

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ และพัฒนายุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ กระบวนการวิจัยเป็นเชิงบรรยาย (Descriptive Research) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วยขั้นตอนการวิจัย 2 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การศึกษาบริบทเพื่อจัดทำร่างยุทธศาสตร์

การศึกษานี้เพื่อจัดทำ “ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์” มีการดำเนินการวิจัย 4 วิธี คือ การวิจัยเอกสาร การสัมภาษณ์เชิงลึก การใช้เทคนิคการวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์ TOWS Matrix และการสนทนากลุ่มเป้าหมาย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันปัญหาและอุปสรรคทางการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ เพื่อศึกษาความเป็นเลิศทางการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เพื่อยกร่างเป็นแนวทางยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็น 7 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันของมาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก และปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

ระยะที่ 2 การพัฒนายุทธศาสตร์

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการประชุมกลุ่มเป้าหมาย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา และการประชาสัมพันธ์ร่างยุทธศาสตร์ โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประชุมกลุ่มเป้าหมาย

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา

ตอนที่ 6 ร่างยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์
สำหรับการประชาพิจารณ์

ตอนที่ 7 ยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

(ตอนที่ 4 – 7 ได้นำเสนอผลของการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพไว้ในบทที่ 5)

**ตอนที่ 1 ผลการประเมินสภาพปัจจุบันของมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
จังหวัดสุรินทร์**

**ตารางที่ 1 แสดงผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ด้านความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัด
สุรินทร์**

มฐ.ด้านความรู้	สพป.สร. 1	สพป.สร. 2	สพป.สร. 3	สพม. 33	เฉลี่ย
1	7.84	9.43	9.20	9.29	8.39
2	7.73	8.22	8.36	9.20	8.34
3	7.75	8.09	8.29	9.26	8.32
4	7.66	8.05	8.29	8.45	8.10
5	8.05	8.19	8.39	8.56	8.28
6	8.05	8.00	8.26	8.86	8.27
7	7.76	8.02	8.22	8.81	8.17
8	7.59	8.14	8.23	8.52	8.12
9	8.39	8.15	8.36	8.61	8.40
10	8.89	8.36	8.62	9.10	8.77
เฉลี่ย	7.97	8.26	8.42	8.86	8.31

จากตารางที่ 1 ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ด้านความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา
จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีมาตรฐานความรู้ เฉลี่ย 8.31 หรือ
ร้อยละ 83.10 โดยทุกมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันและสูงเกินร้อยละ 80 และที่มีผลการ
ประเมินสูงที่สุด คือ มาตรฐานที่ 10 คุณธรรมและจรรยาบรรณสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา
จังหวัดสุรินทร์

มฐ.ด้านการ ปฏิบัติงาน	สพป.สร. 1	สพป.สร. 2	สพป.สร. 3	สพม. 33	เฉลี่ย
1	8.09	8.40	8.54	9.22	8.53
2	8.56	8.23	8.43	8.82	8.53
3	8.42	8.26	8.45	9.02	8.53
4	8.24	8.14	8.33	8.69	8.35
5	8.10	8.08	8.28	8.93	8.34
6	8.15	9.36	9.22	8.76	8.33
7	7.98	8.26	8.41	8.88	8.35
8	8.79	8.16	8.41	8.93	8.60
9	8.84	8.26	8.54	8.69	8.63
10	8.38	8.29	8.53	8.77	8.54
11	8.49	8.22	8.44	9.20	8.61
12	8.26	8.32	8.52	8.65	8.45
เฉลี่ย	8.36	8.33	8.51	8.88	8.48

จากตารางที่ 2 ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีมาตรฐานการปฏิบัติงาน
เฉลี่ย 8.48 หรือร้อยละ 84.80 โดยทุกมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันและสูงเกินร้อยละ 80 และ
ที่มีผลการประเมินสูงที่สุด คือ มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ตารางที่ 3 แสดงผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

มฐ.ด้าน จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ	สพป.สร. 1	สพป.สร. 2	สพป.สร. 3	สพม. 33	เฉลี่ย
1	8.77	8.76	8.91	9.36	8.94
2	9.19	8.91	9.08	9.33	9.14
3.1	9.19	8.74	8.94	8.64	8.92
3.2	9.09	8.76	8.93	8.64	8.88
3.3	8.89	9.98	9.76	8.73	8.89
3.4	9.16	9.98	9.80	8.65	8.88
3.5	9.16	8.67	8.86	8.66	8.87
4	9.12	8.54	8.78	9.09	8.93
5	9.15	8.83	9.00	8.65	8.95
เฉลี่ย	9.08	9.02	9.12	8.86	8.93

