

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคาดหวังของมีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

1. การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา
 - 1.2 ความหมายการบริหารโรงเรียน
 - 1.3 ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
 - 1.4 การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษา

ที่พึงประสงค์

- 1.5 ลักษณะการบริหารตามแนวปฏิรูปพระราชบัญญัติการศึกษา

แห่งชาติ

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความคาดหวังและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
3. คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21
5. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา

1. ความหมายของการปฏิรูปการศึกษา

มีนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ได้ให้ความหมายของการปฏิรูปการศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สำนักงานการปฏิรูปการศึกษา (2544, หน้า 6 – 7) กล่าวว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง รูปแบบ กระบวนการจัดการ

เรียนการสอน การบริหารจัดการและระบบสนับสนุนต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านงบประมาณ อุปกรณ์เครื่องมือหรือเทคโนโลยี ที่สำคัญคือ การเปลี่ยนวิธีคิดใหม่ให้สอดคล้องกับสังคมใหม่

ทองดี บุญประสิทธิ์ (2551, หน้า 16) ได้สรุปว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารจัดการงานทางการศึกษาในทุกๆ ด้าน ให้มีความเหมาะสมกับสภาพสังคมที่เป็นอยู่ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ในยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียน ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้วางไว้ ทุกประการ

กันยา มั่นเรืองศรี (2558, ออนไลน์) สรุปว่า จากพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สรุปได้ว่า การปฏิรูปการเรียนรู้ เป็นการพัฒนาผู้เรียนแบบองค์รวม บูรณาการ การจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของนักเรียน ชุมชน และสังคม ปฏิรูปการสอนของครูโดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายวิธี ประเมินผลที่เน้นการ ประเมินในสภาพที่แท้จริง มีสื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความเหมาะสมกับสาระ การเรียนรู้ เน้นการคิดวิเคราะห์แก้ปัญหาสอดคล้องกับการใช้ชีวิตประจำวัน และส่งเสริม การเรียนรู้การพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ และเต็มความสามารถ

ปัฐิมาภรณ์ แบนแก้ว (2558, หน้า 9) ได้สรุปว่า การปฏิรูป การศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ. 2552 – พ.ศ. 2561) หมายถึง การวางแผนนโยบาย เกี่ยวกับการปฏิรูปการศึกษาในเรื่องของคุณภาพ โอกาสและการมีส่วนร่วม โดยวางแผน ปฏิบัติที่ชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้ สร้างกลไกในกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร วางระบบมาตรฐานการจัดการจัดการศึกษาและวางระบบการตรวจสอบคุณภาพการ เรียนรู้ที่ชัดเจน เกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ โดยกระบวนการเรียนรู้ 3 ประเด็น ที่ทำให้ เป้าหมายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สองประสบความสำเร็จคือมีคุณภาพ โอกาส และการมีส่วนร่วม

ชนิษฐา ก้อนเพชร (2559, หน้า 7 – 8) ได้สรุปว่าการปฏิรูป การศึกษา หมายถึง การดำเนินงานตามกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทย ในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ประการหลัก ได้แก่ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพ สถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และ 4) พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่

จากความหมายของการปฏิรูปการศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง แนวทางในการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนและแก้ไขการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จทางด้านการศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และการศึกษาไทย 4.0 ในยุคไทยแลนด์ 4.0

2. ความหมายการบริหารโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน เป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องดูแลรับผิดชอบบริหารจัดการให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและได้มาตรฐานตามเกณฑ์ที่กำหนด ได้มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุ

จุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจ้ดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 13-14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจ้ดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

Good (1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากความหมายของการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจ้ดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

3. ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

3.1 ด้านบริหารงานวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และการวัดผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

3.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

3.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

3.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1.4 การหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนา

3.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

3.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

3.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

3.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

3.1.9 การนิเทศการศึกษา

3.1.10 การแนะแนว

3.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

3.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

3.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

3.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั

องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

3.1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ
สถานศึกษา

3.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

3.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3.2 ด้านบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของ
สถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้
ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการ
จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้
บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่าย
และภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

3.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ
ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี

3.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

3.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

3.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

3.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

3.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

3.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

3.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

3.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

3.2.11 การวางแผนพัสดุ

3.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- 3.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ
- 3.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 3.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 3.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 3.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 3.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 3.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 3.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 3.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 3.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 3.3 ด้านบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา
เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของภารกิจของ
สถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้
กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู
มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน
เป็นสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่
20 หน้าที่ด้วยกันคือ
- 3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
- 3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.3.6 การลาทุกประเภท
- 3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

- 3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.3.12 การออกจากราชการ
- 3.3.13 การจั้ดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.4 ด้านบริหารงานบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจั้ดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

3.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

3.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

3.4.5 การจั้ดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- 3.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 3.4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 3.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 3.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 3.4.11 การรับนักเรียน
- 3.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 3.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 3.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 3.4.15 การทัศนศึกษา
- 3.4.16 งานกิจการนักเรียน
- 3.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 3.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 3.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 3.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 3.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 3.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

4. การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์

การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยขอเสนอเนื้อหาตามแนวคิดของ ชีระ รุณเจริญ (2557, หน้า 11 – 17) โดยมีกรอบความคิดในการบริหารโรงเรียน ดังนี้

เมื่อพิจารณาภารกิจของโรงเรียนแล้วจะเห็นได้ว่า โรงเรียนมีภารกิจหลัก คือ การจัดการศึกษาและการบริหาร ซึ่งต้องใช้ทั้งกระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผล ในกระบวนการจะต้องอาศัยทั้งผู้บริหารโรงเรียนและครู ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ

เมื่อสรุปบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้านหลัก คือ

1. การจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน
2. การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย รวมทั้ง บิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งชมรม และสมาคมในสังคม ในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้อง ปรับวิธีคิดในการจัดการศึกษา ปรับโครงสร้างการจัดการศึกษา รูปแบบวิธีการเรียนรู้ คุณภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา จัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสม และเพียงพอ ทั้งนี้ จะต้องให้ความสำคัญในการปฏิรูปด้านต่างๆ ดังนี้

2.1 ปฏิรูประบบการศึกษาให้สอดคล้องซึ่งกันและกันทั้งระบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย

2.2 ปฏิรูปการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญแก่หลักสูตร (หลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรท้องถิ่น) เนื้อหาสาระ วิธีการเรียนการสอน แหล่งเรียนรู้ และกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

2.3 ปฏิรูปการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งหน่วยงานรัฐ องค์กรปกครองท้องถิ่น และเอกชน โดยเน้นการกระจายอำนาจ

2.4 ปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยถือว่าเป็นผู้ประกอบวิชาชีพชั้นสูง เน้นมาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.5 ปฏิรูปทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา เพื่อระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้เพื่อจัดการศึกษา จัดสรรทรัพยากรให้ถึงผู้เรียนอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม มีระบบการบริหารทรัพยากรที่มีความคล่องตัวอย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้

การปฏิรูปทั้ง 5 เรื่อง ดังกล่าวจะประสบผลต้องอาศัยปัจจัยอย่างน้อย 4 ปัจจัย คือ

1. การมีส่วนร่วมของบุคคล กลุ่มบุคคล และสถาบันต่างๆ ในสังคม

2. มาตรฐาน และระบบประกันคุณภาพ
3. การระดม การจัดสรร และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรทุกด้าน
4. การใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

อนึ่ง สำนักงานปฏิรูปการศึกษา ได้สรุปผลที่คาดว่าจะได้รับจากการปฏิรูปการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ชัดเจนในสังคมไทยอย่างน้อย 9 ประการ ดังนี้

1. จะเพิ่มคุณภาพของคนไทย เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ
2. จะทำให้เกิดความเสมอภาค และสิทธิทางการศึกษา
3. จะทำให้สังคมเกิดศรัทธาต่อความสามารถของครู และบุคลากรทางการศึกษา
4. จะเพิ่มความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ซึ่งเป็นกลไกหลักของความเปลี่ยนแปลง
5. จะทำให้เกิดการกระจายอำนาจในการบริหารการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการจัดการศึกษา ตามหลักการคนทั้งมวลเพื่อการศึกษา (All for Education)
7. จะทำให้เกิดเอกภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของระบบการบริหารการศึกษา
8. จะทำให้ชุมชนเข้มแข็ง และสังคมก้าวหน้า
9. จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางการเมือง และจะส่งผลให้กระบวนการปฏิรูปทางการเมืองสัมฤทธิ์ผลได้

