

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพอของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 คณะผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ความรู้จากเอกสารและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้คือ

1. เกณฑ์และมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
 - 1.2 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา
 - 1.3 มาตรฐานการบริหารและมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 เกณฑ์ในการวัดผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1.1 ความหมายของผู้บริหารและผู้บริหารสถานศึกษา\
 - 2.1.2 ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.2.1 ความหมายผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.2.2 ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.2.4 แนวคิดความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของสถาบันพัฒนาผู้บริหารกระทรวงศึกษาธิการ
3. คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
 - 3.1. ด้านคุณธรรม จริยธรรม
 - 3.2. ด้านการจัดระบบงาน
 - 3.3. ด้านวิชาการ
 - 3.4. ด้านการบริหารจัดการ
 - 3.5. ด้านสังคมและชุมชน

- 3.6. ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร
4. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิเศษโลก
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1. งานวิจัยในประเทศ

1. เกณฑ์และมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

1.1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ธีระ รุญเจริญ 2546 หน้า 18-19) ได้กำหนดเกณฑ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่ง เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา และเกณฑ์ที่สอง เป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ส่วนที่ 1 เกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาท ในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วยเกณฑ์ดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านนโยบาย วางแผน และยุทธศาสตร์
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐและเอกชน
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ผู้เรียนรักที่จะแสวงหาความรู้
4. การประสานความสัมพันธ์ บริหารทรัพยากรทั้งในและนอกโรงเรียนอย่างมี

ประสิทธิภาพ

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้เพิ่มพูนและประสบการณ์เพื่อนำมาประยุกต์ใช้

6. การสร้างแรงจูงใจผู้บริหารเป็นผู้มีทัศนคติเชิงบวกกับบุคลากรทุกฝ่าย (Developing a Positive Attitude)
7. การประเมินผล อย่างเป็นระบบครบวงจร
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 เกณฑ์มาตรฐานคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาต้นแบบ ต้องมีคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

ด้านวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉพาะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิด

ริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารที่ดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดี และมีความตั้งใจจริงในการบริหารงาน สามารถทำงานในแบบการตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน และยังคงเป็นผู้นำทางด้านความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม

คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย มีบุคลิกภาพดี มีปฏิภาณไหวพริบ มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความรับผิดชอบสูง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความอดทนเสียสละ ซื่อสัตย์ และต้องมีความเป็นประชาธิปไตย และความรักในสถาบันชาติ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และที่สำคัญต้องได้รับการยอมรับจากบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนด้วย

1.2 เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา

คุรุสภา (2540 อ้างใน ธีระ รุญเจริญ 2547 หน้า 35) ได้ออกประกาศเกณฑ์มาตรฐาน การบริหารการศึกษาของคุรุสภา 12 เกณฑ์ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตามได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้วัตรกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

1.3 มาตรฐานการบริหารและมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ. 2547, หน้า 1-14) ได้กำหนดมาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษา 5 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษามี 4 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีการจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและระบบการ
2. บริหารงานอย่างเป็นระบบ
3. สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์
4. สถานศึกษามีการบริหารโดยหลักการมีส่วนร่วม
5. สถานศึกษามีการตรวจสอบและถ่วงดุล

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา มี 2 ตัวบ่งชี้คือ

1. สถานศึกษามีระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
2. สถานศึกษามีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา

มาตรฐานที่ 18 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มี 8 ตัวบ่งชี้คือ

1. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรอย่างหลากหลายเหมาะสมกับธรรมชาติและสอดคล้องกับความต้องการของผลเรียน
2. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักศึกษาหาความรู้ แสวงหาคำตอบ และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
3. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่กระตุ้นให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาและตัดสินใจ
4. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่บูรณาการ เชื่อมโยงสาระความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ และแนวคิดของสิ่งที่เรียนรู้ในห้องเรียนกับความจริงในชีวิต รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมที่ต้องปฏิบัติในสังคมร่วมกับผู้อื่น
5. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย การทำงานร่วมกับผู้อื่น และความรับผิดชอบต่อส่วนรวม

6. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทั้งด้านดนตรี ศิลปะและกีฬา
7. สถานศึกษามีการประเมินพัฒนาการของผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และต่อเนื่อง
8. สถานศึกษามีกิจกรรมการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนและกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้ผู้เรียนมีความกระตือรือร้นในการเรียนและรักสถานศึกษา

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการมี 6 ตัวบ่งชี้ คือ

1. ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร
3. ผู้บริหารมีความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ
4. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่น อุทิศตนในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี
5. ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย
6. สถานศึกษามีการบริหารที่มีประสิทธิผลและผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจในการบริหาร

มาตรฐานที่ 25 สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มี 2 ตัวบ่งชี้ คือ

1. สถานศึกษามีหลักสูตรและเนื้อหาสาระของหลักสูตรที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการศึกษา และความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น
2. สถานศึกษามีสื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้

1.4 เกณฑ์ในการวัดผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

รุ่ง แก้วแดง (2547 หน้า 7) ได้เสนอเกณฑ์ในการวัดผู้บริหารมืออาชีพ โดยการประเมินจาก 2 ส่วน คือ

1. ประเมินจากความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (output) โดยวัดที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวัดจากผู้เรียนว่าผู้เรียนได้เรียนรู้และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ โดยใช้มาตรฐานและตัวบ่งชี้และผู้บริหารต้องจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย คือ ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่สุดโดยมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

2. ประเมินจากความสามารถในการกระบวนการบริหาร (Process) บริหารมืออาชีพ ต้องใช้กระบวนการ P-D-C-A ต้องใช้วิถีชีวิตในกระบวนการบริหาร รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ สามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสอยู่เสมอ

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า เกณฑ์ในการวัดผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีความสำคัญ เพราะเป็นเสมือน “เส้นชัย” ที่ผู้บริหารทุกคนต้องไปให้ถึงซึ่งการจะไปให้ถึงเส้นชัยนั้นก็ไม่ใช่เรื่อง ง่ายตายนัก ซึ่งอาจสรุปเป็นเกณฑ์ในการวัดความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพได้ดังนี้ บริหารงานอย่างมียุทธวิธี มีภาวะผู้นำ เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีเป้าหมาย ทางการศึกษา เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง พัฒนาและใช้นวัตกรรมบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพและสูงขึ้นเป็นลำดับ

2. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารและผู้บริหารมืออาชีพ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

คำว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานขององค์กรทำให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในองค์กรธุรกิจมักเรียกบุคคลนี้ว่า ผู้จัดการ (manager) แต่ในองค์กรของรัฐมักเรียกว่า ผู้บริหาร (administrator) (อนุชา กอนพวง . 2550, หน้า 23 อ้างอิงใน Massie & Douglas, 1981)

สำหรับผู้บริหารสถานศึกษานั้นพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้ให้ คำจำกัดความของคำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและของเอกชน (กระทรวงศึกษาธิการ. 2542 หน้า 4)

หากพิจารณาความหมายผู้บริหารสถานศึกษา ตามมุมมองของนักวิชาการทางการ บริหารคำว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง ผู้นำ ผู้บริหารโอกาส ผู้นำองค์กร ผู้นำทาง วัฒนธรรม ผู้นำทางการเรียนการสอน ผู้ตรวจการและสถาปนิก (อนุชา กอนพวง . 2550 ,หน้า 23 อ้างอิงใน Speck, 1999)

กล่าวโดยสรุป “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายถึง ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสถานศึกษามอบหมายงานให้ดำเนินการบริหาร สถานศึกษาที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของจังหวัดต่าง ๆ

2.1.2. ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญขององค์กรในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงขอกล่าวถึงความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ (อนุชา กอนพวง . 2550 , หน้า 23 – 34)

1) การเสริมสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา หรือการเสริมสร้างสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพหรือเป็นสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ สิ่งที่ผู้บริหารพึงกระทำ มีดังนี้ คือ 1) เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) เสริมสร้างบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก 5) ส่งเสริมความเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง 7) ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 8) ส่งเสริมการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 9) ส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

2) การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ด้วยว่ามีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอนและการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง

3) การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ ได้แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ องค์การที่มีโครงสร้างอย่างง่าย องค์การราชการแบบเครื่องจักร องค์การราชการแบบวิชาชีพ องค์การราชการอย่างง่าย องค์การราชการวิชาชีพแบบง่าย องค์การราชการแบบกึ่งวิชาชีพ และองค์การแบบการเมือง ในบรรดาองค์การประเภทต่าง ๆ เหล่านี้ องค์การราชการแบบวิชาชีพดูจะเป็นองค์การที่คาดหวังจะให้เกิดขึ้นมากกว่าองค์การประเภทใด โดยเป็นองค์การที่เน้นทั้งเรื่องการกระจายอำนาจ (decentralization) และเรื่องการทำให้เป็นมาตรฐานในด้านทักษะ (standardization of skill) ของสมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้มีการพัฒนาจนถึงระดับความเป็นวิชาชีพให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงาน การปฏิบัติ และการประเมินผลด้วยตนเอง

4) การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการตัดสินใจแบบกระจายอำนาจที่ให้โอกาสกับครูและผู้เกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ เป็นการตัดสินใจบนพื้นฐานความเป็นสังคมประชาธิปไตย โดยการตัดสินใจร่วม (shared decision making) จะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ความมีพันธะผูกพันและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุ โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้น อาจประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ สำหรับการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไป

ได้ในอนาคตนั้น จากการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหารใหม่ ถือว่าการกำหนดวิสัยทัศน์นั้นจะไม่ใช่เรื่องเฉพาะของผู้บริหารอีกต่อไปแล้ว แต่จะต้องเป็นวิสัยทัศน์ร่วมที่เกิดจากการกำหนด ร่วมกันของสมาชิกในองค์กร แม้จะต้องใช้เวลาก็ตาม

5) การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง (self managed group) ซึ่งถือได้ว่าผู้นำ (leader) จะต้องพยายามสร้างแรงกระตุ้นหรือความมีอิทธิพลบนพื้นฐานของอำนาจ หรือโดยการใช้พฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตาม (follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

6) การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการติดต่อสื่อสารในองค์กรหนึ่ง ๆ อาจกระทำได้หลากหลายวิธี ขึ้นอยู่กับบรรยากาศขององค์กรนั้น ๆ ว่าต้องการเป็นแบบเปิดหรือแบบปิดมากน้อยเพียงใด ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เพราะแม้จะมียุทธศาสตร์ดีเพียงใด ๆ ก็ตาม หากขาดการติดต่อสื่อสารที่ดีแล้วก็ยากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเสริมสร้างให้มีการติดต่อสื่อสาร ทั้งที่เป็นแบบทางการและไม่เป็นแบบทางการ ทั้งในแนวนอนและในแนวตั้ง เป็นการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง (two way communication) ตลอดจนแบบหลายช่องทาง (multiple channels)

7) การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องให้ความสนใจต่อวิถีชีวิตขององค์กรสถานศึกษา

8) การจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ในการบริหารงานนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทร่างกายและแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

9) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการบริหาร นักวิชาการหลายท่านชี้ให้เห็นว่า ในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (transformational leader) มากกว่าเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction leader) โดยลักษณะของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงนั้นผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตน มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

10) การบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา หน้าที่พื้นฐานของสถานศึกษา คือ การให้บริการ โดยมีเป้าหมายอยู่ที่นักเรียน ชุมชน และสังคมสถานศึกษาจึงจะต้องตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อม การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ โครงสร้างทางสังคมใหม่ ๆ และค่านิยมใหม่ ๆ ที่ถูกพัฒนาขึ้นแล้ว

จัดเตรียมให้มี การปรับปรุงหลักสูตรการสอน และองค์การเพื่อให้ทำหน้าที่ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

11) การบริหารหลักสูตรและการสอน ในการบริหารหลักสูตรและการสอนนั้น อย่างน้อยผู้บริหารควรจะต้องรู้และเข้าใจในทฤษฎี และปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง

12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานศึกษาพึงตระหนักถึงแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นความพยายามที่จะเพิ่มขีดความสามารถและการใช้ทรัพยากรที่ถือว่ามีความคุ้มค่าที่สุดขององค์การ นั่นก็คือ “มนุษย์” ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และการพัฒนาที่ยั่งยืน คือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือองค์การเอง

13) บทบาทตามทฤษฎีทางการบริหารในยุคต่าง ๆ ที่มีวิวัฒนาการมาตามลำดับ คือ ยุคทัศนะดั้งเดิม (classical viewpoint) เมื่อประมาณปี 1890 เป็นต้นมาได้ให้ความสำคัญกับความมีประสิทธิภาพ (concern for efficiency) โดยบริหารงานตามหน้าที่ (functions) และหลักการ (principles) ที่นักวิชาการทางการบริหารในยุคนั้นกำหนดขึ้น โดยเชื่อว่า หากได้ดำเนินงานตามหน้าที่และหลักการต่าง ๆ เหล่านี้แล้ว ก็จะทำให้ผู้บริหารที่ดีหรือเป็นผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้ กรณีหน้าที่ทางการบริหารที่มีการนำไปใช้กันอย่างแพร่หลายและมีอิทธิพลมาถึงยุคปัจจุบันนี้ เช่น หน้าที่ในการวางแผน หน้าที่ในการจัดองค์การ หน้าที่ในการจัดบุคลากร หน้าที่ในการสั่งการ หน้าที่ในการประสานงาน และหน้าที่ในการควบคุมตามทัศนะของ Fayol

ยุคทัศนะเชิงพฤติกรรม (behavioral viewpoint) ซึ่งเริ่มเมื่อประมาณปี 1910 เป็นต้นมา ผู้บริหารถูกคาดหวังให้ทำหน้าที่ทางการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญกับคน (concern for person) มากขึ้น โดยแบ่งออกเป็นสองแนวคิด คือ แนวคิดที่เน้นหลักมนุษยสัมพันธ์ (human relations) และแนวคิดที่เน้นหลักทรัพยากรมนุษย์ (human resource) ซึ่งทั้งสองแนวคิดนี้เชื่อว่า องค์การที่มีประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องเข้าใจและให้ความสนใจกับการเสริมสร้างปัจจัยจูงใจที่จะมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์การ โดยกลุ่มที่เชื่อในแนวคิดหลักมนุษยสัมพันธ์ให้ความสำคัญกับอิทธิพลของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการซึ่งมีพื้นฐานจากความรู้สึกด้านจิตใจและความสัมพันธ์ระหว่างคนงานในกลุ่มด้วยกันเอง มองคนกับงานเป็นมนุษย์สังคมมากกว่าเป็นมนุษย์เศรษฐกิจ ส่วนกลุ่มที่เชื่อในหลักทรัพยากรมนุษย์ ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจ ในระดับสูงขึ้นไป หรือปัจจัยจูงใจภายใน เช่น การให้ยอมรับนับถือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญและมีคุณค่าการให้มีความอิสระในการทำงาน

ยุคทัศนะเชิงปริมาณ (quantitative viewpoint) ซึ่งเริ่มเมื่อประมาณปี 1940 เป็นต้นมา เป็นยุคที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ การใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์ วิธีการเชิงสถิติ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อประกอบการตัดสินใจมากขึ้น ตามหลักการบริหารศาสตร์ การบริหารปฏิบัติการและหลักระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ยุคทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน (contemporary viewpoint) ซึ่งเริ่มเมื่อประมาณปี 1960 เป็นต้นมา เป็นยุคที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ตามอิทธิพลของทฤษฎีที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ ในระยะนี้หลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีเชิงระบบ ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ ทฤษฎี Z ทฤษฎีการบริหารคุณภาพ โดยรวมทฤษฎีการบริหารแบบเน้นวัตถุประสงค์ ทฤษฎีการปรับระบบและทฤษฎีการบริหารเชิงวัฒนธรรม เป็นต้น ตัวอย่างการบริหารตามแนวคิดของทฤษฎีเชิงระบบนั้นผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงการทำหน้าที่ทั้งในปัจจุบันเข้า กระบวนการ ปัจจัยป้อนออก และข้อมูลย้อนกลับหรือในกรณีการบริหารเชิงวัฒนธรรม ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีวัฒนธรรมร่วม (shared culture) ที่เหนียวแน่นและแพร่กระจายในวงกว้าง แสดงให้เห็นถึงความ เป็นเอกภาพและความเป็นเอกลักษณะขององค์กรนั้นอย่างชัดเจน ทั้งในระดับที่เป็นปรัชญาหรือวิสัยทัศน์ลงไปถึงระดับค่านิยมและระดับที่เป็นปทัสถานการทำงานขององค์กร

14) บทบาทหน้าที่ในเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามี 3 บทบาท คือ

บทบาทเชิงสัมพันธ์บุคคล (interpersonal roles) เป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากอำนาจและสถานะตำแหน่งแบบทางการของผู้บริหารเองเป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเสมือน “ศูนย์รวมประสาท” (nerve center) ขององค์กร โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่าง ๆ คือ บทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร บทบาทในการเป็นผู้นำองค์กร และบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลหรือสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

บทบาทเชิงสารสนเทศ (informational roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็น “ศูนย์กลางข้อมูลข่าวสาร” ทั้งในฐานะผู้รับและผู้ส่ง โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่าง ๆ ดังนี้คือ บทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงาน บทบาทการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้แก่บุคคลภายในองค์กร และบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์กรต่อบุคคลภายนอกองค์กร

บทบาทเชิงตัดสินใจ (decisional roles) เป็นบทบาทที่ทำให้ผู้บริหารมีลักษณะเป็น “นักตัดสินใจ” โดยแสดงออกในบทบาทย่อยต่างๆ ดังนี้คือบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจแบบ

ผู้ประกอบการ ที่มุ่งการริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กร บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจเพื่อจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ขององค์กร และบทบาทเป็นผู้ตัดสินใจในการเจรจาต่อรองกับบุคคลหรือองค์กรอื่น เพื่อให้ได้สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การแสดงออกในเชิงการบริหารตามบทบาทดังกล่าวผู้บริหารในระดับที่แตกต่างกันจะมีจุดเน้นในการแสดงบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารในระดับสูงมักจะแสดงบทบาทในการเป็นสัญลักษณ์ขององค์กรมากกว่าผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางมักจะแสดงบทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ภายนอกองค์กรมากกว่าผู้บริหารระดับต้น หรือผู้บริหารระดับสูงมักจะแสดงบทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมมากกว่าผู้บริหารระดับกลางและระดับต้นเป็นต้น

15) บทบาทหน้าที่ตามภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา มีบทบาท คือ ผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงาน (integrator) ของระบบต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายผลสำเร็จลงได้ด้วยดี โดยตลอดเวลาผู้บริหารจะต้อง “จัดการ” (manage) ให้ “ระบบงาน” และ “ระบบคน” ทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะมีวิธีการปฏิบัติที่เรียกได้ว่าเป็น “หน้าที่งานบริหาร” (managerial functions) ที่เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง 5 ประการ คือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (staffing) การสั่งการ (directing) การควบคุม (controlling) การสร้างประสิทธิภาพในการจัดระบบงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมสะดวกและง่ายที่คนผู้ปฏิบัติจะทำได้ โดยมีประสิทธิภาพการผลิตสูง ซึ่งพิจารณามองภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นภาพรวมก็คือ “การประสานงาน” (coordination) หรือการประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ากันได้ (coordination work) (ธงชัย สันติวงษ์ . 2537, หน้า 11-13)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษา อย่างน้อยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้ คือ การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา อย่างน้อยเป็นองค์การวิชาชีพ การเสริมสร้างการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์กรในทางบวก การเสริมสร้างกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มี

ประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพ

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

ผู้บริหารมืออาชีพ ถ้าแยกคำออกเป็น “ผู้บริหาร” คำหนึ่ง กับ “มืออาชีพ” อีกคำหนึ่ง จะได้ความหมายของคำทั้งสอง โดยเริ่มจากความหมายของ **ผู้บริหาร** ก่อน ดังนี้

1) **ผู้บริหาร** คือผู้ที่ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ในหน่วยงานหรือองค์กรจำต้องมี “ผู้บริหาร”

2) **ผู้บริหาร** คือคนที่ทำงานร่วมกับคนอื่น ความสำเร็จของเรา อยู่ที่การทำงานร่วมกับคนอื่น หรือเราเป็น Input การบริหารเป็น Process ความสำเร็จ (Output) ของการบริหาร ต้องผ่านการกระทำของบุคคลอื่น จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

3) **ผู้บริหาร** คือบุคคลผู้เป็นหัวหน้าหรือผู้นำในหน่วยงานนั้นๆ ถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีบทบาทมากที่สุด และมีอิทธิพลมากที่สุดต่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ๆ ภายในหน่วยงาน

4) **ผู้บริหาร** คือผู้ที่ทำให้หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยตนเองไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นโดยตรง แต่อาศัยความร่วมมือให้ผู้อื่นเป็นผู้ปฏิบัติแทน

ส่วนความหมายของ “**มืออาชีพ**” นั้น มีผู้ให้ความหมายและคำอธิบายไว้ดังนี้

1) **มืออาชีพ** หมายถึง การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริงและทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

2) **มืออาชีพ** หมายถึงผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านนั้นๆเป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญ ที่มีอยู่นั้นไปประกอบอาชีพได้อย่างดี และถึงแม้ว่าไม่ได้นำเอาความรู้ ความชำนาญ และความสามารถ ไปใช้ประกอบอาชีพ ถ้าเก่งถึงขั้น ก็เรียกว่า **มืออาชีพ** ด้วย จำนวนนี้เป็นจำนวนใหม่ เพิ่งเกิดเมื่อไม่กี่ปีมานี้ เป็นจำนวนที่ใช้ครั้งแรกๆในทางธุรกิจ เช่น **นักขายมืออาชีพ นักบริหารมืออาชีพ ช่างไม้มืออาชีพ นักแข่งรถมืออาชีพ เป็นต้น**