จากตารางที่ 3 ผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ ด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีมาตรฐานด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ เฉลี่ย 8.93 หรือร้อยละ 89.30 โดยทุกมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน และสูงเกินร้อยละ 80 และที่มีผลการประเมินสูงที่สุด คือ มาตรฐานที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ตอนที่ 2 ผลการประเมินความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา
จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก และปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาวิชาชีพ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 4 แสดงความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ ของผู้บริหาร
สถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก

มาตรฐานด้านความรู้	จำนวนคนที่เลือก	ร้อยละ	อันดับที่
1	72	24.83	8
2	73	25.17	7
3	79	27.24	5
4	58	20.00	9
5	78	26.90	6
6	95	32.76	4
7	58	20.00	9
8	137	47.24	3
9	204	70.34	1
10	193	66.55	2

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้าน
ความรู้ ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก พบว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษาของจังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านความรู้ มาตรฐานที่ 9
การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน มาตรฐานที่ 10 คุณธรรมและจริยธรรม
สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ มาตรฐานที่ 8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมี
จำนวนผู้ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก จำนวน 204 193 และ 139 คิดเป็นร้อยละ 70.34
66.55 และ 47.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงความต้องการพัฒนามาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร
สถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก

มาตรฐานด้าน การปฏิบัติงาน	จำนวนคนที่เลือก	ร้อยละ	อันดับที่
1	83	28.62	2
2	57	19.66	9
3	54	18.62	10
4	58	20.00	8
5	66	22.76	6
6	48	16.55	12
7	53	18.28	11
8	68	23.45	5
9	70	24.14	4
10	61	21.03	7
11	73	25.17	3
12	98	33.79	1

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาของจังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงาน มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และ มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยมีจำนวนผู้ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก จำนวน 98 83 และ 73 คิดเป็นร้อยละ 33.79 28.62 และ 25.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงความต้องการพัฒนามาตรฐานด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก

มาตรฐานด้าน จรรยาบรรณ ของวิชาชีพ	จำนวนคนที่เลือก	ร้อยละ	อันดับที่
1	228	78.62	1
2	200	68.97	2
3	178	61.38	5
4	184	63.45	3
5	184	63.45	3

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาของจังหวัดสุรินทร์ มีความต้องการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพด้านจรรยาบรรณของวิชาชีพ จรรยาบรรณที่ 1 จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณที่ 2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ และ จรรยาบรรณ 4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และ จรรยาบรรณ 5 จรรยาบรรณต่อสังคม โดยมีจำนวนผู้ที่มีความต้องการเป็นอันดับแรก จำนวน 228 200 และ 184 184 คิดเป็นร้อยละ 78.62 68.97 และ 63.45 63.45 ตามลำดับ

ปัญหาและอุปสรรคในพัฒนาวิชาชีพวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีดังต่อไปนี้

1. กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่มีทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่มีนโยบายและแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับและพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
3. ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เน้นความรู้มากกว่าคุณธรรมและจริยธรรม
4. ภาระงานประจำและงานอื่นจากทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นมีมากเกินไป จนผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง
5. การคัดเลือกและสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ยังเชื่อมโยงกับระบบอุปถัมภ์ทั้งการเมืองท้องถิ่น และผู้แทนข้าราชการครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
6. การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง รวมทั้งการโยกย้าย ยังเกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์ของผู้แทนข้าราชการครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการเมืองในท้องถิ่น
7. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สิทธิผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ไม่สัมพันธ์กับผลงาน คุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปแล้ว การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ กระทรวงศึกษาธิการและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังไม่มีทิศทางและนโยบายที่ชัดเจน เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยังไม่มีนโยบายและแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการยกระดับและพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา เน้นความรู้มากกว่าคุณธรรมและจริยธรรม ภาระงานประจำและงานอื่นจากทั้งหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่นมีมากเกินไป จนผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง การคัดเลือกและสรรหาผู้บริหารสถานศึกษา ยังเชื่อมโยงกับระบบอุปถัมภ์ทั้งการเมืองท้องถิ่น และผู้แทนข้าราชการครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา การเลื่อนระดับ ตำแหน่ง รวมทั้งการโยกย้าย ยังเกี่ยวข้องกับระบบอุปถัมภ์ของผู้แทนข้าราชการครูในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการเมืองในท้องถิ่น ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สิทธิผลประโยชน์ และรางวัลตอบแทนอื่น ๆ ไม่สัมพันธ์กับผลงาน คุณภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างแท้จริง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของการพัฒนา มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านจุดเด่น จุดด้อย ของการพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ จากการประชุมผู้ทรงคุณวุฒิ จาก
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสุรินทร์ สำนักงานเขตพื้นที่ละ 15 คน รวมทั้งสิ้น 60
คน เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2554 ห้อง 29101 อาคาร 29 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
ตั้งสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ดังนี้