สาระที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

1. การปฏิรูปโครงสร้างระบบบริหารการศึกษา
 - 1.1. ให้รวมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ
กระทรวงศึกษาธิการ และทบวงมหาวิทยาลัยเป็นกระทรวงศึกษาธิการ
 - 1.2 กำหนดให้มีโครงสร้างการบริหารการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ
 - 1.2.1 ระดับกระทรวง
 - 1.2.2 ระดับท้องถิ่น: เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
2. การปฏิรูประบบการบริหารบุคลากร

- 2.1 ให้มีองค์การวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร
การศึกษา
- 2.2 ให้มีสภาวิชาชีพ ในกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้
- 2.2.1 กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ
 - 2.2.2 ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - 2.2.3 กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐาน และจรรยาบรรณ
ของวิชาชีพ
 - 2.2.4 พัฒนาศึกษาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร
การศึกษา
- 2.3 ให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และบุคลากร
ทางการศึกษาอื่นๆ ทั้งของรัฐและเอกชน ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีใบประกอบ
วิชาชีพตามกฎหมายกำหนด
- 2.4 ให้มีองค์กรกลางบริหารงานบุคคล โดยให้ครู และบุคลากร
ทางการศึกษาในระดับสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาเป็นข้าราชการในสังกัดโดยยึด
หลักการกระจายอำนาจการบริหารบุคคล
- 2.5 ให้มีกฎหมายว่าด้วยเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลอื่นๆ สำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.6 ให้มีกองทุนส่งเสริมครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
- 2.7 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน
ให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
3. การปฏิรูปการเรียนการสอน
- 3.1 ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ โดยให้เรียนอย่างมีความสุข
- 3.2 ให้ครูเป็นผู้สนับสนุน ผู้กระตุ้น ผู้อำนวยความสะดวกในการ
เรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน
- 3.3 ให้มีการเรียนการสอนเป็น 3 รูปแบบ คือ
- 3.3.1 การศึกษาในระบบ (Formal)
 - 3.3.2 การศึกษานอกระบบ (Non – formal)
 - 3.3.3 การศึกษาตามอัธยาศัย (Informal)

3.4 ให้จัดการศึกษาโดยเน้น

3.4.1 ความรู้

3.4.2 คุณธรรม

3.4.3 กระบวนการเรียนรู้

3.4.4 บูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา

3.5 ภาครัฐส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งเรียนรู้

ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ

3.6 ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจาก

3.6.1 พัฒนาการของผู้เรียน

3.6.2 ความประพฤติ

3.6.3 การสังเกตพฤติกรรมกรรมการเรียน และการร่วมกิจกรรม

3.6.4 การทดสอบ

3.7 ให้มีหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรเฉพาะท้องถิ่นสำหรับ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การปฏิรูประบบการศึกษา

4.1 ให้จัดการศึกษาเป็น 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยให้สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ ระหว่างรูปแบบ หรือระหว่างรูปแบบเดียวกันได้

4.2 ให้แบ่งระบบการศึกษาเป็น 2 ระดับ คือ

4.2.1 การศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 12 ปี

4.2.2 การศึกษาระดับอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี

และระดับปริญญาตรี

4.2.3 ให้จัดการศึกษาภาคบังคับจำนวน 9 ปี

5. การออกกฎหมายและการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการศึกษา ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาเป็นไปด้วยดี จึงจำเป็นต้องออกกฎหมายการศึกษา ใหม่ และปรับปรุงแก้ไขกฎหมายการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ให้สอดคล้องตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อการปฏิรูป การศึกษาที่พึงประสงค์ข้างต้น สรุปได้ว่า ในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องปรับวิธีคิด

ในการจัดการศึกษา ปรับโครงสร้างการจัดการศึกษา ปรับรูปแบบวิธีการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และจัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสม และเพียงพอ

5. ลักษณะการบริหารตามแนวปฏิรูปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