3) **มืออาชีพ** หมายถึงผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ ทำงานทุกครั้งจะทำได้บรรลุเป้าหมาย โอกาสที่จะล้มเหลวผิดพลาดแทบจะไม่มี ผู้บริหารสามารถไว้วางใจได้ เมื่อมอบหมายงานให้ทำ คำนี้ตรงกันข้ามกับ “**มือสมัครเล่น**” “**ผู้ฝึกงาน**” ซึ่งเป็นผู้เข้ามาปฏิบัติงานไม่นาน ยังขาดทักษะประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจะต้องมีหัวหน้าคอยแนะนำแก้ไขปรับปรุงอยู่ด้วย เพราะไม่สามารถทำงานคนเดียวได้

4) **มืออาชีพ (Professional)** เป็นคำที่เราไปยืมมาจากวงการกีฬา ในวงการกีฬา มีอยู่ 2 คำคือ **มืออาชีพ** และ **มือสมัครเล่น** ซึ่งแยกความแตกต่างกันได้ชัดเจน หากเมื่อไหร่เป็นมืออาชีพ แปลว่าคนคนนั้นต้องดำรงชีวิตด้วยกีฬาประเภทนั้น เช่นนักฟุตบอลอาชีพ นักมวยอาชีพ ในการเป็นมืออาชีพนั้นมีเงื่อนไขมากมายที่ต้องปฏิบัติตาม

เมื่อนำคำว่า “**ผู้บริหาร**” มารวมกับ “**มืออาชีพ**” จะได้คำว่า “**ผู้บริหารมืออาชีพ**” ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ ทั้งที่แตกต่างกันและคล้ายคลึงกัน ดังนี้

ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึงผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กร ด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่ปฏิบัติ

ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึงบุคคลที่เป็นมืออาชีพในการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

ผู้บริหารมืออาชีพ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานกิจการต่างๆให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองและความร่วมมือของผู้อื่น

4. **ผู้บริหารมืออาชีพ** หรือที่เรียกกันง่ายๆว่า “**มือโปร**” มาจากภาษาอังกฤษว่า Professional Manager นั้น มีคุณสมบัติหลักๆ คือ มีการศึกษาดี มีประสบการณ์กว้างจากงานหลายด้าน และมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้อย่างชาญฉลาด โดยกระทำอย่างเป็นระบบ มีลำดับขั้นตอนเป็นระเบียบและมีแบบแผน คุณสมบัติดังกล่าวนี้ จะได้มาก็โดยการฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนาอย่างเป็นระบบ และใช้เวลายาวนานทีเดียว และที่สำคัญคือ จะต้องมีการผ่านประสบการณ์จากการปฏิบัติมามากพอสมควรด้วย

อาชีพ (career) ใดที่เป็นอาชีพให้บริการแก่สาธารณะที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นการเฉพาะ ไม่ซ้ำซ้อนกับอาชีพอื่นและมีมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพโดยผู้ประกอบวิชาชีพต้องผ่านการฝึกอบรมทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติอย่างเพียงพอ อาชีพนั้นจะถูกเรียกว่าเป็นอาชีพ (profession) ซึ่งมีความต่างกับอาชีพโดยทั่วไปที่มีจุดเน้นเพียงมุ่งหวังค่าตอบแทนเพื่อการดำรงชีพเท่านั้น (อนุชา กอนพวง. 2550, หน้า 35)

อาชีพทางการศึกษา เป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเป็นวิชาชีพและได้รับการยอมรับว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง (professional) เนื่องจากเป็นวิชาชีพที่มีความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของ

สังคมและประเทศชาติทั้งในด้านการสร้างพลเมืองดีของประเทศ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของชาติ (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548)

วิชาชีพทางการศึกษาในปัจจุบันถือว่าเป็นวิชาชีพควบคุม ซึ่งนับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษา และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สูงขึ้น อันจะเป็นผลดีต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐานที่สูงขึ้นด้วย ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับความเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้ “คุรุสภา” เป็นองค์การวิชาชีพทางการศึกษา (Professional Education Organization) ทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ควบคุมมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละตำแหน่งซึ่งได้กำหนดเงื่อนไขการปฏิบัติตามวิชาชีพในภาพรวมดังนี้

1. ต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบวิชาชีพ โดยยื่นขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่คุรุสภากำหนด ผู้ไม่ได้รับอนุญาตหรือสถานศึกษาที่รับผู้ไม่ได้รับใบอนุญาตเข้ามาประกอบวิชาชีพควบคุมในสถานศึกษา จะได้รับโทษตามกฎหมาย

2. ต้องประพฤติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถและความชำนาญการตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ

3. บุคคลผู้ได้รับความเสียหายจากการประพฤติผิดจรรยาบรรณของวิชาชีพมีสิทธิกล่าวหาหรือกรรมการคุรุสภา กรรมการมาตรฐานวิชาชีพ และบุคคลอื่น มีสิทธิกล่าวโทษผู้ประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิดจรรยาบรรณได้

4. เมื่อมีการกล่าวหาหรือกล่าวโทษ คณะกรรมการมาตรฐานวิชาชีพอาจวินิจฉัยขั้นขาดให้ยกข้อกล่าวหา / กล่าวโทษ ตักเตือน ภาคทัณฑ์ พักใช้ใบอนุญาตหรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพได้ และผู้ถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไม่สามารถประกอบวิชาชีพต่อไปได้

วิจิตร ศรีสอ้าน และคณะ (2542 : 57) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาในรายงานการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในกระทรวงศึกษา ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ มีความรู้ ความสามารถ มีความเป็นอิสระและความคล่องตัวในการบริหารงานสถานศึกษา

จากการกล่าวมาแล้วในข้างต้น จะเห็นได้ว่า กฎหมายการศึกษาในปัจจุบันได้จำแนกให้ผู้ประกอบวิชาชีพเกี่ยวกับการศึกษา ซึ่งได้แก่ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการ

ศึกษาอื่น จะต้องปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือ บุคลากรเหล่านี้จะต้องเป็นมืออาชีพ (professional) นั่นเอง

ในบุคลากรทางการศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความจำเป็นต้องเป็นมืออาชีพอย่างยิ่ง เนื่องมาจาก

1. การเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ซึ่งก่อให้เกิดความสับสนซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีสิ้นสุด จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในการดำเนินการจึงจะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามความมุ่งหมายที่คาดไว้

2. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษาอบรมตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ได้บัญญัติไว้ พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติดังกล่าวได้กำหนดเกี่ยวกับ 1) จุดมุ่งหมายของการศึกษา 2) หลักการ 3) สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา 4) ระบบการจัดหรือรูปแบบการจัดการศึกษา 5) แนวทางการจัดการศึกษา 6) การบริหารและการจัดการศึกษา 7) มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา 8) การจัดระบบครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา 9) การจัดระบบทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 10) การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งเป็นการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ

ในการดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษา ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ จะประสบผลสำเร็จ จำเป็นต้องอาศัยองค์การฝ่ายปฏิบัติการ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นที่มีความรู้ความเข้าใจและสามารถดำเนินการตามแนวทางการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ

3. การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (professional) อาชีพหนึ่ง เพราะการบริหารการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูงอื่น เนื่องจาก 1) มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนแตกต่างจากวิชาชีพอื่น 2) มีความอิสระในการให้บริการ 3) ใช้วิธีแห่งปัญญาศึกษาวิเคราะห์หรืออย่างลึกซึ้ง 4) มีการศึกษามากพอ คือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป 5) มีองค์ความรู้ที่ควบคุมดูแลและตรวจสอบ และ 6) มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรรและกลั่นกรองคุณสมบัติและเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดี ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพการบริหารการศึกษาจึงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพอย่างแท้จริง

4. พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 ได้กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะปฏิบัติหน้าที่ได้จะต้องได้รับใบอนุญาต

ประกอบวิชาชีพ การบริหารการศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษากำหนด ซึ่งจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงแน่นอน นั่นคือ จะต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ (อนุชา กอนพวง . หน้า 36 – 37)

ในเรื่องนี้ สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (พฤศจิกายน 2543) ได้กำหนดไว้ว่า “วิชาชีพชั้นสูง” คือ วิชาชีพที่มีการควบคุมคุณภาพและมาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยได้เสนอมาตรการไว้ดังนี้

1. มีองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแลผู้ที่อยู่ในวิชาชีพ ซึ่งได้แก่ สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. มีการควบคุมโดยการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
3. มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้แก่ สถาบันพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. มีการประเมินทั้งภายในและภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
5. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (สกศ.) โดยการอนุมัติในหลักการของคณะรัฐมนตรีในการประชุม เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2543 ได้กำหนด มาตรฐานการศึกษาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอก : ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้ 27 มาตรฐาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ มาตรฐานด้านผู้เรียน มาตรฐานด้านกระบวนการ และมาตรฐานด้านปัจจัย (อนุชา กอนพวง ,หน้า 37-38)

ในการนี้ได้กำหนดมาตรฐานการบริหารและผู้บริหารสถานศึกษาด้านกระบวนการไว้ 4 มาตรฐาน และด้านปัจจัยไว้ 2 มาตรฐาน ดังนี้

1. มาตรฐานด้านกระบวนการ
 - มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีการจัดองค์กรโครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา
 - มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
 - มาตรฐานที่ 15 สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของผู้เรียน
 - มาตรฐานที่ 16 สถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร / ครู ตามความจำเป็นและเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ

2. มาตรฐานด้านปัจจัย

มาตรฐานที่ 19 ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี

มาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ

เมื่อวิเคราะห์มาตรฐานด้านกระบวนการและด้านปัจจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารและจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องได้ตามมาตรฐานและมีความเป็นนักวิชาชีพ ไม่ใช่มีเกณฑ์มาตรฐานไม่ชัดเจนอย่างที่แล้ว ๆ มา

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (พฤศจิกายน 2543) ได้เสนอมาตรฐานการได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป ใน 2 กรณี

กรณีแรก ผู้บริหารใหม่ / ก่อนประจำการหรือไม่ใช่ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และอย่างต่ำได้รับปริญญาตรีหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหารการศึกษา (ในอนาคตอาจจะกำหนดเป็นปริญญาโททางการบริหารการศึกษา)

กรณีที่สอง ผู้บริหารการศึกษาประจำการจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและสำเร็จอย่างต่ำปริญญาตรีทางการบริหารหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตหรือสูงกว่าทางการบริหาร ถ้ายังไม่มีวุฒิดังกล่าวให้ดำเนินการจนได้ภายใน 5 ปี

ดังนั้น จะเห็นว่าผู้บริหารการศึกษาจะต้องสำเร็จอย่างน้อยระดับปริญญาตรีทางการบริหารหรือประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการบริหาร ซึ่งถือว่าเป็นระดับการศึกษาวิชาชีพชั้นสูงจึงจะประกอบวิชาชีพการบริหารการศึกษาได้

ในปัจจุบัน “คุรุสภา” ในฐานะองค์กรวิชาชีพทางการศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับลักษณะและคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยมาตรฐานวิชาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ 1) มาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน นอกจากนี้ยังมีการกำหนดสาระความรู้และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับมาตรฐาน เพื่อให้ง่ายต่อการศึกษาทำความเข้าใจ และเป็นแนวทางในการปฏิบัติและการวัดประเมินผลเป็นอย่างดี (สำนักมาตรฐานวิชาชีพ สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 ; ธีระ รุญเจริญ. 2547)

ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารการศึกษาจึงจะต้องเป็นผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ จึงจะบริหารและจัดการศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้ หรือจะกำหนดในอนาคตต่อไป

2.2.2 ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

เนื่องจากความสลับซับซ้อนของภารกิจและการเปลี่ยนแนวทางการบริหารตามการปฏิรูป ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จำเป็นต้องมีผู้บริหารการศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถหรือคุณลักษณะเฉพาะหลายประการ โดยเป็นที่ยอมรับของสังคมในปัจจุบันว่า มีความต้องการผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ แต่จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีผู้ทำการศึกษาและเสนอผลการศึกษบ้างแล้ว แต่ยังขาดการสังเคราะห์ หลอมรวม ให้เกิดความครอบคลุมและเข้าใจตรงกัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการสังเคราะห์หลอมรวมแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษา
2. ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวทางหรือข้อกำหนดของกฎหมาย หรือ องค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

1. ลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวคิดของนักการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้ พบว่า มีนักวิชาการที่เสนอความคิดทั้งในแง่มุมมองของ “ผู้บริหารมืออาชีพ” และ “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่ามี ความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน ดังจะเสนอตามลำดับ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารมืออาชีพนั้นได้มีผู้ศึกษาไว้ ดังนี้

ปีเตอร์ เอฟ ดร็คเกอร์ (2542, หน้า 268 อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง ,หน้า 39) กล่าวว่า การก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งผู้บริหารมืออาชีพ ความรู้ทางการบริหารที่วัดจากการจบการศึกษา ทางด้านการบริหารโดยตรงไม่เพียงพอ แต่หากผู้บริหารนั้นจะต้องมีความรู้ความสามารถ (competencies) การแสดงความเข้าใจในตัวผู้อื่น และความรู้จักในตนเอง (self-knowledge)

รุ่ง แก้วแดง (2547, หน้า 1-2) กล่าวว่าคำว่า “ผู้บริหารมืออาชีพ” เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่สำหรับวงการศึกษาก็จะเริ่มเป็นที่กล่าวถึงมากขึ้นก็เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงยังไม่มีใครให้คำจำกัดความที่ชัดเจนว่า ผู้บริหารมืออาชีพทางการศึกษามีลักษณะอย่างไร โดยในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด นายรุ่ง แก้วแดง ได้เปรียบเทียบคำว่า “มืออาชีพ” จากการกีฬา ซึ่งแบ่งผู้เล่นออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) นักกีฬาสมัครเล่น (amateur) เป็นคนกลุ่มใหญ่เป็นพวกเล่นกีฬาเพื่อออกกำลังกาย หรือถ้ามีการแข่งขันก็จะแข่งขันในกลุ่มนักกีฬาสมัครเล่นด้วยกัน และ 2) นักกีฬามืออาชีพ (professional) ต้องมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งอาจจะประกาศตัวเองหรือมีผู้อื่นประกาศ มีกติกาการแข่งขันที่เป็นมาตรฐาน และมีการจัดอันดับเป็นระยะ ๆ โดยในภาพรวมคำว่า “มืออาชีพ” หรือ “professional” มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องเป็นคนที่ยังชีพด้วยงานนั้น คือ ต้องมีรายได้หลักจากงานในวิชาชีพที่ทำ และทุ่มเทเวลาให้กับงานในอาชีพนั้นจริง ๆ
2. ต้องมีการศึกษาไปใช้ในการบริหาร มีการฝึกฝนอย่างจริงจังในอาชีพนั้น ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่มากพอ
3. ต้องนำศาสตร์ไปใช้ในการบริหาร มีการฝึกฝนอย่างจริงจังในอาชีพนั้น ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่มากพอ
4. ต้องมีการรับรองมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยมีการออกไปรับรองหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทัศนิกวิทยา นักบัญชี สถาปนิก วิศวกร เป็นต้น ซึ่งในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ และการดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพดังกล่าว จะต้องใช้ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเท่านั้น
5. ต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สำหรับยึดถือและปฏิบัติโดยเคร่งครัด
6. มีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพให้การรับรอง โดยการออกไปประกอบวิชาชีพเพื่อควบคุมกำกับดูแลคุณภาพ มาตรฐาน และจรรยาบรรณ รวมทั้งมีมาตรการลงโทษเมื่อมีการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

นอกจากนั้นยังมีการเสนอเกณฑ์การวัดผู้บริหารมืออาชีพ สามารถวัดได้จาก

- 1) ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน (outputs) โดยวัดที่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งวัตถุประสงค์ของการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และมีคุณลักษณะตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ดังนั้น การพิจารณาว่าคนที่เข้ามาเรียนได้เกิดการเรียนรู้หรือไม่ ก็วัดได้โดยใช้มาตรฐานหรือตัวบ่งชี้ แต่ผู้บริหารมืออาชีพมิใช่เพียงทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เท่านั้น แต่ต้องสามารถบริหารจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย คือ ให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงที่สุดโดยมีค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด และ 2) ความสามารถในการบวนการบริหาร (process) ผู้บริหารมืออาชีพต้องใช้กระบวนการ P-D-C-A วางแผน กำหนดเป้าหมาย นำแผนฯ ที่วางไว้ไปสู่การปฏิบัติจริงไม่กลัวการประเมินเพื่อพัฒนา และปรับเป้าหมายเพื่อให้วงจรการทำงานในขั้นต่อไปดีขึ้นตลอดเวลา โดยสามารถใช้การวิจัยในกระบวนการบริหาร รวมทั้งต้องมีวิสัยทัศน์มีกลยุทธ์ที่สามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสอยู่เสมอ

ในขณะที่เกษม วัฒนชัย (รุ่ง แก้วแดง, 2547. หน้า 224) เคยกล่าวในการประชุมสัมมนาเรื่อง “ยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา” จัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2545 ว่า ความเป็นมืออาชีพ (professionalism) มีเงื่อนไข 2 ประการ คือ

1. ต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานของวิชาชีพนั้น ๆ (to be trained according to professional standard) การเรียนทฤษฎีในหลักสูตรอย่างเดียวไม่พอ ต้องมีการฝึกกับผู้ที่เชี่ยวชาญและต้องฝึกอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

2. ต้องประพฤติปฏิบัติตัวจนได้รับความเคารพ (command respect) จากสมาชิกวิชาชีพเดียวกันและจากประชาชนทั่วไปด้วย จึงจะถือว่าเป็น “มืออาชีพ”

โรเจอร์ เบิร์คแมน (อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 41) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพ ควรจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีพลังล้นเหลือ เป็นคนที่ที่มีไฟแรง แคล่วคล่องว่องไว กระตือรือร้น ไม่ยอมอยู่เฉย

2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง ไม่เบื่อหน่าย ท้อแท้ต่อการทำงานหรือปัญหาได้ง่าย ๆ

3. แบ่งงานให้คนอื่นทำ ถือว่าความสำเร็จในการบริหารองค์การอยู่ที่ความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร จึงต้องรู้จักเลือกใช้คนให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และดึงศักยภาพของคนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด

4. รู้ใจเพื่อนร่วมงาน จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่เป็นคณะ

5. ต้องการแข่งขันท้าทาย ทำให้เกิดความอยากทำงานมากขึ้น เป็นคนชอบทำงานแบบหนักเอาเบาสู้ ไม่ท้อถอย โดยไม่เลือกว่าเป็นงานยากหรือง่าย

6. ชอบอิสระเป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องให้ใครมาออกคำสั่ง หรือคอยควบคุม เป็นคนที่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

7. ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีเหตุผล มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ ยอมรับแนวความคิดใหม่ ไม่หลงตัวเอง

8. รู้จักสร้างโอกาส ไม่ปล่อยให้ไปตามดวงหรือพรหมลิขิต รู้จักสร้างชื่อเสียงและเครดิตให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่น ๆ ไม่สร้างความสำเร็จโดยเหยียบบ่าคนอื่น

9. มีแรงจูงใจ มุ่งความสำเร็จของงานเพื่อความภาคภูมิใจมากกว่ามุ่งหวังลาภยศ ตำแหน่ง เงินทอง

10. รู้อะไรล่วงหน้า มีความสามารถในการคาดการณ์ต่าง ๆ ล่วงหน้าได้แม่นยำพอสมควร เพราะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของงานเป็นอย่างดี

11. ปราบปรามอยากทำงาน เป็นคนรักงาน อยากทำงานให้ประสบความสำเร็จเห็นว่างาน คือชีวิต ชีวิตคืองาน บันดาลสุข

ถวิล อร์ญเวศ (อ่างอิงโน อนุชา กอนพวง , หน้า 42) เสนอว่า คุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพ ในยุคเขตพื้นที่การศึกษาที่สำคัญมี 10 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ นักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจเป็นคนสุขุมรอบคอบ มีเหตุผล โดยยึดภษิตที่ว่า “ก่อนจะเชื่อสิ่งใดให้พิสูจน์ ก่อนจะพูดให้ยั้งคิด วิจัยฉ้ย ก่อนจะทำกิจการงานใด ๆ จงคิดให้ถ่วงถี่จะดีเอย”

2. ใฝ่ต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพต้องเป็นคนทันสมัย ใฝ่ต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ต้องติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพฝันในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นคนซื่อสัตย์สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ปรากฏอยู่เสมอ

5. ประสานสิบทิศ นักบริหารมืออาชีพ ต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาท และสามารถขจัดปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ นักบริหารมืออาชีพ ต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ ๆ อยู่เสมอ เช่น

6.1 ต้องรู้ว่า “จะทำอะไร” และมี “เป้าหมายอย่างไร” ต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน

6.2 ต้องรู้ว่า “จะทำอย่างไร” โดยเลือกวิธีการหลาย ๆ วิธีแล้วตัดสินใจนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินงาน

6.3 ต้องตั้งใจ มุ่งมั่นและมีความจริงใจในการทำงานนั้น ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.4 เต็มใจทำงาน ทำงานให้สนุก และมีความสุขในงานที่ทำ

6.5 มีความสุขุมรอบคอบในการทำงาน

6.6 มีใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในการทำงาน ไม่โลเลที่จะดำเนินงานตามที่วางแนวทางไว้

6.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยใจเป็นกลาง ยุติธรรม

และเปิดเผย

7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้การยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดี เป็นต้น

8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความอดทนต่อสู้กับปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะหาทางแก้ไขปัญหา ไม่หนีปัญหา

9. รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น ไม่ตึงเกินไป หรือหย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาด เพื่อจะแก้ไขปัญหาให้สงบเรียบร้อย

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพ จะต้องบริหารงานเป็นทีม โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมประเมิน

ไพศาล สิทธิเลิศ (2548 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 43) กล่าวว่าปัจจัยที่สำคัญก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานนั้น 70 เปอร์เซ็นต์ เกิดจากปัจจัยบุคคลอีก 30 เปอร์เซ็นต์ เกิดจากปัจจัยสนับสนุน โดยสิ่งที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จของงาน ของตัวบุคคลก็คือ “พฤติกรรมในการทำงาน” จากข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ วิจัยของนักวิชาการ ระบุว่า พฤติกรรมการทำงานของบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. การมีทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1.1 ทักษะทางด้านความคิดสติปัญญา (Conceptual Skill) การเป็นผู้มีสติปัญญาดี มีความคิดดี คิดสร้างสรรค์มีความรอบรู้ในการทำงาน วางแผนดี เสาะแสวงหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา มีปฏิภาณไหวพริบดี รับรู้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีวิสัยทัศน์ (vision) ทั้งวิสัยทัศน์ส่วนตัว (self Vision) และวิสัยทัศน์องค์การ (organization Vision) ซึ่งนักวิชาการบางท่านเรียกทักษะนี้อีกอย่างหนึ่งว่า self ability