จุดเด่น/จุดแข็ง (Strengths)	จุดด้อย (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> -มีแผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ทุกปี -มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เป็น จำนวนมากที่ดูแลสถานศึกษา -สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล -เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนผู้บริหาร สถานศึกษา อยู่ในอัตราที่สูง 	<ul style="list-style-type: none"> -ขาดระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง -แผนยุทธศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีทิศ ทางการพัฒนาที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง -ขาดข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการ บริหารจัดการ -สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดระบบบริหาร จัดการที่มีประสิทธิภาพ -การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้อง ปรับปรุงและพัฒนาให้มีความยุติธรรมมากขึ้น -ผู้บริหารขาดโอกาสการพัฒนาตนเองอย่าง ต่อเนื่องและเป็นระบบ -ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทาง ราชการ -ขาดระบบและกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่ มีประสิทธิภาพ

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน ด้านจุดเด่น จุดด้อยของการพัฒนา
มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

จุดเด่น ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ มี
แผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกปี มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เป็น



จำนวนมากที่ดูแลสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอัตราที่สูง

จุดด้อย ของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ได้แก่ ขาดระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง แผนยุทธศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีทิศทางการพัฒนาที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีความยุติธรรมมากขึ้น ผู้บริหารขาดโอกาสการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ขาดระบบและกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านโอกาสและภัยคุกคาม การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none">-มีอัตราการรับผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น-วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคง และเป็นที่น่าสนใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา-เงินเดือน/ค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มปรับสูงขึ้น-วิชาชีพผู้บริหารมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม-ระบบการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาเอื้อให้ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก	<ul style="list-style-type: none">-นโยบายของรัฐมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และไม่ต่อเนื่อง-การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีระบบอุปถัมภ์-ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทน ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพและมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา-ระบบบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ เช่น การย้าย และการเลื่อนวิทยฐานะ มีการเมืองแทรกแซง-ยังไม่มีมีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้านโอกาสและภัยคุกคามของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

โอกาสของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ คือ มีอัตราการรับผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคง และเป็นที่น่าสนใจของ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินเดือน/ค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มปรับสูงขึ้น วิชาชีพผู้บริหารมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ระบบการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาเอื้อให้ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก

ภัยคุกคามของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ คือ นโยบายของรัฐมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และไม่ต่อเนื่อง การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีระบบอุปถัมภ์ ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทน ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพและมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ระบบบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ เช่น การย้าย และการเลื่อนวิทยฐานะ มีการเมืองแทรกแซง ยังไม่มีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

กล่าวโดยสรุปสภาพแวดล้อมของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ คือ จุดเด่น การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ มีแผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกปี มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เป็นจำนวนมากที่ ดูแลสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอัตราที่สูง

จุดด้อยของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ ขาดระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง แผนยุทธศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีทิศทางการพัฒนาที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีความยุติธรรมมากขึ้น ผู้บริหารขาดโอกาสการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ขาดระบบและกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

โอกาสของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ คือ มีอัตราการรับผู้บริหารสถานศึกษามากขึ้น วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคง และเป็นที่น่าสนใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินเดือน/ค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มปรับสูงขึ้น วิชาชีพผู้บริหารมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ระบบการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาเอื้อให้ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก

ส่วนภัยคุกคามของการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้แก่ นโยบายของรัฐมีการปรับเปลี่ยนบ่อย และไม่ต่อเนื่อง การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีระบบอุปถัมภ์ ระบบการให้รางวัล ผลตอบแทน ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพและมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา ระบบบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ เช่น การย้าย และการเลื่อนวิทยฐานะ มีการเมืองแทรกแซง ยังไม่มีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง

หลังจากนั้น ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาเป็นยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทาง
วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ตามตารางวิเคราะห์ TOWS Matrix ดังนี้

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกับความสัมพันธ TOWS Matrix
ของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์

<p style="text-align: center;">Internal Factors</p>	<p style="text-align: center;">Strengths (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีแผนงาน/โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาทุกปี มีรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่เป็นจำนวนมากที่ดูแลสถานศึกษา สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล เงินเดือน สวัสดิการ และค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในอัตราที่สูง 	<p style="text-align: center;">Weaknesses (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดระบบการพัฒนาวิชาชีพอย่างแท้จริง แผนยุทธศาสตร์ของเขตพื้นที่การศึกษา ยังมีทิศทางการพัฒนาที่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ขาดข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องปรับปรุงและพัฒนาให้มีความยุติธรรมมากขึ้น ผู้บริหารขาดโอกาสการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ขาดระบบและกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ
<p style="text-align: center;">External Factors</p>	<p style="text-align: center;">SO Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> การสร้างวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นเลิศ การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ 	<p style="text-align: center;">WO Strategies</p> <ol style="list-style-type: none"> การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์
<p style="text-align: center;">Opportunities (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีอัตราการรับผู้บริหารสถานศึกษา มากขึ้น วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามีความมั่นคง และเป็นที่น่าสนใจของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินเดือน/ค่าตอบแทนผู้บริหารสถานศึกษามีแนวโน้มปรับสูงขึ้น วิชาชีพผู้บริหารมีเกียรติและได้รับการยกย่องจากสังคม ระบบการประเมินวิทยฐานะของผู้บริหารสถานศึกษาเอื้อให้ผ่านการประเมินเป็นจำนวนมาก 		

Threats (T)	ST Strategies	WT Strategies
1. นโยบายของรัฐมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย และไม่ต่อเนื่อง 2. การคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ยังมีระบบอุปถัมภ์ 3. ระบบการให้รางวัลผลตอบแทน ไม่สัมพันธ์กับคุณภาพและมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษา 4. ระบบบริหารของสำนักงานเขตพื้นที่ เช่น การย้าย และการเลื่อนวิทยฐานะ มีการเมืองแทรกแซง 5. ยังไม่มีการกระจายอำนาจให้ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง	1. การมีส่วนร่วมพัฒนาวิชาชีพ 2. การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ 3. การสรรหาผู้บริหารมืออาชีพ 4. การสร้างเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา 5. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา	1. การประเมินมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา 2. การลงโทษผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำผิด 3. การควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม 4. การตรวจสอบ ติดตามและประเมินคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกกับตารางความสัมพันธ์ TOWS Matrix ของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ พบว่า

ยุทธศาสตร์ที่สัมพันธ์กับจุดแข็งและโอกาส คือ การสร้างวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศ การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่เป็นเลิศ การนำแผนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ การสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่เป็นจุดแข็งและอาจจะมีภัยคุกคาม คือ การมีส่วนร่วมพัฒนาวิชาชีพ การระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ การสรรหาผู้บริหารมืออาชีพ การสร้างเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่เป็นจุดอ่อนแต่อาจยังมีโอกาส คือ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ การพัฒนาระบบและรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่เป็นจุดอ่อนและอาจมีภัยคุกคาม คือ การประเมินมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา การลงโทษผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำผิด การควบคุมพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การตรวจสอบ ติดตามและประเมินคุณภาพการบริหารสถานศึกษา

สรุป จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ TOWS Matrix ของการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ดังกล่าว สามารถสรุปเป็นร่างแนวทางการยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศทางวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสุรินทร์ ได้ดังนี้

1. การสร้างวิสัยทัศน์สู่ความเป็นเลิศ
2. การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม
3. การสร้างเครือข่ายการบริหารสถานศึกษา
4. การเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา
5. การประกันคุณภาพ
6. การมีส่วนร่วมในการพัฒนามาตรฐานวิชาชีพ
7. การสรรหาผู้บริหารมืออาชีพ
8. การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์สู่ความเป็นเลิศ
9. การประเมินมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
10. การควบคุมและให้คุณให้โทษ