ธีระ รุญเจริญ (2557, หน้า 17 – 19) ได้ประมวลสรุปลักษณะเด่นในการบริหารตามแนวปฏิรูปการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 ไว้ประกอบการพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

5.1 เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม/การบริหารโดยองค์คณะบุคคล

5.1.1 ส่วนกลาง

5.1.1.1 สภาการศึกษา

5.1.1.2 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.1.1.3 คณะกรรมการอุดมศึกษา

5.1.1.4 คณะกรรมการอาชีวศึกษา

5.1.2 ส่วนท้องถิ่น

5.1.2.1 คณะกรรมการการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา

5.1.2.2 คณะกรรมการสถานศึกษา

5.2 เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาของนักเรียน

5.2.1 เป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วม

5.2.2 เป็นการศึกษาที่มีหลักการ แนวทาง รูปแบบที่ชัดเจน

5.2.3 เน้นการบริหารการเรียนการสอนใช้เทคโนโลยี

5.3 การบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional)

5.3.1 มีลักษณะเฉพาะ เช่น มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นผู้นำ

และมีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นต้น

5.3.2 ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

5.3.3 ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ: มีสำนักพัฒนาครู

และบุคลากรทางการศึกษา

5.4 เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐาน

5.4.1 ภายใน โดยหน่วยงาน

5.4.2 ภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพ
การศึกษา

5.5 เป็นการบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา/โรงเรียน

5.5.1 ใช้การกระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่ บริหาร
ทั่วไป งบประมาณ บุคลากร และวิชาการ

5.5.2 เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School – Based
Management)

5.6 เป็นการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจไปเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา

5.7 เป็นการบริหารที่อาศัยองค์การวิชาชีพ

5.7.1 สมาครุ และบุคลากรทางการศึกษา

5.7.2 องค์กรกลางบริหารงานบุคคล

5.8 เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น

5.9 เป็นการบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน

5.9.1 ในด้านปริมาณ: ประชากร จำนวน โรงเรียน ภูมิภาค
การคมนาคม

5.9.2 .ในด้านงบประมาณ: ค่าใช้จ่ายรายหัว

5.10 เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สังคม

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้
ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ เพื่อนำไปสู่
ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางและหลักการที่กำหนดไว้
ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

จากการศึกษาลักษณะการบริหารตามแนวปฏิรูปพระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ สรุปได้ว่า การบริหารตามแนวปฏิรูปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542 ต้องเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัด
การศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียน การบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ
(Professional) เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐาน เป็นการ
บริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา/โรงเรียน เน้นการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่

การศึกษาและสถานศึกษา เป็นการบริหารที่อาศัยองค์กรวิชาชีพ เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เน้นความทัดเทียมกัน และเป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สังคม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา พบว่า การปฏิรูปการศึกษา หมายถึง แนวทางในการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยน และแก้ไขการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ประสบความสำเร็จทางการศึกษาและการจัดการศึกษาให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในศตวรรษที่ 21 และการศึกษาไทย 4.0 ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งขอขยายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ในการปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องปรับวิธีคิดในการจัดการศึกษา ปรับโครงสร้างการจัดการศึกษา ปรับรูปแบบวิธีการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาอื่น และจัดให้มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีการศึกษาที่เหมาะสม และเพียงพอ และการบริหารตามแนวปฏิรูปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของนักเรียน การบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) มีการตรวจสอบ และประเมินตามมาตรฐาน เน้นการกระจายอำนาจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยอาศัยองค์กรวิชาชีพ เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เน้นความทัดเทียมกัน และเป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คือ นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สังคม

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความคาดหวังและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นความคิดหรือความเชื่อที่คาดว่าเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จะเกิดผลอย่างไรอย่างหนึ่งตามมา หรือความมุ่งหวังที่มีแต่ผู้อื่นให้กระทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา ซึ่งจะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมต่างๆ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2546 (2546, หน้า 175) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวัง หมายถึง การแสดงสถานภาพของการคาดคะเนเรื่องราวข้างหน้าในทางที่ดี เป็นนความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าต้องการจะได้ในอนาคต ความคาดหวังจึงเป็นสภาวะทางจิตที่บุคคลคาดคะเนล่วงหน้าต่อบางสิ่งบางอย่างว่าควรจะมี ควรจะเป็นหรือควรเกิดขึ้นตามความเหมาะสม