1.2 การมีทักษะที่เข้าใจความเป็นมนุษย์ (Human Skill) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องใช้ในการบริหาร เพราะผู้บริหารต้องอาศัยผู้อื่นในการปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงด้วยดี ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องเข้าใจความเป็นมนุษย์ รู้ความต้องการของผู้อื่น ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างความรักใคร่ ความพึงพอใจ ความศรัทธา ให้เกิดขึ้นในตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะนำไปสู่การให้ความร่วมมือในการทำงานต่อไปทักษะนี้เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า social ability

1.3 ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน (technical skill) หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า task ability นั้นคือ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ได้รับผิดชอบทำงานได้อย่างถูกต้อง คล่องแคล่ว รวดเร็วผิดพลาดน้อย

2. การทำงานที่เรียกว่า 4 เต็ม ได้แก่ การทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ เต็มงานที่ได้รับมอบหมาย และเต็มเวลา

3. ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (leadership)

4. การทำงานเป็นทีม (teamwork)

5. การมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

6. ความมีวินัยในการทำงาน (self discipline) วินัยในการทำงาน คือ ความสามารถในการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนนโยบายวิธีการ อย่างเคร่งครัด ถูกต้องและอย่างจริงจังสม่ำเสมอในการปฏิบัติ ซึ่งความมีวินัยนี้เองเป็นปัจจัยเสริมการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตามมีแนวคิดสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพที่จะต้องพัฒนาให้เกิดขึ้นในตนเอง 7 ประการ ซึ่งถือเป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวมหรือองค์กร ดังนี้ (ไพศาล สิทธิเลิศ, 2548 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 44)

1. เป็นนักบุกเบิก (pioneer) เป็นผู้มีจิตใจชอบค้นหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานไม่หยุดนิ่ง เช่น ใช้เทคนิคการบริหารงานรูปแบบใหม่ ผลิตสินค้าหรือบริการรูปแบบใหม่ ฯลฯ เป็นพฤติกรรมที่ทำหายและถ้าหากประสบความสำเร็จก็จะเป็นประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2. มีวิสัยทัศน์ (vision) นั้นหมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมและพัฒนาทิศทางการดำเนินงานขององค์กร ให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่แปรเปลี่ยนไปโดยต้องยอมรับความเป็นจริงและปรับตัวอยู่เสมอ

3. มีความทันสมัย (modern) เป็นผู้ทันโลกทันเหตุการณ์โดยเฉพาะในความรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นและพร้อมเสมอที่จะนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านการบริหาร การจัดการ

4. เป็นนักพัฒนา (developer) โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว ให้ความสำคัญแก่การวิจัย และการพัฒนา (Research and Development) นำมา

ปรับปรุงพัฒนารูปแบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องตระหนักเสมอว่าการพัฒนาเป็นหัวใจขององค์การจะหยุดนิ่งไม่ได้

5. เป็นนักต่อสู้ (fighter) เป็นผู้ที่ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาใด ๆ แม้จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้น ก็พร้อมที่จะเผชิญกับความไม่แน่นอนที่เกิดขึ้นที่อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในทางบวกและลบ จะต้องรู้จักปรับตัวและหาวิธีการแก้ไขสถานการณ์ที่เลวร้ายให้กลายเป็นดีได้

6. เป็นนักประสานงาน (coordinator) การเป็นนักประสานงานที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น จึงจะสามารถประสานจิตใจของทุกฝ่ายได้ อันจะก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันในที่สุด

7. มีจรรยาบรรณ จริยธรรม และคุณธรรม (ethics) ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบในวิชาชีพ มีจริยธรรม คุณธรรม สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดและการปฏิบัติต้องประพฤติปฏิบัติให้ถูกต้องเป็นไปตามทำนองคลองธรรม เป็นตัวอย่างที่ดี เพื่อสร้างศรัทธายึดมั่นในหลักธรรม ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ ไม่ละทิ้งอุดมการณ์

สำหรับแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั้นได้มีผู้ศึกษาไว้ดังนี้
ธีระ รุญเจริญ (2543: อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 45) ได้เสนอลักษณะ
นักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตาม
แนวทางที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. พื้นฐานเดิมเป็นทุน : ผู้นำตามธรรมชาติ
 - 1.1 ความถนัด (aptitude) ในการเป็นผู้นำ
 - 1.2 ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ในด้านการร่วมทำงานและ
เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
2. การศึกษา : ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไปครอบคลุมเนื้อหาสาระ
 - 2.1 การบริหารและการจัดการการศึกษา
 - 2.2 จิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น
 - 2.3 พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย
 - 2.4 บริบททางการบริหารการศึกษา ทางด้านระเบียบกฎหมาย สังคม
วิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจ และการปกครอง
3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ
 - 3.1 นำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย

- 3.2 อารมณ์มั่นคง (Emotional Quotient : EQ)
- 3.3 เข้มแข็งแต่ถ่อมตน
- 3.4 กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม
- 3.5 การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ
4. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.1 มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง
 - 4.2 ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้งที่มีความโปร่งใส และความยุติธรรม
 - 4.3 ซื่อสัตย์ ไม่คอรัปชั่น
 - 4.4 อุดหนุน อุดหนุน
 - 4.5 รับฟังผิดและชอบ
 - 4.6 เสียสละ
 - 4.7 เป็นคนดีของสังคม
5. ความสามารถ / ชำนาญในการ
 - 5.1 บริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัติ
 - 5.2 นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลที่มีส่วนร่วม
 - 5.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม
 - 5.4 ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 5.5 ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. ความรู้ลึกและรู้รอบ
 - 6.1 การบริหาร/จัดการ
 - 6.2 การจัดการศึกษา
 - 6.3 ระเบียบกฎหมาย
 - 6.4 บริบททางสังคม
 - 6.5 การวิจัย
 - 6.6 จิตวิทยาการบริหาร
7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อ
 - 7.1 เป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล
 - 7.2 จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 - 7.3 เป็นหลักประกันคุณภาพ

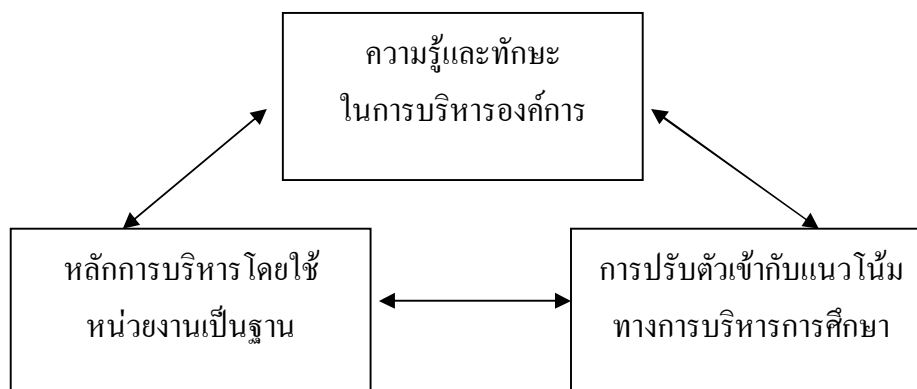
7.4 ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ

7.5 นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

7.6 มุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

วิจารณ์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545 : อ้างอิงในอนุชา ก้อนพวง , หน้า47) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งแม้จะไม่ได้ระบุถึงลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพโดยตรง แต่ผู้วิจัยเห็นว่ามีความสัมพันธ์ในเชิงภารกิจที่ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันที่สังคมคาดหวังต้องการให้เป็นมืออาชีพ โดยมีบริบทการเสริมสร้างสิ่งต่าง ๆ ขึ้นในสถานศึกษาดังนี้ คือ การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การเสริมสร้างความเป็นองค์การวิชาชีพ การเสริมสร้างการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสริมสร้างการจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์ การเสริมสร้างความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง การเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศองค์การในทางบวก การเสริมสร้างกระบวนการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม การเสริมสร้างกระบวนการบริหารหลักสูตรและการสอนที่มีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เต็มศักยภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

อนันตชัย พงศ์สุวรรณ (2547. หน้า 277-278 อ้างอิงในอนุชา ก้อนพวง , หน้า 47) กล่าวว่า กรอบการพัฒนาผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา ว่ามีแนวโน้มในการบริหารสถานศึกษาจะเป็นแบบกระจายอำนาจหรือใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-based Management) จะเป็นแบบการบริหารทั้งองค์การ (Total Quality Management – TQM) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของการประกันคุณภาพการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นนักพัฒนาองค์กรที่มีจิตใจที่มุ่งสร้างองค์กรที่ลดการพึ่งพิงระบบราชการสามารถนำองค์กรให้รอดได้ด้วยทีมงาน มีความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารระดับมืออาชีพ (Professional School Administrator) มุ่งคุณภาพ มุ่งการแข่งขันเพื่อสนองความพึงพอใจของลูกค้า (Customer Satisfaction) และมุ่งอนาคต (Futuristic Organization) ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นนักพัฒนาองค์กรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา



ภาพ 2 แสดงกรอบในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นนักพัฒนาองค์กร

เพื่อการปฏิรูป การศึกษา (อนันตชัย พงศ์สุวรรณ, 2547. หน้า 277 อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า48 – 49) เมื่อประมวลแล้วกรอบและแนวทางการปฏิรูปผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นดังนี้

1. วิสัยทัศน์และทัศนคติในการปฏิรูปการศึกษา
2. ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในยุคการแข่งขันเสรีทางการศึกษา
3. การหาจุดเด่นเพื่อการแข่งขัน (Competitive Advantage)
4. การบริหารจัดการที่ใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School-Based Management)
5. การประกันคุณภาพการศึกษา (Quality Assurance in Education)
6. ทักษะที่จำเป็นในการเป็นนักพัฒนาองค์กรเพื่อการปฏิรูปการศึกษา
7. ทักษะทางวิชาชีพ (Professional Skills)
8. การพัฒนาทีมงาน (Staff Development)
9. ทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)
10. การสื่อสารเชิงให้กำลังใจและสนับสนุน (Communicating Supportively)
11. การได้รับมาซึ่งอำนาจและอิทธิพล (Gaining Power and Influence)
12. การจูงใจผู้อื่น (Motivating Others)
13. การจัดการความขัดแย้ง (Managing Conflict)

นอกจากนี้ ถวัลย์ หงส์ไทย (2546 :อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 49) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งได้กำหนดกรอบตัวแปรความเป็น

ผู้บริหารมืออาชีพ 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะเฉพาะตัว 2) ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและ 3) ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารและการจัดการศึกษา

ประสิทธิภาพ (efficiency) และประสิทธิผล (effectiveness) ในการบริหารและจัดการศึกษา เป็นผลเกิดจากการปฏิบัติภารกิจด้านการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเกิดจากบุคลากรในสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ในสองคำนี้ได้มีนักวิชาการอธิบายไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพ (efficiency) เป็นคำที่เกิดมาจากแนวคิดธุรกิจที่มุ่งเน้นการแสวงหากำไร (profit) โดยหากมีการลงทุนไปแล้วได้ผลตอบแทนมากกว่าที่ลงทุนไป กิจกรรมนั้นมีกำไร ซึ่งแสดงงานนั้นมีประสิทธิภาพ แต่การบริหารราชการ ซึ่งเป็นการบริหารภาครัฐ มีลักษณะการบริหารงานซึ่งไม่หวังผลกำไร แต่มุ่งไปที่ประโยชน์ของประชาชนหรือผู้รับบริการ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน อย่างสะดวก ทันเวลา รวดเร็ว ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ใช้เวลาน้อย และใช้งบประมาณในการบริหารงานที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (สุทธิ ทองประดิษฐ์, 2530. หน้า 203 อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 49)

ในขณะที่มิลเลต (อนุชา ก้อนพวง , หน้า 68 อ้างอิงใน Millet, 1954) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลอันเกิดจากความสัมพันธ์ของสิ่งที่ลงทุน (Input) กับผลที่ปรากฏออกมา (Output) ผสมผสานกับความพึงพอใจในผลประโยชน์ ซึ่งสามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

เมื่อ	E = Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
	O = Output	คือ ผลที่ได้รับออกมา
	I = Input	คือ ทรัพยากรในการบริหารที่ใช้ไป
	S = Satisfaction	คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ได้รับ

สำหรับมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2544. หน้า 410 : อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 68) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ว่า หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรให้ปรากฏเป้าหมายที่ต้องการ โดยพิจารณาจากความสามารถในการแปรรูปปัจจัยนำเข้า (Input) ให้เป็นผลลัพธ์ในปริมาณที่ต้องการ ซึ่งมักเปรียบเทียบเป็นร้อยละ โดยนำร้อยละเข้าไปคูณกับอัตราส่วนระหว่างผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อปัจจัยนำเข้าที่ใช้ไป ดังสมการต่อไปนี้

$$\text{ประสิทธิภาพ} = (\text{ผลลัพธ์} / \text{ปัจจัยนำเข้า}) \times 100$$

สุรัฐ ศิลปะอนันต์ (254 : อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 49) ได้สรุปลักษณะของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้ 7 ประการดังต่อไปนี้

1. สถานศึกษาสามารถดำเนินการตามพันธกิจที่กำหนด ตามที่ระบุไว้อย่างชัดเจนและมีจุดเน้น
2. สถานศึกษาสร้างบรรยากาศมีความคาดหวังในผลสำเร็จของนักเรียนทุกคนสูง
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำที่แข็งขันแก่ครูอาจารย์ในเรื่องต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการเรียนการสอน
4. สถานศึกษาต้องจัดเวลาในการสอนโดยตรงแก่นักเรียนแต่ละคนและทุกคนให้มากที่สุด
5. ครูอาจารย์จะต้องประเมินความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ และใช้ผลการประเมินนั้นเป็นหลักฐานในการปรับปรุงโปรแกรมการเรียนของเด็ก
6. สถานศึกษาจะต้องมีภาวะแวดล้อมปลอดภัยเป็นระเบียบเรียบร้อยและเกื้อกูลต่อการเรียนการสอน
7. สถานศึกษาต้องเสริมพลังบทบาทของผู้ปกครองและบทบาทของครูอาจารย์ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น

กาญจน์ เรืองมนตรี (2547: อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 69) ได้ศึกษาองค์ประกอบของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารและการจัดการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษาในจังหวัดมหาสารคาม โดยทำการศึกษาตัวแปรประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งบ่งชี้จาก การบริหารงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย สถานศึกษามีชื่อเสียง กิจกรรมต่าง ๆ ได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับรางวัลดีเด่น ครูได้รับการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการจัดการเรียนการสอน มีคุณวุฒิกับความรู้ความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ นักเรียนได้รับรางวัลกิจกรรมด้านต่าง ๆ และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนดี และไม่มีนักเรียนออกกลางคัน

สรุปได้ว่า **ประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา** แสดงถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานจนบรรลุเป้าหมาย โดยใช้งบประมาณอย่างประหยัดและเกิดผลสูงสุด เกิดประโยชน์ต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างสูงสุด ทำให้สถานศึกษามีชื่อเสียง และครูอาจารย์ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอย่างเต็มศักยภาพ

ส่วนคำว่า “ประสิทธิผล” (Effectiveness) มีความหมายพื้นฐานที่เข้าใจตรงกันว่า หมายถึง ระดับความสำเร็จในการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ ผลที่ต้องการจากการดำเนินงานแต่ละประเภท ซึ่งจะพิจารณาจากผลลัพธ์ ว่าตรงกับความต้องการมากน้อยเพียงใด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2544. หน้า 410 :อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 70) ประสิทธิผลจะเกิดขึ้นส่วนหนึ่ง ขึ้นอยู่กับผู้นำหรือหัวหน้าสถานการณ์ในขณะนั้น (ถวิล เกื้อกุลวงศ์, 2530 : อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 70) ในขณะที่ ธงชัย สันติวงษ์ (2537. หน้า 6 : อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 70) ได้กล่าวถึงการวัดประสิทธิผลขององค์การว่า ควรพิจารณาเป็น 2 แนวทาง แนวทางแรก คือ พิจารณาในแง่ผลผลิตที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ และแนวทางที่สองเป็นการพิจารณาเพิ่มเติมว่า องค์การนั้นสามารถช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานได้มากน้อยเพียงใด ส่วน Robbin (1987 อ้างอิงใน อนุชา ก้อนพวง , หน้า 70) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การค่อนข้างซับซ้อน โดยให้นิยามประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นระดับ (Degree) ที่องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นและเป้าหมายในระยะยาว และควรเลือกเน้นที่บริเขต (Domain) ซึ่งหมายถึงกิจกรรมหรืองานหลัก ๆ เฉพาะในบริเขตที่สำคัญ ในขณะที่ Hoy & Miskel (1982) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลในระบบขององค์การประกอบด้วยมิติสำคัญ 4 ด้าน ได้แก่ การปรับตัว (Adaption) การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) การบูรณาการ (Integration) และการแฝงเร้น (Latency) โดยในแต่ละด้านจะมีตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิผลในแต่ละมิติ ดังนี้

1. ด้านการปรับตัว จะมีตัวบ่งชี้ คือ ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงง่าย การเจริญออกงามนวัตกรรม การพัฒนา การควบคุมครอบคลุมกลไกการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
2. ด้านการบรรลุเป้าหมาย จะมีตัวบ่งชี้คือ ผลสัมฤทธิ์ ผลผลิตและทรัพยากรที่ได้รับมา
3. ด้านบูรณาการ จะมีตัวบ่งชี้ คือ ความพึงพอใจ การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การจ้างงาน การขาดเรียนของผู้เรียน บรรยากาศ และการสื่อสารที่เปิดเผย
4. ด้านการแฝงเร้น จะมีตัวบ่งชี้ คือ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของมวลชีวิต ความรู้สึกถึงเอกลักษณ์ แรงจูงใจ บทบาทและบรรทัดฐานที่สมเหตุสมผล

การประเมินประสิทธิผลขององค์การและสถานศึกษา (Evaluation of School and Organizational Effectiveness) การประเมินประสิทธิผลขององค์การหรือสถานศึกษาเป็นการพิจารณาระดับประสิทธิผลและความต้องการนำผลที่ได้จากการประเมิน เพื่อปรับปรุงงานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเป็นวัตถุประสงค์หลัก และรองลงมาคือ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการ

ตัดสินใจของผู้บริหารในอันที่จะทำให้ทราบว่างานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และได้เห็นความแตกต่างระหว่างความคาดหวังและผลการปฏิบัติ หากมีความแตกต่างน้อยก็มีประสิทธิผลมาก ถ้ามีความแตกต่างมากก็จะมีประสิทธิผลน้อย (Seldin, 1988. p. 24 ; Dejnozka, 1988. p. 58 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 70) ซึ่งอาจแยกแนวทางการประเมินเป็น 3 แนวทาง ดังนี้ (Hoy & Miskel, 1991. pp. 357-387 ; กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ, 2536. หน้า 33 ; ภาวดี มหามนต์, 2529. หน้า 185-187 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 71)

1. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของเป้าหมาย (Goal Model of Organizational Effectiveness) เป็นการพิจารณาว่าองค์ประกอบจะมีประสิทธิผลหรือไม่ขึ้นอยู่กับผลที่ได้ว่าบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือไม่ กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ เป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิต วัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. การประเมินประสิทธิผลในแง่ของระบบ – ทรัพยากร (The System – Resource Model of Organizational Effectiveness) เป็นการประเมินโดยพิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งเป็นการเน้นที่ปัจจัยตัวป้อนเข้า (Input) มากกว่าผลผลิต (Output) ผู้ที่ใช้แนวคิดนี้ในการประเมิน เช่น Seashore and Yuchtman ซึ่งวัดประสิทธิผลขององค์การโดยใช้การเปรียบเทียบระหว่างองค์การในรูปของการแข่งขันว่าองค์การใดได้รับทรัพยากรจากสภาพแวดล้อมมากกว่า องค์การนั้นย่อมมีประสิทธิผลมากกว่า

3. การประเมินประสิทธิผลโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ (The Multiple Criteria of Effectiveness) เป็นการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์หลายอย่างในการวัด ซึ่งพิจารณาจากตัวแปรหลักที่อาจมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และพยายามแสดงให้เห็นว่าตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กัน ผู้ที่ใช้แนวคิดในการประเมินโดยวิธีการนี้ เช่น

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1979. pp. 27 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 71) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้เกณฑ์ คือ 1) ความสามารถในการผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความพึงพอใจ 4) ความสามารถในการปรับตัว 5) การพัฒนาและการอยู่รอด

Mott (1972: อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 71) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก 1) ปริมาณและคุณภาพของผลผลิต 2) ประสิทธิภาพ 3) ความสามารถในการปรับตัว 4) ความสามารถในการยืดหยุ่น

Hoy & Miskel (1991. pp. 288 อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 72) ได้เสนอแนวคิดในการประเมินประสิทธิผลผู้นำทางการศึกษา หรือประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยพิจารณาจาก

1) การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และ 2) ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน

Parsons (1993 : อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 72) ได้เสนอแนวคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยพิจารณาจาก

1) การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม 2) การบรรลุเป้าหมาย 3) การประสานกันเป็นหนึ่งเดียว และ 4) การดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและการกระตุ้นใจ

ในขณะที่กาญจน์ เรืองมนตรี (2547 : อ้างอิงใน อนุชา กอนพวง , หน้า 72) ได้ทำการวิจัยและศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปฏิรูปการศึกษา โดยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) ตัวแปรด้านประสิทธิผลการบริหารจัดการ ด้านความพึงพอใจของครู ด้านคุณภาพนักเรียนและด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยมีรายละเอียดของขอบข่ายแต่ละองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ หมายถึง ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาอันเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา โดยมีตัวชี้วัด 2 ตัว คือ 1) ความมีชื่อเสียงของสถานศึกษา 2) การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ความพึงพอใจของครู หมายถึง ระดับความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัย 7 ประการ ได้แก่ 1) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ผู้ร่วมงาน 3) ผู้บังคับบัญชา 4) เงินเดือน 5) ลักษณะงาน 6) ปัจจัยภายใน เช่น การได้รับการยอมรับ ความเจริญก้าวหน้าและความรู้สึกสบายใจในการทำงาน และ 7) ปัจจัยในงานโดยทั่วไป กล่าวคือ เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำโดยส่วนรวม

