการพัฒนาต่อยอดหลังเข้าสู่ตำแหน่งซึ่งควรมีการพัฒนาเป็นระยะ ๆ ในช่วง 5 ปีแรกของการเข้าสู่ตำแหน่ง โดยหน่วยงานส่วนกลาง เช่น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือคุรุสภา ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการพัฒนาผู้บริหารที่ชัดเจนตรงกับเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งควรมีการศึกษาเรียนรู้จากผู้บริหารสถานศึกษารุ่นพี่ที่มีผลงานการบริหารประสบผลสำเร็จเด่นชัด นอกจากนี้ ควรมีการจับคู่ระหว่างผู้บริหารใหม่และผู้บริหารรุ่นพี่ที่ประสบผลสำเร็จเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้บริหารใหม่ตลอดช่วงระยะเวลาการพัฒนา ควรมีการจัดสัมมนาาร่วมกันในช่วง 5 ปีแรกหลังการเข้าสู่ตำแหน่งเพื่อติดตามความก้าวหน้ารวมทั้งรับทราบปัญหา อุปสรรคที่พบและร่วมกันหาแนวทางปรับปรุง แก้ไขพัฒนา

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เป็นบุคคลที่อยู่ในช่วงสำคัญในการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงาน เปลี่ยนสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน และสภาวะที่เปลี่ยนตนเองจากผู้ปฏิบัติหรือผู้ตามมาเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่อาจเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ได้ถ้าผู้บริหารใหม่ไม่มีความพร้อมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะในการบริหารสถานศึกษาอาจทำให้บริหารสถานศึกษาในลักษณะลองผิดลองถูกทำให้เกิดความผิดพลาดขึ้นได้ ซึ่งความผิดพลาดนั้นย่อมส่งผลถึงผู้รับบริการหรือนักเรียนโดยตรง ฉะนั้นการที่จะทำให้การจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จบรรลุจุดมุ่งหมาย ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในการบริหารสถานศึกษาหรือเรียกว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ควร จะได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เพราะถ้าผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มีจุดเริ่มต้นที่ดีและถูกทิศทางย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการศึกษาทำให้การจัดการศึกษابรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไม่เป็นผู้บริหารมืออาชีพและยังไม่มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนผลที่จะเกิดขึ้น นั่นคือ การบริหารจัดการศึกษาอย่างที่บรรลุเป้าหมายย่อมเกิดปัญหาและอุปสรรคในการจัดการศึกษาส่งผลต่อนักเรียนหรือผู้รับบริการไม่มี

คุณภาพ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกระดับต้องตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เขามีความต้องการในการพัฒนาตนเองในเรื่องใด และมีปัญหาหรืออุปสรรคใดที่ผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถช่วยเหลือได้จะได้ช่วยเหลือหรือแก้ไขปัญหาได้ทัน่วงที เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่เป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และมีความพร้อมในการจะขับเคลื่อนจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย จากความเป็นมาของปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้ามีความสนใจในการศึกษาปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เพื่อได้ทราบข้อมูลที่แท้จริงและนำผลการศึกษาที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ต่อไป

จุดมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก
3. เพื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก จำแนกตามสถานภาพเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า

ผลการศึกษาค้นคว้าทำให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนแก้ไขปัญหาการบริหารงานรวมถึงวางแผนในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ให้สามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายสูงสุดในการจัดการศึกษา

ขอบเขตของการศึกษาค้นคว้า

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ศึกษาปัญหาของการบริหารงานสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้
 - 1.1.1 ด้านวิชาการ
 - 1.1.2 ด้านงบประมาณ

1.1.3 ด้านการบริหารบุคคล

1.1.4 ด้านการบริหารทั่วไป

1.1.5 ด้านการบริหารและจัดการศึกษา

1.2 ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1.2.1 ด้านมาตรฐานความรู้

1.2.2 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

1.2.3 ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่บริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในปีงบประมาณ 2547 - 2552 ระยะเวลาภายใน 5 ปีงบประมาณ จำนวน 88 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพเดิมของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพเดิมเคยเป็นครูมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน และเคยเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก มีดังนี้

3.2.1 ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านวิชาการ

2) ด้านงบประมาณ

3) ด้านการบริหารบุคคล

4) ด้านการบริหารทั่วไป

5) ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา

3.2.2 ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา 3 ด้าน ดังนี้

1) ด้านมาตรฐานความรู้

2) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน

3) ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกที่บริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตั้งแต่เริ่มเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในปีงบประมาณ 2547 - 2552 ระยะเวลาภายใน 5 ปีงบประมาณ

ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา หมายถึง สภาพการดำเนินงานที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ทำให้งานไม่บรรลุตามเป้าหมาย โดยมีข้อบ่งชี้ปัญหาการบริหารงานสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ หมายถึง อุปสรรคการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การประกันคุณภาพการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การนิเทศ ติดตาม กำกับ พัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีทางการศึกษา และการพัฒนาแหล่งเรียนรู้

2. ด้านงบประมาณ หมายถึง อุปสรรคการดำเนินงานเกี่ยวกับ การจัดทำแผนงบประมาณ และแผนปฏิบัติการ การใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม รายงานการใช้งบประมาณ รวมทั้งการระดมทุนและบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3. ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง อุปสรรคการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผน การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง อุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันทางสังคมอื่น

5. ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา หมายถึง อุปสรรคในการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรต่างๆ สถาบันและสถานประกอบการ รวมทั้งการจัดการศึกษาได้ทั้งสามรูปแบบ

ความต้องการพัฒนาตนเอง หมายถึง สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ต้องการพัฒนาจากการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพและพัฒนางานให้มีคุณภาพ โดยมีข้อบ่งชี้ความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านมาตรฐานความรู้ หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้ในการจัดการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีเพียงพอที่สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ ประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดองค์กร การนำหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ การกำหนดนโยบายและแผน การติดตามประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงาน การพัฒนาหลักสูตร การจัดการการเรียนรู้ การนิเทศ การส่งเสริมให้มีการวิจัย การบริหารจัดการงบประมาณ การพัฒนาสิ่งแวดล้อม การจัดระบบงานสารบรรณ การบริหารและจัดการทรัพยากร การพัฒนาครูและบุคลากร การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ การบริหารจัดการส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม การใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน การบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน การใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์ การระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่น และการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงผลพฤติกรรมปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย การมีความสามารถในการตัดสินใจ การพัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร การแสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ การพูด เขียน สื่อสาร ชักจูงโน้มน้าวให้ผู้อื่นยอมรับ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ การปรับปรุงระบบการบริการ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพและการแสดงบทบาทเป็นผู้นำผู้ตาม

3. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง จรรยาบรรณของวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการประพฤติตนซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคมอันจะนำมาซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ ประกอบด้วย ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้วยวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบต่อวิชาชีพเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์และ

ผู้รับบริการให้บริการด้วยความจริงใจ พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สถานภาพเดิมของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ หมายถึง ตำแหน่งเดิมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนจำแนกเป็นดังนี้

1. ตำแหน่งเดิมเคยดำรงตำแหน่งเป็นครูมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
2. ตำแหน่งเดิมเคยดำรงตำแหน่งเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียนมาก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

สมมุติฐานของการศึกษาค้นคว้า

สถานภาพเดิมของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ที่ต่างกันจะทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อปัญหาการบริหารงานและความต้องการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาใหม่แตกต่างกัน