สันติ โอรวงค์ (2545, หน้า 26) ได้ให้ความหมาย ความคาดหวัง ไว้ว่า การคาดการณ์หรือคาดคะเนในทางบวกหรือคาดว่าสิ่งที่เกิดขึ้น จากผลการกระทำนั้น เป็นสิ่งที่ดีมีคุณค่าและเกิดประโยชน์แก่ตนเองและส่วนรวม

วรรณ บันสมสกุล (2548, หน้า 14) ได้ให้ความหมาย ความคาดหวัง ไว้ว่า เป็นความคิดหรือความต้องการ การคาดคะเน การคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าในทางที่ดีหรือไม่ดีต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ตามความเหมาะสมของสถานการณ์ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาของแต่ละบุคคล

สมเกียรติ ปิงรัมย์ (2553, หน้า 5) ได้ให้ความหมาย ความคาดหวัง ไว้ว่า ความคิดเห็นของผู้ปกครองที่มีความคาดหวังต่อการบริหารงาน 4 ด้าน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป ที่ต้องการให้เกิดขึ้นตามความประสงค์ของผู้ปกครองเพื่อเกิดประโยชน์ต่อนักเรียนและโรงเรียน

อริยา คูหา (2546, หน้า 73-74) ได้กล่าวว่า มนุษย์ทุกคนที่เกิดมาบนโลกใบนี้ เมื่อเติบโตขึ้นในช่วงอายุหนึ่งที่มีความต้องการ ความรู้สึกเป็นของตัวเอง หรือเมื่อมีวุฒิภาวะเจริญเติบโตขึ้นในทางความคิด ทุกคนต่างมีเป้าหมายให้กับตัวเองเพื่อต้องการให้เกิดความสำเร็จ อาจจะเป็นความคาดหวังให้กลับตนเองหรือเป็นความคาดหวังให้กลับบุคคลอื่น โดยทำการคาดหวังให้บุคคลอื่นเป็นไปตามที่ตัวเองต้องการตามเป้าหมายที่วางไว้ กล่าวคือ

1. การคาดหวังว่าเมื่อแสดงพฤติกรรมไปแล้วจะทำการสิ่งนั้นได้หรือไม่ มีความรู้ความสามารถและมีสิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกที่จะแสดงพฤติกรรมเพียงพอที่จะดำเนินได้มากเพียงใดและมีบทบาทที่สามารถแสดงความสามารถทำได้ดีเพียงใด
2. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นแล้วทำได้ดีเพียงใด

3. การคาดหวังว่าเมื่อทำงานนั้นได้แล้วจะได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือไม่

4. การตีผลลัพธ์ที่ได้จากการกระทำ ถ้าเขาเห็นว่าทำแล้วมีค่า เขาก็อยากทำ แต่ถ้าไม่มีค่าเขาก็ไม่สนใจ

พีไลวรรณ จันทรสุกรี (2540, หน้า 12-14) ได้กล่าวถึงทฤษฎีความคาดหวังตามแนวของ Vroom ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความคาดหวังในความพยายามต่อการกระทำหรือการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าตนเองพยายามกระทำพฤติกรรมได้ตามความสามารถแล้วโอกาสที่จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จมีมากน้อยเพียงใด เป็นการคิดก่อนจะทำสิ่งต่างๆ ว่าสามารถทำได้หรือไม่

2. ความคาดหวังในการกระทำต่อผลลัพธ์หรือผลของการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนกระทำพฤติกรรมว่าถ้าหากกระทำพฤติกรรมนั้นแล้วจะได้ผลลัพธ์แก่ตนเองในทางที่ดีหรือไม่

3. ความคาดหวังในคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล หมายถึง คุณค่าจากผลของการกระทำที่เกิดแก่บุคคลที่แสดงพฤติกรรมนั้น