คุณภาพนักเรียน หมายถึง คุณลักษณะพึงประสงค์ของนักเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี 7 ประการ ได้แก่ 1) ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์ คิดไตร่ตรอง และมีวิสัยทัศน์ 3) มีความรู้และทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตร 4) มีทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5) ผู้เรียนมีทักษะในการทำงาน รักการทำงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ และมีเจตคติที่ดีต่ออาชีพสุจริต 6) มีสุขนิสัย สุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดี 7) มีสุนทรียภาพและลักษณะนิสัยด้านศิลปะดนตรีและกีฬา

การมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษา 4 เรื่อง ได้แก่ 1) ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารและครูมีความเข้าใจและเห็น ความสำคัญและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา 2) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา เช่น ร่วมในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา ร่วมแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา 3) ร่วมในการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 4) การสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษา เช่น การเข้าร่วม เป็นกรรมการสถานศึกษา การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การให้ ความร่วมมือในการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ให้สถานศึกษา การให้ความช่วยเหลือในการสร้างแหล่ง เรียนรู้ และผู้ปกครองและชุมชนมีความรู้สึกเป็นเจ้าของสถานศึกษา

จากแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการศึกษา ในข้างต้น จะเห็นได้ว่ามีขอบข่ายที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับแนวคิดและมุมมองของนักคิด นักการศึกษา โดย อาจสรุปได้ 2 ลักษณะ คือ 1) ประสิทธิภาพนั้นจะวัดได้จากการบรรลุเป้าประสงค์ของ องค์การ โดยที่ผู้นำมีส่วนสำคัญในการใช้ความสามารถของตนให้เกิดผลสำเร็จนั้น 2) ประสิทธิภาพ ขององค์การมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยมีการนำตัวแปรอื่น ๆ มาพิจารณาเพิ่มเติมด้วย เช่น ความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ช่วงระยะเวลา การปรับตัว การบูรณาการ การแผ่เงา ส่วน ประสิทธิภาพของสถานศึกษานั้น เป็นความสามารถจัดการศึกษาให้สำเร็จ โดยมุ่งผลให้ผู้เรียนมี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีความพึงพอใจในการทำงานและการวัดประสิทธิผลของการจัด การศึกษานั้นมีแนวทางการวัด 3 แนวทาง คือ 1) การประเมินในแง่เป้าหมาย 2) การประเมินใน แ่งของระบบและทรัพยากร และ 3) การประเมินโดยใช้เกณฑ์หลายเกณฑ์ประกอบกัน ซึ่งใน งานวิจัยนี้มีแนวทางการประเมินประสิทธิผลของการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ หลายเกณฑ์ประกอบกัน โดยใช้ขอบข่ายการประเมินประสิทธิผลของการบริหารและการจัด การศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของ กาญจนบุรี เรื่องมนตรี (2547 : อ้างอิงใน อนุชา กอน พวง , หน้า 73) ที่ศึกษาวิจัยและเก็บข้อมูลเชิงประจักษ์และสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของการบริหาร และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพของการบริหาร จัดการ 2) ความพึงพอใจของครู 3) คุณภาพนักเรียน และ 4) การมีส่วนร่วมของชุมชน

2.2.4. คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามที่สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดให้ “ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ” มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพไว้ 6 ประการ คือ

1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร มืออาชีพ, การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา, การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

2)การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ในเรื่อง การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้, การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร,การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ, การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้,การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา,การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ, การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ ในเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์, การบริหารแบบมีส่วนร่วม, ผู้นำการเปลี่ยนแปลง,การบริหารความขัดแย้ง, การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ, เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม, การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดย การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการด้านการบริหารองค์การในรูปแบบต่าง ๆ แนวใหม่ ,ติดตามความก้าวหน้าจากการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาใช้ทางด้านการบริหารองค์กร,พัฒนาตนเองด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามบริบทขององค์กร, เป็นผู้นำด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ,พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมด้านการช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา, พัฒนาตนเองให้บริหารงานอยู่บนพื้นฐาน ความมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา (พรหมวิหาร 4)

3. คุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

จากที่ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และเกณฑ์การประเมินผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน สามารถสรุปลักษณะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยจำแนกเป็น 6 ด้านคือ

3.1 ด้านคุณธรรม จริยธรรม

3.1.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ให้ความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรมหมายถึง สภาพคุณงามความดี (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525 ,หน้า 187)

พจนานุกรมของลองแมน ให้ความหมายไว้ดังนี้ (อ้างอิงในสุรดี อำนวยศิริสุข , 2534 ,หน้า 9)

1. คุณธรรม คือ ความดี ความสง่า และควมมีคุณค่าของอุปนิสัย ซึ่งแสดงออก โดยพฤติกรรมที่ถูกต้อง

2. คุณธรรม คือ คุณลักษณะที่ดีของอุปนิสัยของความประพฤติ

พระวิสุทธิญาณ (อ้างอิงในสุรดี อำนวยศิริสุข , 2534 ,หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณธรรม หมายถึง ความดีความงามที่ต้องเพิ่มพูน หรือถือเป็นข้อพิเศษประจำใจ เช่น ความเสียสละ ความเมตตา กรุณา ความสงเคราะห์ห่อนุเคราะห์กัน หิริโอตตปปะ เป็นต้น

วสิน อินทสระ (อ้างอิงในสุรดี อำนวยศิริสุข , 2534 ,หน้า 10) ให้ความหมายว่า คุณธรรมคืออุปนิสัยอันดีงามซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยได้มาจากความพยายาม และความประพฤติต่อกันมาเวลายาวนาน

สนวน สุทธิเลิศอรุณ (2526 ,หน้า 9) ให้ความหมายว่า คุณธรรม คือ คุณความดี ของบุคคลที่กระทำไปด้วยจิตสำนึกในจิตใจ โดยมีเป้าหมายว่าเป็นการทำความดีหรือเป็น พฤติกรรมที่ดีซึ่งเป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น ความเสียสละ ความมีน้ำใจงาม ความเกรงใจ ความ ยุติธรรม ความรักเด็กแก่ละรักเพื่อนมนุษย์ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

พระเทพวิสุทธิเมธี (พุทธทาสภิกขุ) (2529 ,หน้า 89) ได้กล่าวถึงคุณธรรมว่า หมายถึงคุณสมบัติฝ่ายดีโดยส่วนเดียวเป็นที่ตั้งหรือประโยชน์แก่นสันติภาพหรือสันติสุขซึ่งเป็นที่ ต้องการของมนุษย์ คุณธรรมเป็นสิ่งที่ต้องอบรม โดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมกับที่เร่า ต้องการ

ปรีชา เศรษฐีจิตร (อ้างอิงใน ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์ 2542 , หน้า 4) ได้กล่าวว่า คุณธรรมหมายถึงคุณงามความดี แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1. คุณธรรมทางสติปัญญา รวมทั้ง ความรู้ทางทฤษฎีและความรู้ทางปฏิบัติที่ส่งผลต่อควมมีเหตุและการทำหน้าที่ 2. คุณธรรม ทางศีลธรรม คือ ความมีจิตสำนึกในสิ่งที่ดีงามและเหตุผล คุณธรรมทางศีลธรรมไม่ได้เกิดขึ้นเอง ตามธรรมชาติ และไม่ได้ติดตัวมาแต่กำเนิดด้วย

ตามหลักทางศีลธรรม คนดีควรแสวงหาคุณธรรมเพื่อคุณธรรม คือแสวงหาความดี เพื่อความดี ไม่ควรแสวงหาคุณธรรมเพื่อความสุข คุณธรรมหรือความดีนั้นอยู่ที่การปลูกฝัง อารมณ์ จะต้องถูกกำจัดออกไปให้หมดโดยสิ้นเชิง ชีวิตที่มีเหตุผลและไม่ถูกรบกวนโดยความรู้สึกและ อารมณ์นั้นเองเป็นอุดมคติแห่งชีวิตทางศีลธรรม

สาโรช บัวศรี (อ้างอิงใน ธีรรัตน์ กิจจักษ์ 2542 , หน้า 8) ได้กล่าวว่า คุณธรรม คือ แนวทางในการประพฤติตนเพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างร่มเย็นเป็นสุข

ก่อ สวัสดิพานิชย์ (อ้างอิงใน ธีรรัตน์ กิจจักษ์ 2542 , หน้า 8) ได้แสดงทัศนะ ต่อที่ประชุมว่า คุณธรรม คือ ประมวลความประพฤติและความนึกคิดในสิ่งที่ตั้งงามเหมาะสม

โกวิท ประวาลพุกฤษ และภนิกา คูสกุล(อ้างอิงใน ธีรรัตน์ กิจจักษ์ 2542 , หน้า 3) ได้อธิบายถึงเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า คุณธรรมเป็นเรื่องของการทำความดีหากทำความดีโดยยึดถือศาสนาเรียกว่า ศีลธรรม หากทำความดีโดยยึดหลักแห่งมนุษยธรรมเรียก จริยธรรม คุณธรรมหลักธรรมนั้นคือ การปฏิบัติตนตามข้อห้าม (ศีล) และการปฏิบัติตามคำสอน (ธรรม) อย่างไรก็ตามข้อห้าม และข้อควรปฏิบัติทางศาสนา อาจตรงกับหลักแห่งมนุษยธรรม มนุษยธรรม หมายถึง การรับผิดชอบชั่วดีและการรู้จักใช้เหตุผล

จริยะ คือ ความประพฤติ กิริยาอาการที่ควรประพฤติ ซึ่งต้องเป็นการแสดงออก ในทางที่ดี เท่านั้น ความประพฤติที่ไม่ดี ไม่อยู่ในความหมายนี้ จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ปฏิบัติหรือศีลธรรม กฎของศีลธรรม (พจนานุกรมฉบับเฉลิมพระเกียรติ, 2531)

ดวงเดือน พันธุนาวิน และ เพ็ญแข ประจวบจันท์ (2524) ได้คำจำกัดความของ จริยธรรมว่าหมายถึง ลักษณะทางสังคมหลาย ๆ ลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึง พฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม จะมี คุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทคือ ลักษณะสังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกใน สังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ ให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความ พอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะสังคมไม่ต้องการ ให้มีอยู่ในสมาชิกของสังคมนั้น เป็นพฤติกรรมที่สังคมลงโทษ หรือพยายามกำจัด และผู้ที่มี พฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งไม่ถูกต้องและไม่สมควร

วิภาดา อังสุมาลิน (2543) กล่าวว่า จริยธรรม คือ หลักที่มนุษย์ในสังคมควร ยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่าง เป็นสุข ในสังคมนั้นเอง เมื่อนำไปใช้กับการประกอบวิชาชีพจึง เป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มคนในวิชาชีพนั้นจะต้องยึดถือเป็นกรอบ และแนวทางในการรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี ชื่อเสียงเกียรติคุณของผู้ประกอบวิชาชีพนั้น ๆ ให้เป็นสิ่งที่เลื่อมใส ศรัทธายกย่องแก่บุคคลทั่วไป

อนุวัติ คุณแก้ว (2538) ให้ความหมายคำว่าจริยธรรมหมายถึง การกระทำ หรือ การแสดงพฤติกรรม รวมทั้งความนึกคิดในสิ่งที่เหมาะสมต่อตนเอง และสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความ รุ่งเรือง และพัฒนาตนเองและสังคม

มาศรี จันทรวิเศษ (2540) กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง การกระทำ การประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และต่อสังคม ทั้งความคิดและเหตุผลที่สอดคล้องกับการปฏิบัติ ซึ่งไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องศาสนา แต่เป็นเรื่องที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำเกิดความพอใจและเป็นการนำสันติสุขมาให้แก่สังคม และบุคคลากรได้ตามควรแก่กรณี รวมทั้งการกระทำในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับขนบธรรมเนียม ประเพณี กฎหมาย อุดมการณ์ วินัย มารยาท การดำเนินชีวิต ทั้งทางกาย วาจา ใจ อย่างถูกต้องเหมาะสม

ลำดวน เกษตรสุนทร (2526) ได้จัดลำดับความสำคัญคุณลักษณะทางจริยธรรมเรียงลำดับไว้ดังนี้

- 1) ความรับผิดชอบ
- 2) ความมีระเบียบวินัย
- 3) ความซื่อสัตย์สุจริต
- 4) ความยุติธรรม
- 5) ความเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง
- 6) ความเสียสละ
- 7) ความมีเหตุผล
- 8) ความรักชาติ
- 9) ความเมตตากรุณา
- 10) ความสามัคคี

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้คำอธิบายไว้อาจสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม คือคุณความดีที่มนุษย์ในสังคม พึงยึดถือในการปฏิบัติตนเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การที่ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้นนอกจากจะต้องมีทักษะความรู้ความสามารถตามหลักการทางทฤษฎีแล้ว คุณธรรมเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งทำให้บุคคลประพฤติปฏิบัติเป็นไปอย่างเหมาะสม สามารถควบคุมความต้องการและการกระทำต่างๆ ให้อยู่ในขอบเขตอันควรแก่สภาพ และฐานะของบุคคล ไม่ก้าวก่ายสิทธิอันชอบธรรมของผู้อื่น อันก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

3.1.2 .คุณธรรมและจริยธรรม ของผู้บริหาร

คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติ ให้เกิดคุณงามความดี ละเว้นในการทำความชั่วทั้งปวง ที่ผู้บริหารผู้ปฏิบัติเสริมสร้างให้มีขึ้นในการทำงาน โดยอาศัยหลักธรรม ซึ่งหลักธรรมสำหรับครู ท่านพุทธทาสภิกขุ (2527 , หน้า 88-102) สรุปได้คือ

1. ผู้เป็นครูมีหน้าที่พัฒนามนุษย์ให้เป็นไปในแนวทางแห่งคุณภาพตามวิถีทางที่

ถูกต้อง

2. ผู้เป็นครูเป็นผู้ทำหน้าที่และสิทธิโดยสมบูรณ์
3. ผู้เป็นครูเป็นผู้ปลูกจิตสำนึกความเป็นคุณภาพ
4. ครูเป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้กระทำประโยชน์ต่อสังคมอย่างสูงยิ่ง
5. จิตใจของผู้เป็นครู เปี่ยมไปด้วยเมตตา กรุณา และปัญญาที่สูงส่ง

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 , หน้า 73-75) ได้กล่าวถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนแม้จะไม่มีกำหนดไว้อย่างชัดเจน จะต้องยึดถือหรือมีคุณธรรมด้านใดบ้าง แต่ลักษณะที่แสดงคุณธรรมของผู้บริหารมีปรากฏในหลักของศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยา และวินัย ของข้าราชการครู โดยสรุปแล้วผู้บริหารโรงเรียนควรยึดหลักธรรมในเรื่องต่อไปนี้เป็นพื้นฐาน คือ

1. มีเมตตา กรุณา ต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว
3. ไม่เอาัดเอาเปรียบผู้ร่วมงาน
4. มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลาง
5. มีความรักห่วงใยผู้ร่วมงาน
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
7. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่น
8. มองโลกในแง่ดียึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

คุณธรรมดังกล่าวข้างต้น เป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับจากสังคม และเป็นความคาดหวังทั้งของทางราชการ และสังคม ที่ยะเห็นข้าราชการได้ประพฤติปฏิบัติโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารโรงเรียน ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณธรรม กิจกรรมต่าง ๆ จะก้าวหน้าถือได้ว่าองค์กรนั้นมีความเจริญรุ่งเรือง มีความสงบสุข คุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมีหลายประการซึ่งผู้บริหารจะต้องสะสมมาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน จนอาจจะกล่าวได้ว่าเป็นลักษณะนิสัยประจำตัวของผู้บริหารโรงเรียน

บรรจง ชูสกุลชาติ (2533 , หน้า 252) ได้กล่าวว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ การกระทำทุกอย่างให้เกิดคุณแก่ตน แก่คน และแก่กิจการงาน การกระทำทั้งทางกาย วาจา ใจ ให้บังเกิดคุณ ให้บันดาลคุณ ในการบริหารงานของผู้บริหาร

พิทฐ มลิวัดย์ (2025 , หน้า 102) ได้กล่าวถึงคุณธรรมของผู้บริหารไว้ดังนี้
 ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีจิตใจกว้างขวาง หูกว้าง ตากว้าง หมั่นสอดส่องดูแล ความทุกข์สุขของผู้ที่อยู่
 ได้บังคับบัญชาเสมอหน้ากัน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมดังนี้

1. ความละเอียดใจในการทำชั่ว ทุจริตทั้งปวง
2. มีความสะดุ้งกลัวหรือเกรงกลัวในการกระทำและทุจริตประการต่าง ๆ ต่อ
 ตนเอง ต่อครู อาจารย์ ต่อนักเรียนและบุคคลทั่วไป
3. มีความอดทน รู้จักอดกลั้นต่อความยากต่าง ๆ มีความอดทนต่อความลำบาก
 ของงาน ความอดทนต่ออุปสรรคทั้งหลายตลอดความเข้าใจผิดและความไม่สุจริตต่าง ๆ ที่คนอื่นมี
 ต่อตน
4. มีความสงบเสงี่ยม ความอ่อนน้อมถ่อมตน
5. มีสติสัมปชัญญะ ตลอดเวลาต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ไม่มีการลืมหิว
 หรือละเลยต่อหน้าที่ความรับผิดชอบของตนองค์กร
6. รู้จักอุปการะคือทำคุณประโยชน์ให้แก่บุคคลอื่น นึกถึงประโยชน์ของบุคคลอื่น
 เป็นที่ตั้งพร้อมที่จะให้ความอนุเคราะห์แก่คนอื่นในงานหน้าที่และความรับผิดชอบของตน
7. ไม่มีอคติใด ๆ ในการปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ต่อศิษย์และต่อบุคคลทั่วไป อคติ
 ที่ควรละเว้นได้แก่
 - 7.1 ความลำเอียงเพราะความรักใคร่ชอบพอกัน
 - 7.2 การลำเอียงเพราะความไม่ชอบ ไม่พอใจกัน
 - 7.3 การลำเอียงเพราะเขลา
 - 7.4 การลำเอียงเพราะกลัวภัยต่าง ๆ
8. การทำงานให้สำเร็จนั้น ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมที่ทำให้สำเร็จความประสงค์
 ได้แก่
 - 8.1 ความพอใจและเอาใจใส่ในงานของตน
 - 8.2 ความพากเพียรในการประกอบกิจกรรมงานในหน้าที่
 - 8.3 ความหมั่นตรึงตรองพิจารณาหาเหตุผลและวิธีการทำให้การทำงาน
 เจริญก้าวหน้าเสมอ
9. มีพรหมวิหาร 4 คือ คุณสมบัติอันประเสริฐของผู้บริหาร ได้แก่
 - 9.1 เมตตา ความรัก คือ ความปรารถนาดี มีไมตรีต้องการช่วยยให้ทุกคน
 ประสบประโยชน์และความสุข

9.2 กรุณา ความสงสาร คือ ออยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ใฝ่ใจที่จะบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของคนและสัตว์ทั้งปวง

9.3 มุทิตา ความเบิกบานยินดี คือ เมื่อคนอื่นอยู่มีความสุขมีใจแช่มชื่นเบิกบานเมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้นไป ก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

9.4 อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง คือ วางจิตราบเรียบ สม่่าเสมอ มั่นคงเที่ยงตรง มองเห็นการที่บุคคลจะรับผลดีชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบพร้อมที่จะวินิจฉัย วางตนและปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

10. มีความรอบรู้ หมั่นศึกษาความรู้รอบตัว เพื่อให้เป็นบุคคลที่ทันต่อเหตุการณ์ทันต่อบุคคลและทันต่อปัญหา

โดยสรุป คุณธรรม และจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็น ความดี ความงาม ที่มีอยู่ในตัวของผู้บริหาร โดยความดีความงามนั้น เกิดจากการที่ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักธรรม มาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัว จากคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวเมื่อประพฤติปฏิบัติได้มากเท่าใดจะนำสู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

1. มีเมตตา กรุณา มีความเสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว ไม่เอาวัดเอาเปรียบผู้ร่วมงานและผู้อื่น
2. มีความยุติธรรมและวางตัวเป็นกลางอย่างสม่าเสมอ
3. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน่วยงานและผู้อื่นและประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. มองโลกในแง่ดี รัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
5. มีวินัยในตนเองสามารถควบคุมตนเองและผู้อื่นได้
6. ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
7. ไม่กระทำตนเป็นปฏิบัติข้ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ
8. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

9. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของ ส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

10. ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมจริยธรรมที่เหมาะสม

3.2 ด้านการจัดระบบงาน

คุณลักษณะประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารมืออาชีพคือคุณลักษณะด้านการจัดระบบงาน (Systematic Leadership) ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่มีการจัดระบบงานในสถานศึกษามีคุณภาพเพียงใดในรายละเอียดดังนี้

3.2.1 การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้

มีผู้ให้คำนิยามเกี่ยวกับองค์การการเรียนรู้หลายท่าน ซึ่งจะกล่าวดังนี้

Senge (อ้างอิงใน ปาริฉัตต์ สังฆะนนท์ , 2548 หน้า 2) กล่าวว่า เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรได้ขยายความสามารถของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่บุคคลในระดับต่าง ๆ ต้องการมีการแตกแขนงของความคิดและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งองค์กร

ปาริฉัตต์ สังฆะนนท์ (2548 , หน้า 1) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้หรืออาจเรียกให้ชัดเจนว่า องค์กรที่มีการเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มีการสร้างช่องทางให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งการและกันภายในระหว่างบุคลากร ควบคู่ไปกับการรับรู้ความรู้จากภายนอก โดยมีเป้าประสงค์สำคัญ คือ เพื่อให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้เป็นฐานในการพัฒนาต่อไป

วรภัทร์ ภูเจริญ (2548 , หน้า 21) กล่าวว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึง องค์กรที่ทุกคน ทุกระดับ พัฒนาขีดความสามารถในการสร้างผลงานที่ดีที่สุดให้กับองค์กรด้วยใจรักอย่างต่อเนื่อง

ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา (2548, หน้า 4) กล่าวว่า องค์กรที่เรียนรู้ คือ องค์กรที่สามารถรับรู้สิ่งเร้าต่าง ๆ เช่น ข่าวสาร ข้อมูล ความรู้ และการเปลี่ยนแปลงทั้งจากภายนอกและภายในตัวองค์กรเอง สามารถประมวลผล ทำความเข้าใจ ตีความออกมา เป็นแนวคิด นโยบาย มาตรการ นวัตกรรม และแนวทางปฏิบัติที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วทันการณ์ และเหมาะสมกับสภาพการณ์ และสามารถที่จะเรียนรู้จากประสบการณ์ในการประยุกต์ใช้ความรู้นั้น เพื่อสั่งสมไว้เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา สำหรับทางเลือกมาใช้ได้ต่อไปในอนาคต

ธเนศ ขำเกิด (อ้างอิงใน อโณมา คงตะแบก, 2545 หน้า 1) กล่าวว่า องค์กรเรียนรู้ เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เพื่อ

ศักยภาพของตนเองและขององค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ภายใต้สภาวะที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และยากแก่การพยากรณ์ว่า จะเกิดอะไรขึ้น แต่ละคนจึงต้องพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะความรู้ที่เคยมีมาในอดีตถูกทำลายโดยความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา

สรุปว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ หมายถึงองค์กรที่ประกอบด้วยบุคคลากรทุกระดับที่ใฝ่เรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องกระทั่งเกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตร่วมกันทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ได้รับความรู้ใหม่ ๆ ได้อย่างถูกต้อง อันส่งผลให้เกิดการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่ผู้บริหารมืออาชีพ ควรมีลักษณะดังนี้ (อโณมา คงตะแบก .2548 , หน้า 4)

1. บุคคลกรมีอิสระที่จะพูดคุยในสิ่งที่คิดที่ได้เรียนรู้
2. มีการเรียนรู้จากข้อผิดพลาด (จะไม่เพิกเฉยในข้อผิดพลาดแต่นำมาพิจารณาแก้ไขเพื่อแสวงหาแนวทางที่ดีกว่า)
3. ส่งเสริมความแตกต่างทางความคิด
4. กล้าเสี่ยงหารูปแบบใหม่ ๆ ในการทำงาน (ส่งเสริมการทำงานอย่างสร้างสรรค์)
5. มีการเรียนรู้แลกเปลี่ยนความเห็นกันในทุกระดับ และอย่างต่อเนื่อง
6. มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสร้างทีม
7. ให้รางวัลกับทีมที่สร้างผลงานใหม่

3.2.2 การจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร

สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลต่างๆ ที่ได้ผ่านการเปลี่ยนแปลงหรือมีการประมวลหรือวิเคราะห์ผลสรุปด้วยวิธีการต่างๆ ให้อยู่ในรูปแบบที่มีความสัมพันธ์กัน มีความหมาย มีคุณค่าเพิ่มขึ้นและมีวัตถุประสงค์ในการใช้งาน (ไพโรจน์ คชชา, 2542)

สารสนเทศ (Information) หมายถึง ความรู้หรือข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่ได้รับการประมวลแล้วและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ (มนตรี ดวงจิโน, 2546)

วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2542) ได้ให้ความหมาย สารสนเทศ (Information) หมายถึง ข้อมูลที่ได้ถูกกระทำให้มีความสัมพันธ์หรือความหมายนำไปใช้ประโยชน์ได้ เช่น การเก็บข้อมูล การขายรายวันแล้วนำการประมวลผล เพื่อหาว่าสินค้าใดมียอดขายสูงที่สุด เพื่อจัดทำแผนการขายในเดือนต่อไป ซึ่งสารสนเทศมีประโยชน์ คือ

1. ให้ความรู้
2. ทำให้เกิดความคิดและความเข้าใจ

3. ทำให้เห็นสภาพปัญหา สภาพการเปลี่ยนแปลงว่าก้าวหน้าหรือตกต่ำ

4. สามารถประเมินค่าได้

โดยสรุป สารสนเทศ คือ ข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้วสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้"

ระบบสารสนเทศ (Information System) คือ กระบวนการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งทำให้เป็นสารสนเทศ การจัดเก็บและการนำเสนอสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันทันเหตุการณ์

วิเศษศักดิ์ โคตรอาษา (2542) ได้ให้ความหมายของ ระบบสารสนเทศ (Information System) หมายถึง ขบวนการประมวลผลข่าวสารที่มีอยู่ให้อยู่ในรูปของข่าวสารที่เป็นประโยชน์สูงสุด เพื่อเป็นข้อมูลที่ใช้สนับสนุนการบริหารและการตัดสินใจทั้งในระดับปฏิบัติการ ระดับกลาง และระดับสูง ระบบสารสนเทศจึงเป็นระบบที่ได้จัดตั้งขึ้นเพื่อปฏิบัติการเกี่ยวกับข้อมูลดังต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อมูลทั้งภายใน ภายนอก ซึ่งจำเป็นต่อหน่วยงาน
2. จัดกระทำเกี่ยวกับข้อมูลเพื่อให้เป็นสารสนเทศที่พร้อมจะใช้ประโยชน์ได้
3. จัดให้มีระบบเก็บเป็นหมวดหมู่ เพื่อสะดวกต่อการค้นหาและนำไปใช้
4. มีการปรับปรุงข้อมูลเสมอ เพื่อให้อยู่ในภาพที่ถูกต้องทันสมัย

ดังนั้นการจัดระบบสารสนเทศมีความสำคัญต่อการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาโดยเฉพาะงานด้านวิชาการซึ่งจัดเป็นหัวใจของงานด้านการศึกษาผู้ปกครองและหน่วยงานต่างๆ ให้ความสนใจและต้องการทราบข้อมูลที่ถูกต้องรวดเร็ว เชื่อถือได้ ดังนั้นการจัดระบบงานสารสนเทศภายในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งเพราะจะต้องใช้ข้อมูลที่เป็นระบบทันสมัย ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน การจัดระบบสารสนเทศของสถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

3.2.3. การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ

การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาของผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย

1. หลักการบริหารงานภายในสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1.1 การบริหารงานด้านบุคลากร การบริหารงานด้านบุคลากร (กำจัด บุญพันธุ์ อ่างอิงในพนัส หันนาคินทร์. 2529 ,หน้า 102-142) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารงานด้านบุคลากรว่า มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.1.1 การวางแผนกำลังคน หรือการจัดอัตรากำลัง

1.1.2 การเสาะหาบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment)

1.1.3 การคัดเลือกหรือการเลือกสรรบุคคล (Selection)

1.1.4 การนำเข้าผู้งาน

1.1.5 การพัฒนาบุคลากร

1.1.6 การประเมินบุคลากร

1.1.7 การตอบแทน

1.1.8 การสร้างความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร

1.2 การบริหารงานด้านการเรียนการสอน กระบวนการเรียนการสอนเป็นสื่อกลางในการนำหลักสูตรไปสู่นักเรียนนักศึกษา สำคัญที่สุดสถานศึกษามีหน้าที่จัดกิจกรรมการสอนให้มิตผลต่อการพัฒนาสติปัญญา อารมณ์ และสังคม แก่นักเรียนนักศึกษา เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหมายถึงกระบวนการจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาตามเป้าหมายที่หลักสูตรต้องการ แนวทางการจัดกิจกรรมหรือการสอนแตกต่างกันไปตามลักษณะของเนื้อหาวิชา ผู้สอนจะต้องนำหลักวิธีการสอนแต่ละวิธีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งการจัดกิจกรรมการสอนแต่ละครั้งต้องเริ่มที่วัตถุประสงค์ของหลักสูตรผู้สอนควรพิจารณาคัดเลือกกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ที่บรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร นั้น ๆ ได้โดยคำนึงถึงการประหยัดเวลา แรงงาน และค่าใช้จ่าย เพื่อให้การเรียนการสอนเกิดประสิทธิผลมากที่สุด (กำจัด บุญพันธุ์, 2548 , หน้า 47-48)

การจัดการเรียนการสอน มีการสื่อการเรียนการสอนที่ดีจะช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น วัตถุประสงค์ของการสอน หมายถึง วัตถุประสงค์ทุกชนิดที่นำมาประกอบการเรียนเพื่อให้นักเรียนเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนจะได้เรียนรู้จากของจริงและมองเห็นสิ่งที่เรียนอย่างแท้จริง กระบวนการขั้นสุดท้ายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือการวัดผลและประเมินผลการศึกษา เป็นการตรวจสอบผลของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนว่าบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ เป็นเครื่องมือช่วยพัฒนาคุณภาพของ การศึกษาในระดับการศึกษาต่าง ๆหรือไม่ การวัดผลต้องวัดให้ครอบคลุมสมรรถภาพของ ผู้เรียนทั้ง 3 ด้านคือ 1) วัดความสามารถทางสติปัญญา 2) วัดความรู้สึกและอารมณ์ 3) วัดความสามารถในการฝึกปฏิบัติ (กำจัด บุญพันธุ์ อ่างอิงใน ภิญโญ สาร, 2517)

2. การจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน สถานศึกษาที่ดีไม่เพียงแต่จะมีครูและการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพเท่านั้น อาคารเรียนและสิ่งแวดลอมยังเป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็กโดยเฉพาะเด็กปฐมวัย ประสบการณ์และสิ่งแวดลอมรอบตัวที่ครูจัดให้ ช่วยเสริมให้เด็กเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพต่อไปในอนาคต

ความหมายของสภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีดังนี้

สภาพแวดล้อมในโรงเรียนคือ การรับรู้ ความรู้สึกและเจตคติที่สมาชิกในโรงเรียนมีต่อโรงเรียนในทางที่ดีและในทางที่ไม่ดีความรู้สึกในทางที่ดีนั้น ทำให้เกิดความประทับใจ พอใจและอบอุ่นใจ ความรู้สึกที่ไม่ดีนั้นอาจทำให้ขาดความรัก ไม่มีความผูกพันปราศจากความเป็นเจ้าของ ความเบื่อหน่าย และความไม่รับผิดชอบ (นุสรณ์จิต ธรรมศิริ. 2544 , หน้า 22) ซึ่งสภาพแวดล้อมในโรงเรียน เป็นสภาพการณ์ที่ประกอบด้วยความสัมพันธ์หรือบุคลิกภาพของครูที่มีต่อนักเรียน การเรียนการสอน การให้บริการนักเรียน กิจกรรมนักเรียนอาคารสถานที่ สังคมกลุ่มเพื่อน การปกครองที่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่และพัฒนาการทุกด้านของนักเรียนในโรงเรียน (นุสรณ์จิต ธรรมศิริ อ้างอิงใน สานิต รัตต์บุญ. 2533 , หน้า9-10)

สภาพแวดล้อมในโรงเรียน หมายถึง บรรยากาศหรือสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริเวณโรงเรียน ทั้งที่เป็นวัตถุ ตัวบุคคล ตลอดจนกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ ที่อยู่โดยรอบ และส่งผลถึงการพัฒนาการทุกด้านของผู้เรียน

คุณลักษณะของสถานศึกษาที่ดี สถานศึกษาที่ดีนั้นควรต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่สำคัญบางประการดังนี้คือ มีความเพียงพอ เหมาะสม ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะง่ายต่อการปรับใช้ ระยะเวลาสะดวก มีประสิทธิภาพ ประหยัด เชื้อต่อการขยาย และมีภูมิสถาปัตยกรรมที่สวยงาม

กล่าวโดยสรุป การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบเป็น การจัดสิ่งแวดล้อมทั้งด้านบุคลากร ครู นักเรียน สภาพแวดล้อมภายใน เพื่อที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การเรียนรู้ที่ดีจะเกิดขึ้นกับผู้เรียนถ้ามีปัจจัยต่าง ๆ เป็นตัวส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เต็มศักยภาพ

โดยสรุปคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพนั้น ในด้านของการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ (Systematic Leadership) ซึ่งประกอบไปด้วย การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดระบบสารสนเทศและการสื่อสาร การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ ดังนี้

1. สามารถพัฒนางานสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
2. สามารถนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบโดยวิธีการที่หลากหลาย
3. สามารถพัฒนาระบบการนิเทศการศึกษา ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
4. สามารถสร้างระบบการจัดการสารสนเทศและการสื่อสารภายในหน่วยงานที่เป็นปัจจุบัน
5. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

6. สามารถประเมินผลและติดตามการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาสถานศึกษา
7. สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของหน่วยงาน เพื่อรองรับการประเมินภายนอก
8. สามารถการบริหารงานด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
9. สามารถจัดการสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน
10. การบริหารงานจัดการการศึกษาให้มีคุณภาพ

3.3. ด้านวิชาการ

คุณลักษณะประการหนึ่งสำหรับผู้บริหารมืออาชีพคือคุณลักษณะด้านการบริหารวิชาการซึ่งถือได้ว่าเป็นหัวใจของการศึกษา ซึ่งอธิบายการบริการงานวิชาการได้ดังนี้

3.3.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษาและเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร

การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา หรือโรงเรียนเกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะเป็นหน้าที่ของสถานศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้ทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียน (ภิญญู สารธร ,2526 หน้า 324)

การบริหารกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวกับการพัฒนา และปรับปรุงการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพที่สุด หรือการบริหารที่ให้พลเมืองมีความรู้ มีคุณธรรม สามารถประกอบสัมมาอาชีพ ดำรงตนเป็นพลเมืองดี ช่วยกันพัฒนาชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป(อุทัย ธรรมเตโช ,2531 หน้า 6) การบริหารวิชาการประกอบด้วยงานหลายอย่าง สิ่งสำคัญของงานด้านวิชาการคือ หลักสูตรเป็นตัวกำกับงานด้านวิชาการ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ ในการนำไปใช้ในแต่ละสถานศึกษาจึงแตกต่างกันไป การจัดโปรแกรมการศึกษาขึ้นกับปัจจัยหลายอย่าง เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งผู้เรียนด้วย (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2533 หน้า 133)

การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2544 หน้า 16)

3.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่มีความสำคัญในการจัดระบบงานให้รัดกุมและมีการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้น จึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของงานวิชาการไว้ดังนี้ งานวิชาการเป็นหัวใจของโรงเรียน เป็นชีวิตจิตใจของสถาบันที่เดียว ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น(พนัส หันนาคินทร์, 2524 หน้า 235)

ผู้บริหารการศึกษา ทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน(ภิญโญ สาร, 2526 หน้า 232)

งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น(ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535 หน้า 15)

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่า งานวิชาการถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารการศึกษา เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น งานวิชาการเป็นกิจกรรมการจัดการเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ แบบเรียน งานการเรียนการสอน งานสื่อการเรียนการสอน งานวัดผลและประเมินผล งานห้องสมุด งานนิเทศการศึกษา งานวางแผนการศึกษา และงานประชุมอบรมทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูง

จะเห็นได้ว่าการบริหารงานวิชาการนับเป็นงานที่สำคัญของโรงเรียน เป็นหน้าที่หลักของโรงเรียน ถือเป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน โรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียน ที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และคุณสมบัติตามที่ต้องการ เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดี

3.3.3 ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการมีขอบข่ายครอบคลุมเกี่ยวกับงานด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน ตั้งแต่การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดดำเนินงาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดบริการการสอน ตลอดจนการวัด และประเมินผล รวมทั้งติดตามผล และสื่อการสอนรวมถึงการพัฒนาผู้สอนตลอดจนการดำเนินกิจการของโรงเรียนจะต้องเป็นไปตามหลักสูตร และระเบียบ

วิธีการของการเรียนการสอน จำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมทุกระยะ ด้วยการจัดเนื้อหาวิชาให้ทันสมัย บางครั้งก็มีการเพิ่มวิชาใหม่ ๆ เข้าไปด้วยผลที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอย่างแท้จริงนั้น เกิดจากการเรียนการสอน ดังนั้น เมื่อหลักสูตรเปลี่ยนก็จำเป็นต้องอบรมครูตามไปด้วย เพราะการใช้หลักสูตรในโรงเรียนจะมีส่วนเกี่ยวข้องไปถึงการจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน วิธีสอน การใช้อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลด้วย (ก่อ สวัสดิพานิชย์, 2535 หน้า 83)

ถ้ามองในด้านของงานสถานศึกษา การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ งานควบคุมดูแลหลักสูตร การสอน อุปกรณ์การสอน การจัดการเรียน คู่มือครู การจัดชั้นเรียน การจัดการเรียนรู้ การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกอบรมครู การนิเทศการศึกษา การเผยแพร่งานวิชาการ การวัดผลการศึกษา การศึกษาวิจัย การประเมินมาตรฐานสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพ และประสิทธิภาพสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ , 2544 หน้า 59)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า งานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายครอบคลุมหลายด้าน อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพแก่ผู้เรียนทุกด้าน ซึ่งสามารถสรุปขอบเขตของงานวิชาการได้ดังนี้ งานการจัดหลักสูตร งานการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน งานการใช้วิธีการสอน และการใช้สื่อการเรียนการสอน งานการวัดผลการเรียนการสอน และงานนิเทศการสอน

3.3.4 หลักการบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม
2. มุ่งส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด
3. มุ่งส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตรกระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งการเรียนรู้
4. มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีชี้วัดคุณภาพการจัดหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้ทุกช่วงชั้นทุกระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

5. มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

งานวิชาการ เป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางงานวิชาการในโรงเรียน จึงเป็นงานหลักในการพัฒนาคุณภาพและการบริหารมีหลักการที่สำคัญร่วมกัน ที่จะนำไปสู่การบริหารงานด้านวิชาการ โดย กิติมา ปรีดีดิถ (2532 หน้า 48) ได้สรุปหลักการบริการงานวิชาการหรือนโยบายหลักดังนี้

1. จัดทำแผนงานวิชาการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนโยบายหลัก
2. การบริหารงานวิชาการมุ่งความร่วมมือกันทำงาน
3. ควรกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติ
4. ควรส่งเสริมผู้ร่วมงานให้ปรับปรุงตนเองด้านวิชาการ
5. ริเริ่มสร้างสรรค์ในงานวิชาการ
6. ใช้เทคนิคการส่งเสริมมากกว่าการสอนคน
7. สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
8. ควรมีคณะกรรมการที่ปรึกษาทางวิชาการ
9. ให้ครูเข้าใจจุดประสงค์และจุดมุ่งหมายของการสอนทุกวิชาที่รับผิดชอบ
10. ติดตามและประเมินผล

3.3.5 ขอบข่ายและภารกิจงานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงศึกษาธิการ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์

หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.3.6 การบริหารงานวิชาการ

ในการบริหารงานวิชาการจะต้องมีหลักการและวิธีการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร ดังนั้นในหลักการเบื้องต้นของการบริหารจึงต้องมีข้อความชัดเจน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์(2544 หน้า 15) ได้กล่าวถึงหลักการในการบริหารงานวิชาการไว้ดังนี้

1. **หลักแห่งประสิทธิภาพ** หมายถึง การได้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นโดยไม่เพิ่มการลงทุนคือ นักเรียนนักศึกษาสามารถสำเร็จการศึกษาตามกำหนดของหลักสูตร โดยไม่ลาออกกลางคัน เรียนเกินเวลาและช้ากว่ากำหนด

2. **หลักแห่งประสิทธิผล** หมายถึง ผลผลิตได้ตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นั่นคือ นักเรียนนักศึกษามีคุณภาพตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ คุณภาพ และการจัดการได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถดำเนินการบริหารงานวิชาการได้ตามภาระงานที่กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด ยกเว้นภาระงานดังต่อไปนี้ มิใช่อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้แก่

1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
2. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
3. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

ส่วนการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษาประเภทที่หนึ่งและประเภทที่สอง ก็สามารถดำเนินการบริหารงานวิชาการได้ทุกรายการตามภาระงานที่กฎกระทรวงศึกษาธิการ และประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดเช่นกัน

จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารมืออาชีพควรมีหลักการบริหารงานวิชาการให้บังเกิดประสิทธิภาพต่อสถาบันการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ครู อาจารย์ และนักเรียน ดังนี้

1. มีการบริหารจัดการการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
3. มีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
4. มีหลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา
5. มีกลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
6. มีการวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
7. ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้
8. มีหลักการและเทคนิคการวัดผลและประเมินผลทางการศึกษา
9. มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้
10. มีการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.4 ด้านการบริหารจัดการ

3.4.1 ความหมายของการจัดการ

นักวิชาการด้านการจัดการไม่นิยมให้คำจำกัดความการจัดการหรือการบริหาร เนื่องจากมีขอบข่ายและความหมายเกินกว่าจะนิยามด้วยประโยคสั้นๆ เพียงไม่กี่ประโยคได้ คำนิยามที่นักวิชาการในสมัยก่อนนิยามได้แก่ความหมายองค์ประกอบ (บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มาร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน) โดยดูว่ากิจกรรมใดบ้างที่เข้าข่ายลักษณะงามตามภารกิจของการจัดการ อย่างไรก็ตามนักวิชาการด้านการจัดการในปัจจุบันมีความเห็นไปในทางเดียวกันว่าควรให้คำนิยามความหมายของการจัดการหรือการบริหารเพื่อใช้เป็นแนวทางร่วมกันในการอธิบายขอบข่ายของลักษณะการจัดการ แม้จะไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุม หรืออธิบายได้เพียงบางส่วนเท่านั้นก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดเจนขึ้น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้ให้ความหมายการจัดการ คือกระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดการองค์การ (Organizing)
3. การนำ (Leading)
4. การควบคุม (Controlling)

3.4.2 ความหมายและความสำคัญของการบริหาร

บทบาทของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้อำนวยการความสะดวก (Facilitator) การเป็นผู้นำ (Leader) และสนับสนุน (Supporter) เป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovations) เข้าสู่โรงเรียน และเป็น ผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า ผู้บริหารมักเป็นผู้ริเริ่มบุกเบิก (Spearheaded)

ในการพัฒนางานตามพันธกิจ (Mission) ของโรงเรียน และการมอบหมายงาน (Delegate) ให้บุคลากรในโรงเรียน เช่น การเลือกวัสดุ การบริหารงบประมาณ กำหนดการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารยังมีบทบาทในการทำให้ครูมีส่วนร่วมและรับผิดชอบโครงการทั้งหมดของโรงเรียน แม้แต่บทบาทการส่งเสริมให้โรงเรียนจัดเวลาอาหารกลางวันสำหรับนักเรียนและบุคลากร จัดเวลาพักสำหรับครู เป็นต้น

ผู้บริหารคือตัวจักรสำคัญในการติดต่อสัมพันธ์กับภายนอก ผู้บริหารจึงต้องไปร่วม เป็นกรรมการกับองค์กรเอกชน ส่งเสริมความสัมพันธ์กับหนังสือพิมพ์และสื่อมวลชนท้องถิ่น เป็นผู้จัดหาทรัพยากรจากภายนอกโรงเรียน เช่น ติดต่อมหาวิทยาลัยในการพัฒนาวิชาชีพครู ติดต่อ กับภาคธุรกิจเพื่อขอคำแนะนำเรื่องเทคโนโลยีและการติดต่อกองทุนเอกชน หรือเครือข่ายการศึกษา เพื่อขอรับการสนับสนุนด้านการเงินแก่โรงเรียน นอกจากการเป็นผู้นำทางวิชาการแล้ว บทบาทที่สำคัญยิ่งของผู้บริหาร คือ การจัดองค์กร เสริมสร้างและสนับสนุนบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษา

การบริหารองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์การที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตามเป้าหมายการบริหารจะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ดังนี้

Carroll & Gillen, 1987 (อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตนะ 2545, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

สมยศ นาวิกาน (2540, หน้า17)ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการของการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

Hersey, Blanchard and Johnson, 2001 (อ้างอิงในจันทรานี สงวนนาม 2545, หน้า 10)ได้ให้ความหมายว่าการบริหาร หมายถึงกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล และกลุ่มบุคคล ซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ และเทคโนโลยีเพื่อที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 1) ระบุว่า การบริหาร คือ กระบวนการทำงานกับคน และโดยอาศัยคน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

ชาอุชัย อาจินสมาจาร (2541, หน้า 39) ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง แะ และผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทาง หรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการ ให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์

บรยงค์ ไตจินดา (2542, หน้า 24) กล่าวว่า การบริหาร คือ การที่หน้าขององค์การนั้นปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนด คือการทำงานต่างๆ เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

ดังนั้นการบริหาร หมายถึง หน้าที่ของผู้บริหารที่จะนำหน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นการทำงานกับบุคคลและกลุ่มบุคคล โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน ซึ่งมีหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุมเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วนแล้ว การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนำผู้อื่นให้ทำงานตามวัตถุประสงค์ได้ จึงเห็นได้ว่าเรื่องของการบริหาร เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยุ่งยากสลับซับซ้อน เป็นเรื่องที่ต้องเกี่ยวข้องกับคน ความรู้สึกนึกคิด ทรัพยากร จุดมุ่งหมาย รวมทั้งกระบวนการในการบริหารงาน

ความสำคัญของการบริหารนั้นมีมาควบคู่กันกับอารยธรรมและการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะเมื่อมนุษย์รวมกันเป็นหมู่เป็นกล่ม มีหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา มีการแบ่งงานกันทำตามลักษณะ ของความรู้ความสามารถ มีการช่วยเหลือกัน โดยมีจารีตประเพณีและวัฒนธรรม เป็นเครื่องกำกับความประพฤติของกลุ่มชนเหล่านั้น เมื่อกลุ่มสังคมขยายตัวเติบโตขึ้นมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นมนุษย์ก็เริ่มสร้าง และวางระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับต่าง ๆ ขึ้น โดยเรียนรู้จากประสบการณ์และความเชื่อถือ ทั้งนี้ ก็โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จเรียบร้อยขึ้นในองค์การและเกิดความสงบขึ้นในสังคมนั้นๆ

เสนาะ ตีเยาว์ (2544, หน้า 1 - 3) ได้แยกสาระสำคัญของการบริหารออกเป็น 5 ลักษณะ คือ

1. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คืออาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและโดยอาศัย

คนนั้น ต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

- 1.1 มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี
- 1.2 มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี
- 1.3 มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์
- 1.4 มีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

2. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคน จึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้งานบรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ประการแรก เป้าหมายต้องสูง และสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดี มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุวันเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

3. การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

4. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รับรู้กันโดยทั่วไปว่า เราอาศัยอยู่ในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนักอยู่เสมอข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้ว ทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกลับมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสม อย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์ เป็นการศึกษาดังกล่าว การกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้า และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถ

ปรับ ตัวเองให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่สำคัญ 4 อย่าง คือ

5.1 โลกที่ไร้พรมแดนกล่าวอย่างง่าย ๆ ว่าปัจจุบันโลกดูเหมือนจะเล็กลงและไม่ มีพรมแดนประเทศขีดกั้นไว้ในเรื่องของการขนส่ง การสื่อสาร ดนตรี เศรษฐกิจ วัฒนธรรม ข่าวสาร ข้อมูลการใช้ชีวิต รสนิยม และการบริโภค เป็นต้น บริษัทต่าง ๆ จึงทำธุรกิจได้ทั่วโลก โดยมีการกีดกันน้อยลง คนสามารถไปมาหาสู่กันโดยไร้พรมแดน มีคนต่างเชื้อชาติทำงานร่วมกันผู้บริหารต้องบริหารงานในลักษณะผู้บริหารข้ามวัฒนธรรม มีการทำงานเป็นทีม หรือบริหารงาน โดยความร่วมมือกันมากขึ้น

5.2 การบริหารคุณภาพ ผู้บริหารจะบริหารโดยเน้นที่คุณภาพของสินค้าและบริการ เป็นสำคัญ ผู้บริหารคุณภาพที่เคยตรวจสอบสินค้าในตอนท้ายของกระบวนการผลิต หรือเมื่อสินค้าทำเสร็จแล้วก็เปลี่ยนเป็นตรวจสอบคุณภาพสินค้านี้ระหว่างกระบวนการผลิต หรือเมื่อสินค้ายังผลิตไม่เสร็จเพื่อปรับเครื่องจักรไม่ให้เกิดการสูญเสียขึ้น การบริหารที่เคยแก้ไขสาเหตุทำให้สินค้าไม่ได้คุณภาพก็เปลี่ยนการปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่องที่บุคลากร กระบวนการผลิต และตัว ผลิตภัณฑ์ กระบวนการปรับปรุงคุณภาพนี้เรียกว่า การบริหารคุณภาพโดยรวม (Total Quality Management)

5.3 การทำลายสิ่งแวดล้อม ปัจจุบันมนุษย์เผชิญกับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ เป็นพิษอันเกิดจากการทำลายป่า อากาศ โลกร้อนขึ้น การเสื่อมสลายของโอโซน สิ่งแวดล้อมเป็นพิษปนเปื้อนอยู่ในอาหาร อากาศ และมลภาวะในอากาศ ในน้ำ และในดิน เป็นต้น ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นนักการเมืองหรือนักบริหารก็ตามจะต้องนำเอาการทำลายสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มารวมไว้ใน การบริหารงานที่จะป้องกัน หรือยุติการทำลายสิ่งแวดล้อม

5.4 การตื่นตัวทางด้านศีลธรรมและจรรยา ในปัจจุบันผู้บริหารจะถูกกดดันจาก สังคมผู้บริโภค รัฐบาลและประชาชนโดยทั่วไปให้บริหารที่มีศีลธรรมและจรรยาบรรณมากขึ้นกว่าแต่ก่อนทั้งนี้เพราะสาเหตุจากการได้รับอันตรายจากการบริโภคสินค้า การโฆษณาสินค้าที่ขาด ความรับผิดชอบ การกำหนดราคาสินค้าที่เอาเปรียบผู้บริโภค การกีดกันสินค้า หรือบริการของผู้ แข่งขัน การใช้ข้อมูลภายในสร้างความได้เปรียบทางการค้าและการบริหารงานที่ขัดต่อศีลธรรม อันดีงามเป็นต้นค่านิยมขั้นพื้นฐานของสังคมคือความซื่อสัตย์ได้ขาดหายไปมากในการบริหารงาน ในปัจจุบัน เช่น คุณภาพของสินค้าไม่เป็นไปตามข้อมูลที่แจ้งไว้ในหีบห่อสินค้า การไม่แจ้งส่วน ประกอบของสินค้าอย่างครบถ้วน การตั้งราคาเกินไปกว่าคุณภาพสินค้า รองลงมาได้แก่ การลัก ขโมยสินค้า การคุกคามทางเพศ การติดยาเสพติด และการขัดแย้งในผลประโยชน์ เป็นต้น

3. 4.3. กระบวนการบริหารจัดการ

กระบวนการบริหารจัดการศึกษา โดยท้าวียึดหลักการบริหารการศึกษาตามขอบข่ายงานที่ดำเนินการโดยใช้วิธีการบริหารจัดการเพื่อมุ่งผลสำเร็จของงานและมีประสิทธิภาพสูงสุด มีแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารจัดการที่สำคัญดังนี้

อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) (อ้างอิงใน สังพร ศรีเมือง 2544 , หน้า 22) เป็นนักวิศวกรและนักวิชาการชาวฝรั่งเศสที่ได้ค้นคว้าเกี่ยวกับกระบวนการบริหารได้วิเคราะห์องค์ประกอบมูลฐานของการบริหาร มี 5 ประการคือ

1. การวางแผนงาน
2. การจัดหน่วยงาน
3. การบังคับบัญชา
4. การประสานงาน
5. การควบคุม

สิ่งที่ ฟาโยล เรียกว่า องค์ประกอบของการบริหารคือ กระบวนการบริหาร (Administrative Process) นั่นเอง ต่อมาได้มีผู้สนใจประยุกต์หลักการวิเคราะห์ของฟาโยล มาใช้กับการบริหารจัดการอื่น ๆ นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ที่ได้วิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการไว้เป็นที่ยอมรับและอ้างอิงถึงโดยทั่วไป คือ กระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของ ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) ได้เสนอกระบวนการบริหารจัดการศึกษาเชิงวิทยาศาสตร์ 7 ประการซึ่งเป็นงานของผู้บริหารระดับสูง เรียกว่า “พอสคอรบ” (POSDCORB) ได้แก่

1. Planning การวางแผน
2. Organizing การจัดองค์การ
3. Staffing การจัดคนเข้าทำงาน
4. Directing การสั่งการ
5. Coordinating การประสานงาน
6. Reporting การรายงาน
7. Budgeting การบริหารงบประมาณ

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ซึ่งความแตกต่างระหว่างมนุษย์และสัตว์ก็อยู่ตรงที่มนุษย์มีการบริหารแต่สัตว์ไม่มีการบริหาร เพราะมนุษย์จะมีการวางแผน ประสานงาน อำนาจการและควบคุมวิถีชีวิตของเขาอยู่ตลอดเวลาถึงแม้ว่าองค์กรจะมีคน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีปฏิบัติงานอย่างเดียวกันแต่ถ้าความสามารถในการบริหาร

ไม่เท่าเทียมกันก็อาจประสบความสำเร็จแตกต่างกัน

การบริหารจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานทุกอย่าง ถ้าการบริหารดีงานก็ดี เกิดผลสัมฤทธิ์หรือผลลัพธ์ งานเกิดประสิทธิผลมีประสิทธิภาพ องค์กร และหน่วยงานต่าง ๆ ก็ต้องมีการบริหารที่ดีเยี่ยมถึงจะจูงใจคนให้มาใช้บริการ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพด้านการบริหารจัดการ จึงควรมีลักษณะดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ครู เจ้าหน้าที่ และชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญของโรงเรียน
2. มีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการบำรุงขวัญและกำลังใจของครูดี
3. มีความสามารถที่ในการระดมทรัพยากรด้านการเงิน และด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน
4. สร้างและสนับสนุนให้เกิดผู้นำใหม่ๆ ในทุกระดับ
5. สร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้เกิดการริเริ่มจัดทำโครงการใหม่ๆ เพื่อให้ตรง กับความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น
6. มีสามารถบริหารงบประมาณ และต้องใช้งบประมาณโดยประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด
8. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนในโรงเรียนได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงการศึกษา
9. การบริหารและการตัดสินใจด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
10. ทำให้ เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน และโครงการใหม่ ๆ

3.5. ด้านสังคมและชุมชน

3.5.1 ความหมายของชุมชนและสังคม

ชุมชนเป็นที่รวมของคนที่มีความเป็นอยู่คล้ายคลึงกันชุมชนมีโครงสร้างประกอบด้วยประชากร ถิ่นที่อยู่ ภาษา วัฒนธรรมและสถาบันต่าง ๆ ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและภาวะของผู้นำชุมชน (สมประสงค์ วิทยาเกียรติ 2537, หน้า 78) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายคำว่า ชุมชน หลายลักษณะดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2530, หน้า 275) ให้ความหมายของชุมชนว่าหมายถึง หมู่ชน กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก อาศัยในอาณาบริเวณเดียวกัน และมีผลประโยชน์ร่วมกัน

อุทุมพร จามรมาน (2536 , หน้า 8) ได้ให้ความหมายของชุมชนว่า หมายถึง องค์การทางสังคมที่มีอาณาเขตบริเวณพื้นที่ที่ครอบคลุมท้องถิ่นหนึ่งมีประชากรทั้งหญิง ชาย เด็ก ผู้ใหญ่ คนรวย และคนจน ที่ต่างมีความรู้ ความสามารถแตกต่างกันมีความสนใจแตกต่างกันหรือคล้ายกัน

พนิจดา วีระชาติ (2542 , หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ชุมชนจะต้องประกอบด้วย

1. กลุ่มคนหรือประชาชนจำนวนหนึ่ง
2. สถาบันทางสังคม เช่น ครอบครัว เป็นต้น
3. อาณาเขต
4. มีวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายกัน
5. มีการกระทำต่าง ๆ ร่วมกัน

เดือนใจ แก้วประเสริฐ (2544, หน้า 15-16) สรุปว่าชุมชนหมายถึง กลุ่มคนที่มารวมกันในขอบเขตบริเวณเดียวกัน เพื่อทำกิจกรรมร่วมกัน และรวมถึงสถาบันและหน่วยงานต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บริเวณเดียวกัน มีความรักสามัคคีช่วยเหลือกันให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมให้มีความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

ยุทธ ศักดิ์เดชยนต์ (อ้างอิงใน ธรรมนูญ พึ่งทอง.2549) กล่าวว่า สังคมเป็นกลุ่มชนิดหนึ่งที่ย่อมมีลักษณะเหมือนกับกลุ่มต่าง ๆ โดยทั่วไป คือ คนในกลุ่มต้องมีความสัมพันธ์โดยตรงหรือทางอ้อม มีระบบกฎเกณฑ์ร่วมกัน เพื่อให้ความสัมพันธ์ของกลุ่มเป็นไปด้วยดี และสมาชิกมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

อาร์โนลด์ ดับเบิลยู กรีน (อ้างอิงใน ธรรมนูญ พึ่งทอง.2549) กล่าวว่า สังคมคือกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุด ซึ่งแต่ละคนมีความรู้สึกว่าเขาเป็นสมาชิกของกลุ่ม สังคมจะประกอบด้วย ประชากร การจัดระเบียบ เวลา สถานที่ และผลประโยชน์ มีการจัดระเบียบในการอยู่ร่วมกัน มีการแบ่งงานกันทำ มีอาณาบริเวณ และอาศัยอยู่ในบริเวณนั้นอย่างถาวรมีการแบ่งปันผลประโยชน์เพื่อสนับสนุนให้สมาชิกสามารถดำรงชีวิตทางสังคมร่วมกันได้

เอียน โรเบิร์ตสัน (อ้างอิงใน ธรรมนูญ พึ่งทอง.2549)กล่าวว่าสังคมต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. มีดินแดนที่อยู่ในความควบคุมของตนเอง

2. ผู้คนมีความสัมพันธ์ต่อกัน

3. มีวัฒนธรรมที่ใช้เป็นแบบเดียวกัน และมีความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน สังคมนั้นอาจมีความหมายทั้งในวงแคบและวงกว้าง เช่น ประเทศไทยซึ่งเป็นสังคมที่มีขนาดใหญ่ มีประชากรที่มีจำนวนมากนับหกสิบล้านคน และในสังคมไทยก็มีสังคมย่อยอีกมากมาย เช่น สังคมชาวชนบท สังคมชาวเมือง สังคมนักธุรกิจ สังคมนักการเมือง สังคมนักเรียนนักศึกษา เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป ชุมชน และสังคม หมายถึง อาณาบริเวณแห่งหนึ่งที่มีคนจำนวนหนึ่งอาศัยอยู่ร่วมกัน มีความสัมพันธ์ผูกพันกันต่อสถาบันนั้น มีขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมความคิดเห็นและความเชื่อไปในทางเดียวกัน ใช้สถาบันต่าง ๆ ร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจกันทำกิจกรรมบางอย่างได้สำเร็จ

3.5.2. การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสังคม

โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีหน้าที่หลักในการให้การศึกษาอบรมเด็กเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โรงเรียนไม่สามารถจัดการศึกษาครบทุกอย่างให้นักเรียนได้ ถึงแม้จะเป็นที่ยอมรับว่า การศึกษา คือการจัดประสบการณ์ให้กับเด็กในวัยเรียน แต่ประสบการณ์ไม่ได้อยู่แต่ในโรงเรียน ยังอยู่ในชุมชนอีกมาก โดยที่ชุมชนจะวางรากฐานการศึกษาและประสบการณ์กับเด็กทั้งในด้านขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และการหาเลี้ยงชีพ ดังนั้นโรงเรียน จะต้องให้ความร่วมมือกับชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยที่โรงเรียนจะต้องสนองความต้องการของชุมชน เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม โรงเรียนต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำประโยชน์ให้กับชุมชน เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริหารงานและการจัดกิจกรรมของโรงเรียน

3.5.3. ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสังคม

กฤษณา ไตรศิริ (2538, หน้า 13) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนหมายถึง กระบวนการและวิธีการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนใช้ติดต่อสื่อสาร สร้างความเข้าใจอันดีกับ ผู้ปกครอง นักเรียน ประชาชน และชุมชน เพื่อให้ตอบสนองความสัมพันธ์อันดีต่อกันยังผลให้เกิดการพัฒนาทั้งในโรงเรียนและชุมชน ในขณะที่ภูวนาท คงแก้ว (2539, หน้า 18) กล่าวว่าไว้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน คือการดำเนินการใด ๆ ร่วมกันระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน อันจะเป็นหนทางให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียน ขณะเดียวกันก็เป็นหนทางให้โรงเรียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่น และ อุไรวรรณ ห่วงสกุล (2539, หน้า 21)

กล่าวถึงความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชน คือ กระบวนการที่ โรงเรียนและชุมชนมีความสัมพันธ์ และมีผลกระทบซึ่งกันและกันตลอดเวลาผลกระทบของโรงเรียน ต่อชุมชนคือ การจัดการศึกษาของโรงเรียนมีผลต่อคุณภาพของชุมชน คือในการจัดการศึกษาจะ ได้ผลอย่างไรขึ้นอยู่กับความร่วมมือ และการสนับสนุนของชุมชน ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่าง โรงเรียนกับชุมชนจึงเป็นไปในลักษณะที่ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ร่วมมือกัน เพื่อการศึกษา ดำเนินไปได้ด้วยดี

จากการที่มีผู้ให้ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ไว้ดังกล่าวข้างต้นนี้พอจะสรุปได้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนคือ การสร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพื่อให้โรงเรียนและชุมชนร่วมกันพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียน และร่วมกันพัฒนา คุณภาพชีวิตของคนในชุมชน

3.5.4. ความจำเป็นที่ต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับ ชุมชนและสังคม

โรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาสังคม โดย ที่สังคมก็ต้องมีหน้าที่ที่ต้องช่วยเหลือ และพัฒนาการศึกษา การดำเนินงานของโรงเรียนจะมี ประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือ และสนับสนุนจากชุมชน ดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงความ จำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนี้

ชูชาติ พวงสมจิตร (2540, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่าโรงเรียนและชุมชนเป็นสิ่งที่ เกี่ยวข้องกันผูกพันกันจนยากที่จะแยกจากกันได้ ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน โดย ภารกิจที่สำคัญของโรงเรียน คือ การพัฒนาบุคคลากรที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม และสอดคล้องกับ ความต้องการของสังคม และชุมชนภารกิจที่ทำให้โรงเรียน มีบทบาทหน้าที่ต่อชุมชนโดยตรง เช่นเดียวกับชุมชนเอง ก็มีบทบาทหน้าที่ต่อโรงเรียนเช่นกัน ทั้งนี้เพราะ โรงเรียนตั้งขึ้นเพื่อชุมชน ชุมชนต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และทิศทางในการดำเนินงานของโรงเรียน รวมทั้งช่วยสนับสนุนโรงเรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติภารกิจได้เหมาะสม และ มีประสิทธิภาพ แต่ความสัมพันธ์ของโรงเรียนจะไปในทิศทางใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยประกอบหลาย ประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทของโรงเรียนและชุมชนที่มีต่อกัน

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (อ้างอิงใน กฤษณา ไตรศิริ 2538, หน้า 17 – 18) ได้กล่าว ว่ามีความสำคัญและจำเป็นที่ต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน เพราะโรงเรียนเป็น แหล่งรวมวิชาการสาขาต่าง ๆ ให้แก่ชุมชนเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการเรียนรู้ของชุมชน เป็น แหล่งผลิตพัฒนา และคัดเลือกสมาชิกที่ดีและผลดีวิชาการใหม่ให้แก่ชุมชน เป็นศูนย์รวมชุมชน

กิจกรรมและบริการต่างๆ เกิดขึ้นที่โรงเรียน เพราะโรงเรียนตั้งขึ้นจากรายได้ภาษีอากร และการสนับสนุนจากประชาชนและต้องการสร้างความสนับสนุนและอุปถัมภ์ด้านต่าง ๆ จากประชาชน

ตัน ใจดี (2540, หน้า 17) สรุปถึงความจำเป็นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนไว้ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาในโรงเรียนสัมพันธ์กับบุคคลในชุมชน
2. เพื่อให้ประชาชนเข้าใจโรงเรียน
3. เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม
4. ทำให้ประชาชนเห็นความก้าวหน้าของการศึกษา
5. เพื่อให้ประชาชนช่วยเหลือสนับสนุนโรงเรียน
6. เพื่อแก้ไขภาพพจน์ของครู
7. เพื่อแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับกลุ่มคนที่มีปัญหาต่อการศึกษา
8. เพื่อให้เกิดความช่วยเหลือของชุมชนต่อการจัดการศึกษาหรือโปรแกรมต่าง ๆ
9. เพื่อใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นหรือชุมชนให้เกิดประโยชน์

จากคำกล่าวของนักวิชาการ ที่แสดงถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน สรุปได้ว่า โรงเรียนกับชุมชนมีความเกี่ยวข้องกันและมีความสัมพันธ์กันเพราะโรงเรียนเป็นของชุมชนเป็นศูนย์รวมทางวิชาการ โรงเรียนจำเป็นต้องอาศัยทรัพยากรจากชุมชนในการดำเนินการจัดการศึกษาโดยบุคลากรในโรงเรียนและชุมชนต้องเรียนรู้ซึ่งกัน และกันส่งผลให้เกิดความร่วมมือกันในการพัฒนาโรงเรียนและชุมชนให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

3.5.5.บทบาทหน้าที่ของโรงเรียนต่อชุมชนและสังคม

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งในชุมชน ที่มีความรับผิดชอบด้านการศึกษาคือการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และโรงเรียนต้องทำหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

สุโขทัยธรรมมาธิราช (2540, หน้า 121 -122) ได้เสนอไว้ว่าโรงเรียนมีบทบาทหน้าที่ดังนี้

1. นำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชน ชุมชนส่วนใหญ่ต้องการพัฒนาอีกหลายด้าน โรงเรียนในฐานะเป็นสถานศึกษา จึงควรเป็นผู้นำความรู้แปลกใหม่ และสามารถทำให้สภาพความเป็นอยู่ของชุมชนดีขึ้น
2. เป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน โรงเรียนควรเปิดโอกาสให้ชุมชน ได้ใช้เป็นแหล่งสำหรับการศึกษา ค้นคว้าทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพ

3. เป็นศูนย์พัฒนาชุมชน ในการพัฒนาชุมชนนั้นรัฐจะสร้างหน่วยงานให้ครบทุก หมู่เป็นไปไม่ได้ ดังนั้นโรงเรียนซึ่งมีความพร้อมทั้งบุคลากร และสถานที่ควรเป็นศูนย์กลางแห่งการพัฒนา

4. เป็นแหล่งส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม หน้าที่ของโรงเรียน คือ การส่งเสริมและ ถ่ายทอดวัฒนธรรม ดังนั้น โรงเรียนจึงควรดำเนินตามบทบาทหน้าที่มี

5. เป็นศูนย์กลางการดำเนินงานของทางราชการ โรงเรียนที่กระจายในท้องถิ่น ต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ควรจะใช้อาคารต่าง ๆ เป็นที่ทำงาน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับ ประชาชน

6. เป็นสถานฝึกอาชีพ โรงเรียนควรใช้อาคารสถานที่ เห็นว่าเหมาะสมกับท้องถิ่น โดยเน้นการฝึกอาชีพระยะสั้น

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ (2540, หน้า 37 - 62) กล่าวถึงบทบาทของโรงเรียนต่อชุมชน สรุปได้ 2 ประการ ได้แก่

1. บทบาทในการรักษาถ่ายทอดมรดกทางสังคม ประกอบด้วย

1.1 การอบรมบุคลิกภาพที่ชุมชนปรารถนา คือ คนแบบไหน อย่างไรที่โรงเรียน อบรมให้เกิดขึ้นคำตอบคือ คนที่ชุมชนนั้น หรือสังคมนั้นปรารถนา ความปรารถนามาจากหลาย แหล่งหลายสถานที่ และหลายกลุ่มบุคคลแต่ลักษณะที่แต่ละกลุ่มมักจะเห็นตรงกันคือลักษณะที่ สังคมนั้น ๆ ปรารถนา

1.2 การส่งเสริมการเรียนรู้ในสังคม เพื่อให้สังคม ดำรงอยู่ได้ด้วยดี และสืบ ทอดประเพณีค่านิยมต่าง ๆ ไว้ โรงเรียนจะมีกระบวนการให้นักเรียนได้รู้จักว่าคนในชุมชนหรือใน สังคมเขาอยู่กันอย่างไรใช้ชีวิตอย่างไร เพื่อนักเรียนจะได้เข้ากับสังคมได้

1.3 ส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชุมชน การที่โรงเรียนจะทำหน้าที่ รักษาและถ่ายทอดมรดกของสังคม หรือตามสังคมได้ดีนั้น โรงเรียนจะต้องสร้างความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันให้เกิดขึ้นในชุมชนหรือในสังคมให้ได้

1.4 ข้อจำกัดของบทบาทในการรักษาและถ่ายทอด เช่น ถ้าชุมชนใหญ่หรือสังคม ใหญ่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงเลยหรือเปลี่ยนแปลงน้อย การรักษาถ่ายทอดค่านิยมแนวปฏิบัติเดิมก็ ยังคงเป็นไปได้ แต่ถ้าชุมชนใหญ่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งค่านิยมและแนวปฏิบัติ ชุมชนย่อมมีการ เปลี่ยนแปลงไปด้วย ถ้าโรงเรียนยังรักษาสภาพเดิมบทบาทเดิมอยู่โดยไม่เปิดโอกาสให้มีการ เปลี่ยนแปลง โรงเรียนก็ทำหน้าที่ดีหรือถ่วงความเจริญของชุมชนโดยไม่รู้ตัว

2. บทบาทของโรงเรียน ในการนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่ชุมชน

2.1 ส่งเสริมพัฒนาปัจเจกบุคคล คือ เราต้องการให้ชุมชน สังคมเราพัฒนา และก้าวหน้าอย่างมีคุณค่าและมีความหมาย เราควรสนับสนุนโรงเรียนให้ส่งเสริมผู้เรียนแต่ละคน ช่วยให้ได้มีโอกาสแสดงและแสวงหาทางด้วยตนเอง

2.2 ส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ใหม่ การส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ใหม่นี้ อาจทำได้เป็น 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือการดึงคนมาสู่โรงเรียน หรือการจัดกิจกรรมไปหาชุมชนเอง

2.3 มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โรงเรียนควรเข้าใจว่าโรงเรียนไม่ได้พัฒนาเอง โรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้น ให้ชุมชนหนุน ให้เขาทำให้ได้เต็มที่ และเมื่อเขาทำได้แล้ว โรงเรียนควรหนีออกมาเพื่อให้ชุมชนมีอิสระในการดำเนินงานอย่างเต็มที่ โรงเรียนก็ช่วยเหลือในบทบาทร่วมมือ

2.4 การประเมินชุมชน โดยเริ่มจากการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ชุมชนเพราะโรงเรียนนั้นเป็นส่วนหนึ่งเป็นสถาบันในชุมชน แต่อีกส่วนหนึ่งเป็นสถาบันค่อนข้างเอกเทศ ดังนั้นโรงเรียนควรจะชี้โอกาสที่ดีในการศึกษาปัญหาการเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนโดยอาศัยนักเรียนผู้ปกครอง และบุคลากรอื่น ๆ ในชุมชนร่วมกันดำเนินการ

3.5.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสังคม

สุวัฒน์ มุทเมธา (อ้างอิงใน ชูชาติ พ่วงสมจิตร, 2540, หน้า 43) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนต่อชุมชน ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความสำคัญของชุมชน ที่จะต้องสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับโรงเรียนในฐานะที่ชุมชนเป็นถิ่นที่อยู่อาศัย เป็นที่ทำมาหากิน และเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขของทุกคน การดำรงชีวิตในชุมชนกับการให้การศึกษาในโรงเรียนจะต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันและพัฒนาความเจริญ ก้าวหน้าควบคู่กันไปทุก ๆ ด้าน

2. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาสนใจเอาใจใส่การศึกษาทำความเข้าใจชุมชน ทำชุมชนให้เป็นประโยชน์ในการให้การศึกษาแลความสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

3. ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำตนให้ชุมชนยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนทั้งในด้านคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต ผู้บริหารจะต้องแสดงให้เห็นถึงเจตนาดี และความจริงต่อชุมชนและโรงเรียนในการที่จะสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่โรงเรียนและชุมชน

4. ผู้บริหารจะต้องทำตนให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี เข้าพบได้สะดวก

5. ผู้บริหารต้องเป็นผู้รู้จักบุคลากรในโรงเรียนดี รู้จักใช้บุคลากรเหล่านั้นให้เป็นประโยชน์ และเป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

6. ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดนโยบาย สนับสนุน อาจารย์ และเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ของโรงเรียนให้ใช้ชุมชนให้เป็นประโยชน์ในการศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนร่วมมือกับชุมชนส่งเสริมสนับสนุนชุมชนให้มีความเจริญก้าวหน้าไปตามแนวทางที่ควรจะเป็น ผู้บริหารที่ใจคับแคบไม่มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารและการศึกษาดีพอ จะไม่เห็นความสำคัญของชุมชน ความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน และการใช้ประโยชน์กับชุมชน ซึ่งบุคลากรต่าง ๆ ของโรงเรียนก็จะไม่สามารถใช้ชุมชนให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่และได้ผลดี

7. ผู้บริหารเป็นผู้กระตือรือร้นในการทำความเข้าใจชุมชน ร่วมมือกับชุมชน โดยผู้บริหารต้องถือว่าการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งของตำแหน่งนี้ที่จะต้องกระทำ

8. ผู้บริหารโรงเรียน มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการนำโรงเรียนเข้าสู่ชุมชน และนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน

9. ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการเป็นผู้นำชุมชนทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน โดยวิธีการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ

10. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างความร่วมมือระหว่างโรงเรียนกับชุมชน บุคคลหน่วยงาน และองค์การต่าง ๆ ของชุมชน

11. ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทอย่างสำคัญในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน หรือสนับสนุนการส่งเสริมครูในโรงเรียน ให้พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องสนองความต้องการชุมชน พัฒนาชุมชนไปในแนวทางที่ต้องการ

ปรีชา คัมภีรปกรณ์ (2540, หน้า 121) กล่าวว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ชุมชนมีอยู่ดังนี้ คือ

1. กำหนดรูปแบบและแนวทางการประสานงาน กลุ่มผู้บริหารจะเป็นผู้วางแนวทางว่ารูปแบบของความสัมพันธ์ควรจะเป็นรูปแบบใด

2. ผู้ประสาน นอกจากกำหนดแนวทางและจุดมุ่งหมายในการประสานงานแล้ว ผู้บริหารควรจะได้ร่วมมือปฏิบัติด้วย คือ เป็นผู้ประสานงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้วยตน

3. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารถือว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิของชุมชน และเป็นบุคคลที่ชุมชนให้ความเชื่อถือ ดังนั้น เมื่อมีการนำเอาความรู้ หรือวิทยาใหม่เข้าสู่ชุมชน ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการนำความเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน

4. ผู้แก้ปัญหา ปัญหาบางประการของชุมชน สมาชิกในชุมชนไม่สามารถตกลงกันเองได้ จำเป็นต้องอาศัยความช่วยเหลือแนะนำจากบุคคลภายนอก ซึ่งบทบาทนี้อาจจะตกอยู่ที่ผู้บริหารโรงเรียนให้การแนะนำช่วยเหลือ และ กัลยา พลริรักษ์ (2539, หน้า 29) ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ควรมีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนตามหน้าที่ในฐานะเป็นผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นผู้ประสานงานในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ทำหน้าที่กำหนดแนวทางและรูปแบบของการดำเนินงาน และในบางครั้งก็ต้องลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดผลดีที่สุด นอกจากนี้ยังต้องเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้แก้ปัญหาบางประการของชุมชน รวมทั้งนำวิธีการใหม่ ๆ หรือการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีสู่สังคม บทบาทอีกประการหนึ่ง คือ บุคลิกภาพการวางตัวของผู้บริหารโรงเรียนในหมู่ประชาชนเช่น ความเป็นกันเอง ความจริงใจ การยกย่องเกียรติของชุมชน การเยี่ยมเยียนชุมชนเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ในขณะที่ บำรุง ชำยคำ (2545) กล่าว สรุปถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยผู้บริหารจะต้องศึกษาให้รู้จักชุมชน ได้โดยละเอียดเพื่อการวางแผนในการดำเนินงานระหว่างโรงเรียนกับชุมชนด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น เยี่ยมเยียนชุมชน บริการชุมชน ร่วมงานกับชุมชน และเชิญชุมชนร่วมงาน เป็นต้นหรือบางโอกาสที่ผู้บริหารโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติด้วยตนเองได้ ก็ควรส่งบุคลากรไปแทน ถือเป็นกาให้เกียรติแก่ชุมชน และเป็นการประชาสัมพันธ์โรงเรียนไปในตัวด้วย

จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนและสังคม ซึ่งเป็นด้านคุณสมบัติด้านหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพในด้านสังคมและชุมชน นั้นผู้บริหารต้องทำตนให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิโดยทำตนให้ชุมชนยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถ และนำการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ชุมชน และผู้บริหารต้องปฏิบัติตนและเป็นแบบอย่างที่ดี ในด้านคุณธรรม และ ศีลธรรมให้มีความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังสรุปได้ดังนี้

1. สามารถเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน
2. สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

3. สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา
4. เป็นผู้นำชุมชนทำให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงขึ้นในชุมชน โดยวิธีการศึกษาในรูปแบบต่าง ๆ
5. สามารถการจัดทำแผนพัฒนาการส่งเสริมโดยใช้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมกับสถานศึกษา
6. สร้างระบบและกลไกในการส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
7. สามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาการศึกษา
8. สามารถทำให้ชุมชนยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติตนทั้งในด้านคุณธรรม ศีลธรรม วัฒนธรรม และการดำรงชีวิต

3.6. การพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร

3.6.1 ความหมายการพัฒนาบุคลากร

เป็นที่ยอมรับกันว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของทุกหน่วยงาน เพราะคนที่เป็นตัวจักรสำคัญในการพัฒนาองค์กร สำหรับบุคลากรในสถานศึกษา คือ ครูผู้สอนและผู้บริหารโรงเรียน ถ้าหากเป็นคนดี คนเก่ง มีคุณภาพและศักยภาพ จะทำให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีคุณภาพและเข้มแข็ง จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนอย่างสม่ำเสมอและมีความต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนมีคุณภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคคลจึงเป็นหน้าที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องครบถ้วน บรรลุเป้าหมายตนเองและขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

พนัส หันนาคินทร์ (2526 ,หน้า 23) กล่าวถึงการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การหาวิธีการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ได้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น เช่น ได้รับความรู้เพิ่มขึ้น มีวิธีการทำงานดีขึ้น

दनัย เทียนพุม (2540 ,หน้า 25) ได้แสดงทัศนะของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Development) ว่าการพัฒนาทรัพยากรบุคคลถือเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรในการจัดการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารฝ่ายบริหารงานบุคคลและผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้อง จำเป็นต้องพุ่งความสนใจที่จะหาวิธีพัฒนาคนในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 ,หน้า 21) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร คือการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามที่หน่วยงานต้องการ หรือให้ได้งานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม

ชูชีพ พุทธิประเสริฐ (2542 ,หน้า 82) ได้ให้ความหมายการพัฒนาบุคลากรว่า หมายถึงการเพิ่มพูนทักษะวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รวมทั้งเพิ่มความคล่องตัวและการปรับตัวของผู้ปฏิบัติงานทำให้มีผลต่อการเลื่อนหรือเปลี่ยนตำแหน่งที่ดีขึ้นของผู้ผ่านการฝึกอบรมและมีผลต่อการเพิ่มผลผลิตในที่สุด

ประทุม รอดประเสริฐ (อ้างอิงใน วีระชัย ไชยประคอง, 2546 ,หน้า 24) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในองค์กรให้พร้อมที่จะมีชีวิตในองค์กรร่วมกับบุคคลอื่นอย่างมีความสุข มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจหน้าที่ของตนเป็นอย่างดีและพร้อมที่จะปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มขึ้นในอนาคตอย่างมีทักษะมีความรู้ความเข้าใจและมีเจตคติที่ดีต่อภาระหน้าที่ และปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรหมายถึง กระบวนการเพิ่มคุณภาพในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติ ให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุข

3.6.2 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพนั้น สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2543 ,หน้า 47 - 50) กล่าวว่า ในการผลิตและพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้น การศึกษาก่อนประจำการสำหรับผู้บริหารควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการเป็นสำคัญกล่าวคือหลักสูตรการสร้างผู้บริหารสถานศึกษา ควรเน้นในเรื่องหลักสูตรการเรียนการสอน และการบริหารการเรียนการสอน เพื่อพัฒนานักเรียน การบริหารการจัดการและภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ส่วนการพัฒนากระบวนการทางวิชาชีพผู้บริหารทางการศึกษา ควรผนวกในระยะประจำการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะในระยะการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเฉพาะกาล 3 ปี และใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษามาตรฐานต่ออายุทุก 5 ปี ผู้บริหารที่ได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาแบบมาตรฐานจะเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่บริหารสถานศึกษา โดยยึดเป้าหมายในการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นหลักและเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อให้โรงเรียนได้ทำหน้าที่ที่บทบาทเฉพาะเจาะจงให้เป็นคนดีและคนเก่งของชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างแท้จริง

สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 ,หน้า 43) ได้กล่าวถึงวิธีการพัฒนาผู้บริหารการศึกษาควรปฏิบัติดังนี้

1. การศึกษาอย่างเป็นทางการ โดยการอนุญาตให้ผู้บริหารลาไปศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ การศึกษาต่อเพิ่มเติม เป็นวิธีการที่จำเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร เป็นการเพิ่มวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ขึ้น หรือได้รับความรู้ใหม่เพราะวิธีทำงานและเครื่องมือปฏิบัติงานเปลี่ยนไป การใช้การศึกษาต่อและดูงานต่างประเทศจัดเป็นการพัฒนาบุคลากรประเภทหนึ่ง เพื่อให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน การให้โอกาสผู้บริหารไปศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ นอกจากจะช่วยให้เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานแล้ว ยังทำให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจจุดมุ่งหมายในการทำงานดีขึ้น และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนฐานะก็มีมาก ย่อมเป็นเรื่องจำเป็นและเป็นผลตอบแทนที่ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมเพราะนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้บริหารแล้ว ยังเป็นการสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน

2. การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ การศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ ได้แก่ การให้การศึกษาในระหว่างปฏิบัติงานซึ่งอาจจัดขึ้นในหน่วยงานหรือนอกหน่วยงานก็ได้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการเพิ่มพูนทักษะและความรู้เฉพาะอย่างของผู้บริหารการศึกษา การศึกษาลักษณะนี้สมควรจัดเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นการศึกษาที่ใช้เวลานั้น ๆ สามารถนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจริงมาร่วมกันหาทางแก้ปัญหาได้

3. การฝึกอบรมและประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ให้กับผู้ช่วยให้เกิดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาภาคปฏิบัติในกลุ่มผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้นมาแล้ว และมีความสนใจที่จะแก้ปัญหานั้นร่วมกัน

4. การพัฒนาตนเอง (Self - development) เป็นการเรียนรู้ที่ผู้เรียนเรียนด้วยตนเอง และสามารถปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามทั้งด้านประสิทธิภาพการงาน ด้านปัญญา และด้านคุณธรรมด้วยการทำงานหรือดำรงชีวิตอย่างมีจุดหมาย การศึกษาด้วยตนเองหรือการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทั้งปวง คนที่ต้องการควรรหาทางที่จะเรียนรู้และปรับปรุงตนเอง ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพในการดำรงชีวิตและหน้าที่การงาน หรือความรับผิดชอบให้ดีขึ้น

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (อ้างอิงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2543 ,หน้า 47 - 50) กล่าวถึง เรื่องของหลักสูตรการฝึกอบรมผู้บริหารสถานศึกษาควรได้มาจากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม โดยสอดคล้องกับปัญหาหรือเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. ให้มีความรู้ ทักษะ และเจตคติในเรื่องการจัดการศึกษาของรัฐ วิวัฒนาการ

และความก้าวหน้าทางการบริหารการศึกษา การบริหารทางการเมืองและธุรกิจ การจัดการภายใต้ ทรัพยากรที่จำกัด การพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา ระบบข้อมูลสารสนเทศ การกระจายอำนาจ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารงานและทดแทนกำลังคน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสภาพแวดล้อม การทำงานเป็นหมู่คณะประสานสัมพันธ์ กันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ของกระทรวงศึกษาอย่างเป็นระบบ การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

2. พัฒนาบุคลิกภาพ ทัศนคติ คุณธรรม จริยธรรม การเคารพความรู้ความสามารถ และผลงานผู้อื่น จิตสำนึกและอุดมการณ์ในวิชาชีพครู รวมทั้งสุขภาพทางกายและจิต

3. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวจะเป็นสาระสำคัญในการกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการพัฒนาผู้บริหาร เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขทางเลือกในการต่ออายุใบ ประกอบวิชาชีพผู้บริหารแบบมาตรฐานในทุก 5 ปี

3.6.3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่หลายองค์กรใช้ในการปรับปรุง พัฒนาคุณภาพของ บุคลากรของตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ (2543, หน้า 47 - 50) กล่าวถึง แนวทางการ พัฒนาผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาว่า มีแนวทางในการจัดการ ฝึกอบรมและการพัฒนาโดยมีพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การฝึกอบรมและพัฒนาของสถาบันพัฒนา ผู้บริหารการศึกษามีความแตกต่างจากการฝึกอบรมอื่น ทั้งนี้เพราะการฝึกอบรมของสถาบัน พัฒนาผู้บริหารการศึกษา จะฝึกอบรมผู้บริหารระดับต้น ระดับกลางและระดับสูง ดังนั้นการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาผู้บริหารการศึกษาของสถาบันพัฒนา ผู้บริหารจึงควรต้องดำเนินการให้ สอดคล้องกับแนวทฤษฎีการฝึกอบรม ตามแนวทาง 4 ประการ

1. ใช้กลุ่มเป้าหมายเป็นเกณฑ์ในการฝึกอบรม เช่นผู้บริหารการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ย่อมแตกต่างกับผู้บริหารของกรมสามัญศึกษา ดังนั้นหลักสูตร เทคนิคการฝึกอบรม และวิธีการดำเนินการฝึกอบรมจะต้องดำเนินการแตกต่างกัน ตามกลุ่มเป้าหมาย

2. ใช้ทักษะที่มีประสิทธิภาพของโรเบิร์ต แคทซ์ (Robert Katz) เป็นแนวทางในการ ฝึกอบรม กล่าวคือ ผู้บริหารระดับต้น ควรจะต้องเพิ่มพูนทักษะด้านงานที่ปฏิบัติมาก ผู้บริหาร ระดับกลาง ควรจะต้องเพิ่มพูนทักษะด้านพฤติกรรมศาสตร์มาก งานทางด้านเทคนิคปฏิบัติ น้อยลงตามส่วน สำหรับผู้บริหารระดับสูง ควรจะต้องเพิ่มพูนทักษะด้วยกรอบความคิดมาก

3. ผู้เข้าฝึกอบรมเป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้

4. ใช้กระบวนการบริหารงานฝึกอบรมแบบครบวงจร การดำเนินการฝึกอบรมแต่ละโครงการจะต้องสำเร็จเบ็ดเสร็จในตัวของมันเอง

3.6.4. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีสัมมนา (Seminar)

ทวีป อภิลิทธิ (2536 ,หน้า 16) กล่าวถึง การสัมมนา คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดประสบการณ์ซึ่งกันและกันระหว่างผู้เข้าร่วมสัมมนา

ศิริลักษณ์ ทองมาลัย (2546 ,หน้า 82) ได้กล่าวว่า การสัมมนาเป็นรูปแบบการฝึกอบรมหนึ่งของผู้สัมมนามีความสนใจในปัญหาเรื่องเดียวกัน มีความต้องการศึกษาค้นคว้า โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิให้คำแนะนำ สามารถนำข้อคิดเห็น ข้อสรุปในการสัมมนาไปใช้ในการปฏิบัติการได้

3.6.5 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop)

สมคิด บางโม (2545 ,หน้า 85 - 96) ได้กล่าวถึง การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นเทคนิคหนึ่งของการฝึกอบรม โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ปฏิบัติจริง โดยทั่วไปจะให้ความรู้ด้านทฤษฎีก่อนลงมือปฏิบัติ

ศิริลักษณ์ ทองมาลัย (2546 ,หน้า 82 - 83) ได้กล่าวว่า การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดการเรียนทั้งด้านทฤษฎีและทางปฏิบัติ และรายงานต่อที่ประชุม

3.6.6. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการศึกษาดูงานนอกสถานที่ (Field Trip)

กุลธนา ธนาพงศธร (2542 ,หน้า 37) ได้กล่าวถึงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ว่า สามารถสร้างประสบการณ์ให้เกิดขึ้นเพราะได้รับความรู้ และความตื่นเต้นควบคู่กันไป อีกทั้งยังช่วยสร้างบรรยากาศที่ดี ทำให้เกิดความกระตือรือร้นและสนใจใคร่รู้มากกว่าเดิม

สมคิด บางโม (2545 ,หน้า 85 - 96) ได้กล่าวถึง การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นเทคนิคหนึ่งในการฝึกอบรม โดยการนำผู้เข้ารับการอบรมไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

3.6.7. การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

นิรันดร์ วัชรินทร์รัตน์, 2540 ; อรรถนพ จินะวัฒน์, 2539 (อ้างอิงใน สมหวัง พิธิยานุวัฒน์และคณะ, 2543 ,หน้า 46 - 47) ได้กล่าวถึง การพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ทางวิชาการนั้นอาจทำได้ดังนี้ คือ

1. สนใจเข้าฟังการประชุมเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปและงานการบริหารโรงเรียน อยู่เสมอ

2. อ่านหนังสือวารสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการศึกษา การบริหาร ตลอดจนแสวงหาข้อมูลข่าวสารจากสื่อมวลชน หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองและต่อวิชาชีพ

3. ศึกษาดูงานและศึกษาจากงานที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เป็นประจำ
4. ศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารโรงเรียน
5. ศึกษาดูงานและสังเกตวิธีการทำงาน
6. การเข้ารับการฝึกอบรม
7. การเข้าร่วมหรือประชุมสัมมนาทางวิชาการ
8. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกองค์กรวิชาชีพ
9. การศึกษาค้นคว้าและจัดทำผลงานทางวิชาการและศึกษาต่อ

จะเห็นได้ว่า การพัฒนาตนเองในเชิงบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีมืออาชีพ ครอบคลุมวิธีการพัฒนาและเนื้อหาในการพัฒนา เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การศึกษาดูงานนอกสถานที่ หรือการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทศนคติ ของบุคคลในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ให้สูงขึ้น ผู้บริหารมืออาชีพควรพัฒนาตนเองสรุปได้ดังนี้

1. การเข้าร่วมประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ด้านการบริหารองค์การในรูปแบบต่าง ๆ แนวใหม่
2. การนำข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศมาใช้ในการพัฒนางานด้านบริหารอย่างเป็นระบบ ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
3. พัฒนาตนเองด้านการศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามบริบทขององค์การ
4. สร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่อยู่เสมอ
5. พัฒนาตนเองให้มีความพร้อมด้านการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา
6. สามารถคิดค้นผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการในการบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
7. สามารถเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา และวิชาชีพครู

8. สามารถสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษา และนำเสนอในการประชุม อบรม สัมมนา

4. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก ประกอบด้วย เขตพื้นที่การศึกษา 3 เขตดังนี้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1 ประกอบด้วย 2 อำเภอ คือ อำเภอเมืองและอำเภอบางระกำ มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 151 แห่ง โดยจำแนกสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) จำนวน 11 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) จำนวน 140 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 12 คน ปริญญาตรีจำนวน 1 คน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ(เดิม) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 67 คน ปริญญาตรีจำนวน 73 คน ลักษณะภูมิประเทศของเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 เป็นที่ราบลุ่มประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับราชการ ค้าขาย และเกษตรกรรม การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว มีความทันสมัยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร การเข้าถึงแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลายและกว้างไกลด้วยอินเทอร์เน็ต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ประกอบด้วย 3 อำเภอ คือ อำเภอวังทอง อำเภอบางกระพูน และอำเภอเนินมะปราง มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 154 แห่ง โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) จำนวน 13 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) จำนวน 141 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม)มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน ปริญญาตรี จำนวน 3 คน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 81คนปริญญาตรีจำนวน 60 คน ลักษณะภูมิประเทศของเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 เป็นที่ราบสูงสลับกับภูเขาและที่ราบลุ่ม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การคมนาคมติดต่อสื่อสารสะดวก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 3 ประกอบด้วย 4 อำเภอ คือ อำเภอ นครไทย อำเภอชาติตระการ อำเภอพรหมพิราม และอำเภอวัดโบสถ์ มีจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 186 แห่ง โดยจำแนกเป็นสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) จำนวน 16 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (เดิม) จำนวน 170 แห่ง ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา (เดิม) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 10 คน ปริญญาตรีจำนวน 6 คน และผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถม

ศึกษาแห่งชาติ (เดิม)มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโทจำนวน 64 คนปริญญาตรีจำนวน 106 คน ลักษณะภูมิประเทศของเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 ในเขตอำเภอนครไทยและชาติตระการมีลักษณะเป็นที่ราบสูงสลับเทือกเขา ส่วนอำเภอพรหมพิรามและอำเภอวัดโบสถ์มีลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม การคมนาคมเนื่องจากเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3 ประกอบด้วย 4 อำเภอ และแต่ละอำเภอมีความห่างไกลจึงไม่สะดวกในการติดต่อสื่อสาร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า ยังมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับผู้บริหารมืออาชีพที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการศึกษางานวิจัยดังนี้

5.1. งานวิจัยในประเทศ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543) ได้ทำการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับการจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ซึ่งมีข้อค้นพบและข้อเสนอเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวพอสรุปได้ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา มีการประเมินตนเอง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องและกำกับดูแลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

2. ผู้รับผิดชอบในการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหาร อาจจะให้คุรุสภาในโฉมใหม่ (คุรุสภาแห่งชาติ) หรือตั้งสภาผู้บริหารการศึกษา

3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควรมี 3 ประการ คือ 1) ใบอนุญาตชั่วคราวมีอายุ 3 ปี 2) ใบอนุญาตแบบมาตรฐาน มีอายุ 5 ปีต่ออายุได้โดยการประเมินจากผลงานและจรรยาบรรณต่ออายุแต่ละครั้งเป็นการเลื่อนขั้น และ 3) ใบอนุญาตถาวร

4. การประเมินเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหารปัจจุบันทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาจะได้รับใบอนุญาตชั่วคราว 3 ปี แล้วขอประเมินเป็นผู้บริหารมาตรฐานสำหรับผู้พึงสำเร็จการศึกษา อาจจะมี 2 ทางเลือก คือ 1) การรับรองหลักสูตรของสถาบันผลิตผู้บริหาร และ 2) ถ้าไม่ได้เรียนทางการบริหารจะต้องผ่านการทดสอบ เข้าอบรมและได้ใบประกอบวิชาชีพชั่วคราว 3 ปี

5. การประเมินเพื่อขอใบอนุญาต พิจารณาตามตัวชี้วัด เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาและตามเส้นอาชีพ 5 ชั้น

6. การผลิตและพัฒนาผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างผู้บริหาร
วิชาการ

7. ควรมีคณะทำงานศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
เพื่อปรับปรุงใหม่ให้เหมาะสม

8. ควรมีการศึกษาเชื่อมโยงระหว่างการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร
การศึกษา ระดับเงินเดือนและค่าตอบแทน การผลิตและการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ และสงวนพงศ์ ชวนชม (2543) ได้วิจัยเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบ
วิชาชีพผู้บริหารและพบว่า

1. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
ผู้บริหารก่อให้เกิดประโยชน์มากในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณภาพ นำไปสู่ประสิทธิภาพใน
การจัดการศึกษาและการเรียนการสอน เป็นหลักประกันคุณภาพการจัดการศึกษาเป็นการยก
มาตรฐานวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตัวเองอย่างต่อเนื่อง นำไปสู่การปฏิบัติตาม
จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

2. ผู้จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ควรมี วุฒิปริญญาโทขึ้นไป
โดยมีข้อยกเว้นบางประการ มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใน
การจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีประสบการณ์
ด้านการเรียนการสอน

3. องค์การในการออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของทั้งคู่ผู้บริหาร
สถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ควรเป็นองค์กรเดียวกัน

4. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีความสัมพันธ์กับ
เงินเดือนและผลประโยชน์อื่น ตามขั้นผู้บริหารสถานศึกษาที่กำหนด

5. ควรปรับปรุง “คุรุสภา” เดิมให้เป็นคุรุสภาใหม่หรือตั้งชื่อใหม่

6. ควรใช้ระยะเวลาเท่ากับใบอนุญาตแทนการมีใบอนุญาต “ชั่วคราว” หรือ “ถาวร”
เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

7. อาจพิจารณาให้ใบอนุญาตจากการผ่านหลักสูตรของสถาบันหรือหลักสูตรการ
ฝึกอบรมโดยเฉพาะ

8. ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันควรผ่านการประเมิน เพื่อมีใบอนุญาตแทนการมีโดย
อัตโนมัติ

9. ควรมีการติดตามประเมินผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับใบอนุญาตแล้วเป็นระยะ ๆ เช่น ทุก 5 ปี เพื่อการกำกับติดตาม

10. ควรมีระดับชั้น (เช่น 5 ชั้น) ผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด เพื่อการกำหนดเงินเดือนและผลประโยชน์อื่น

จากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามตามหน่วยงานสังกัดตำแหน่งระดับการศึกษา อายุ และสถานที่ตั้งในการปฏิบัติงานปรากฏว่า ส่วนใหญ่โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างทางสถิติแต่อย่างใด

ถวัลย์ หงส์ไทย (2546) ได้ทำการศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ โดยทำการศึกษาและเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และความต้องการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ผลการวิจัย พบว่า 1) ครูผู้สอนมีความเห็นว่า สภาพความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว ด้านทักษะและความรู้ ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน และด้านประสพการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารการศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพด้านประสพการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือต่ำกว่า 3) ผู้บริหารที่มีประสพการณ์ในการทำหน้าที่ผู้บริหาร 10 ปี หรือน้อยกว่า จะมีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในระดับมากทุกด้าน และมีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษาและประสพการณ์ในการบริหาร โดยต้องการพัฒนามากที่สุดใน 6 ประเด็น ได้แก่ 1) เรื่องความรับผิดชอบต่อการพัฒนาสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว 2) เรื่องการสร้างสื่อและการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ 3) เรื่องการวางแผนกลยุทธ์ การกำกับติดตาม และการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) เรื่องการสร้างภาวะผู้นำ 5) เรื่องการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และ 6) เรื่องการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ โดย ศาสตราจารย์ ดร.สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (อ้างจาก ธีระ รุญเจริญ. 2546 หน้า 11) ได้ทำการวิจัยเอกสารเกี่ยวกับการจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีข้อค้นพบและข้อเสนอเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวคือ

1. ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพ และประสิทธิภาพในการบริหารการศึกษา

2. มีผู้รับผิดชอบในการออกใบประกอบวิชาชีพบริหาร
3. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพควรมี 3 ประเภทคือ ใบอนุญาตชั่วคราวมีอายุ 3 ปี ใบอนุญาตแบบมาตรฐาน มีอายุ 5 ปี และ ใบอนุญาตถาวร
4. มีการประเมินเพื่อขอรับใบประกอบวิชาชีพ
5. การประเมินเพื่อขอใบอนุญาตให้พิจารณาตามตัวชี้วัดเกณฑ์มาตรฐาน ผู้บริหารสถานศึกษาและตามเส้นอาชีพ 5 ชั้น
6. การผลิตและพัฒนาผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีพควรมีเป้าหมายเพื่อสร้างผู้บริหารวิชาการ
7. ควรมีคณะทำงานศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการออกใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเพื่อปรับปรุงใหม่ให้เหมาะสม
8. ควรมีการศึกษาเรื่องเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เหมาะสมการออกใบประกอบวิชาชีพ การผลิตและการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546 หน้า 15) ได้ทำการวิจัยเชิงเจาะลึกและเชิงสำรวจ สภาพการรองรับการกระจายอำนาจ พบว่า โรงเรียนรับรู้เรื่อง แนวการจัดการศึกษาและการกระจายอำนาจ การบริหารดีพอสมควร และโรงเรียนส่วนใหญ่พยายามดำเนินการปฏิรูปการศึกษา แต่มักยึดนโยบายเป็นหลักขาดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กิตติศักดิ์ แสนคำ และคณะ (2539) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามทฤษฎีของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดแพร่” พบว่า ครูมีทฤษฎีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ความรู้ทางวิชาการ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้นำ และด้านบุคลิกภาพ มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ครูชายและครูหญิงมีทฤษฎีต่อคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เน้นความสำคัญด้านต่าง ๆ ไม่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี เน้นความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมากกว่าครูที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกว่า และยังพบว่า ครูในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีทฤษฎีต่อคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน

ธวัช บุญยมณี และฉันทนา จันทร์บรรจง (อ้างใน วารสารมหาวิทยาลัยนเรศวร 2546 หน้า 36-46) ได้ศึกษาบทบาทในอุดมคติ บทบาทที่รับรู้และบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ได้สรุปบทบาทในอุดมคติของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานได้ 4 ด้าน

คือ บทบาทด้านการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 9 บทบาท คือ บทบาทการจ้ดระบบงาน วิชาการ บทบาทการวางแผนงานวิชาการ บทบาทการบริหารหลักสูตร บทบาทการจัดการเรียน การสอน บทบาทเกี่ยวกับการจัดบริการเกี่ยวกับการเรียนการสอน บทบาทการนิเทศติดตามการ จัดการเรียนการสอน บทบาทการวัดและประเมินผลการเรียน บทบาทการพัฒนาการจัดการเรียน การสอน บทบาทการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 5 บทบาทหลัก คือ บทบาทการจัดทำคำของบประมาณ บทบาทการขออนุมัติใช้ งบประมาณ ได้แก่ กำหนดนโยบายและทิศทางการขออนุมัติใช้งบประมาณที่ถูกระเบียบ โปร่งใส และสะดวกสำหรับผู้ขออนุมัติตรวจสอบและควบคุมการใช้งบประมาณ บทบาทการบริหารการใช้ง งบประมาณ บทบาทการควบคุมงบประมาณ บทบาทการประเมินผลการใช้งบประมาณ บทบาท ด้านการบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 9 บทบาทหลักคือ บทบาทการกำหนดนโยบายการ บริหารงานบุคคล บทบาทการวางแผนบุคลากร บทบาทการแสวงหาบุคลากร บทบาทการจัด คนเข้าทำงาน บทบาทการธำรงรักษาบุคลากร บทบาทการพัฒนา บทบาทการนิเทศกำกับติดตาม งานของบุคคล บทบาทการประเมินผลเพื่อการ บทบาทการดำเนินการด้านวินัยแก่บุคลากร บทบาทด้านการบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 5 บทบาทหลักคือ บทบาทการวางแผนพัฒนาโรงเรียน บทบาทเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศ บทบาทการบริหารงานธุรการ บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ ชุมชน บทบาทเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน เพื่อรับการประเมินภายนอก และผลจรรยาบรรณประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

บทบาทที่รับรู้โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก บทบาทที่เป็นจริงในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านการบริหารวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปาน กลาง ส่วนด้านการบริหารงบประมาณและด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับมาก บทบาทที่รับรู้กับ บทบาทที่เป็นจริงทั้งในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธวัช บุญยมณี (อ้างในเอกสารการประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการบริหาร การศึกษา 2547. หน้า 34-35) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทในอุดมคติ บทบาทที่รับรู้และบทบาทที่เป็น ความจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า บทบาทในอุดมคติของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน มี 4 ด้านคือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป บทบาทที่รับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและบทบาทแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก บทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และบทบาทที่รับรู้กับบทบาทที่เป็นจริงของผู้บริหาร

สถานศึกษาชั้นพื้นฐานทั้งในภาพรวมและบทบาทแต่ละด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประทีป บินชัย (อ้างในเอกสารการประชุมทางวิชาการ การวิจัยทางการบริหาร การศึกษา 2547. หน้า 49-61) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาก้าวหน้าตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบุรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า ผู้นำที่ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบุรณ์ที่มีพิสัยสูง จะต่อเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมการนำในเชิงรุก และมีประสิทธิผลและจากการวิเคราะห์การสำรวจภาวะผู้นำตามแนวผู้นำพิสัยสมบุรณ์ โดยรวมพบว่าองค์ประกอบเรื่อง การดลบันดาลใจ ผ่านการพัฒนาเพียงองค์ประกอบเดียว นอกนั้นยังต้องมีการพัฒนาและมีข้อค้นพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาระดับกลางมีพัฒนาก้าวหน้าด้านการดลบันดาลใจ และการกระตุ้นในการใช้ปัญญา ต่ำกว่าผู้บริหารระดับต้น นอกจากนี้ผู้นี้ยังได้เสนอขั้นตอนที่ใช้พัฒนาก้าวหน้าตามแนวภาวะผู้นำพิสัยสมบุรณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับการศึกษาชั้นพื้นฐาน เป็น 4 โมดูล คือ การประเมินภาวะผู้นำ เขียนแผนพัฒนาก้าวหน้าของผู้เข้ารับการอบรมแต่ละคน ปฏิบัติงานตามแผน และสุดท้ายประเมินภาวะผู้นำของผู้เข้ารับการอบรม

อดิสร เสริมสุนทรศิลป์ (อ้างใน 2547. เว็บไซต์) ได้ทำการศึกษาเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี พบว่าพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมากและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่มีทัศนะต่อพฤติกรรมการบริหารงานสถานศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

วิรัตน์ สุภาภรณ์ (อ้างใน 2547. เว็บไซต์) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยองพบว่าคุณลักษณะผู้นำและความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดระยอง ตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุจิตรา ระโหฐาน (2547. เว็บไซต์) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายมาตรฐานพบว่า มาตรฐานที่ได้ระดับมากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติจนเป็นแบบอย่างที่ดี ส่วนมาตรฐานที่ปฏิบัติได้น้อยที่สุดคือ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ปฏิบัติอยู่ในระดับ ปานกลาง

อนุชิต วรรณสุทธิ (2547 อ้างแล้ว) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคต โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ จากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ควรประกอบด้วย 4 ด้านคือ ด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ ด้านความสามารถทางวิชาการ ด้านบุคลิกภาพและด้านความสามารถในการบริหารงาน ได้สรุปคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ว่า คือ ลักษณะที่ชี้ให้เห็นถึงความดีและความต้องการที่เกิดขึ้นในตัวผู้บริหาร จำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความสามารถการเป็นผู้นำ หมายถึงสิ่งที่แสดงถึงพลังอำนาจและอิทธิพล ที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อชักจูงใจผู้ร่วมงานผนึกกำลังปฏิบัติงานให้เกิดผลดี
2. ด้านความสามารถทางวิชาการ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมาว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ
3. ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกทางพฤติกรรมทางร่างกายหรือวาจา เช่น ลักษณะท่าทาง ท่วงท่าวาจา การแต่งกาย การวางตัวให้เหมาะสม ฯลฯ
4. ด้านความสามารถในการบริหาร หมายถึง สิ่งที่แสดงออกมาว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ความสามารถด้านการบริหารสถานศึกษา เช่น การบริหาร การสนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนางาน การประสานความร่วมมือ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