จากที่กล่าวมาข้างต้นอาจกล่าวได้ว่า ความคาดหวังเป็นการคาดการณ์ที่ต้องการจะให้เกิดขึ้น หรือสิ่งที่คาดคิดได้ว่าจะเกิดหรือคาดหวังว่าจะได้รับ และเป็นไปตามความปรารถนาที่มุ่งหวังและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กรรณิการ์ พรจิตรสสุวรรณ (2554, ออนไลน์) การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ มีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจะมีประโยชน์ต่อการพัฒนาโครงการ การดำเนินโครงการและภาพรวมเพื่อการบริหารจัดการที่ดี ต้องมีการระบุตัวตนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและเพื่อประเมินความสนใจในตำแหน่งพันธมิตรและความสำคัญที่ให้กับโครงการของผู้มีส่วนได้เสีย ข้อมูลดังกล่าวจะช่วยให้ผู้จัดการโครงการสามารถเจรจา ตีอรองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพิ่มการสนับสนุนสำหรับนโยบายที่กำหนดโปรแกรมหรือโครงการ การวิเคราะห์ก่อนการดำเนินโครงการ จะช่วยให้ผู้จัดการโครงการสามารถตรวจสอบและใช้มาตรการเพื่อหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิดและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นกับโครงการ

ประเภทและความเกี่ยวข้องของผู้มีส่วนได้เสีย

1. ผลประโยชน์ (An Interest) บุคคล หรือกลุ่มที่มีผลกระทบต่อการตัดสินใจ มีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ เช่น การตัดสินใจปิดโรงงานมีผลต่อชุมชน

2. สิทธิ (Right) สิทธิตามกฎหมาย บุคคลหรือกลุ่มมีสิทธิเรียกร้องหรือป้องกันสิทธิได้ตามกฎหมาย เช่น สิทธิในการได้รับค่าตอบแทนของลูกจ้าง Moral Right สิทธิในอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเกิดจากความคิดในตนเองเดียวกันของคนหรือกลุ่มคน ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องโดยตรงกับกฎหมาย เช่น ความยุติธรรม ความเสมอภาค

3. ความเป็นเจ้าของ (Ownership) บุคคลหรือกลุ่มที่เป็นเจ้าของทรัพย์สินหรือสินทรัพย์ตามกฎหมาย เช่น เจ้าของบริษัท เจ้าของกิจการ เป็นต้น

Freeman (2010, p.25-29) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดตามทฤษฎีของฟรีแมน หากนำเสนอเป็นระดับ (Layer) โดยพิจารณาจากความใกล้ชิดกับองค์กร สามารถแบ่งได้เป็นสองระดับคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฐมภูมิ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุติยภูมิ

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียปฐมภูมิ หรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงในซึ่งเป็นการให้นิยามแบบแคบ คือกลุ่มที่อยู่ใกล้ชิดขององค์กรมากที่สุด เวลาเกิดผลกระทบกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบก่อน กลุ่มนี้ได้แก่ ลูกค้า ผู้จัดหาวัตถุดิบ พนักงาน เจ้าของเงินทุน และชุมชน

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุติยภูมิหรือกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงนอก ซึ่งเป็นการนิยามแบบกว้าง คือกลุ่มที่ได้รับผลกระทบในลำดับถัดมาซึ่งได้แก่ รัฐบาล คู่แข่ง ผู้บริโภคที่สนับสนุนองค์กร กลุ่มผลประโยชน์พิเศษ และสื่อต่างๆ สรุปว่าทั้งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิยามแบบกว้าง และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการนิยามแบบแคบ ล้วนเป็นกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่องค์กรและผู้บริหารต้องให้ความสำคัญในการบริหารตามทฤษฎีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียประกอบด้วยหัวใจสำคัญสามส่วนคือ (1) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงใน คือ กลุ่มที่อยู่ใกล้ชิดขององค์กรมากที่สุด เวลาเกิดผลกระทบกลุ่มนี้จะได้รับผลกระทบก่อน (2) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียวงนอก คือ กลุ่มที่ได้รับผลกระทบในลำดับถัดมาซึ่งได้แก่ รัฐบาล คู่แข่ง ผู้บริโภคที่สนับสนุนองค์กร กลุ่มผลประโยชน์พิเศษ (3) จุดมุ่งหมายของการบริหารเพื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียคือการสร้างสรรค์คุณค่าร่วมกันของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แนวคิดและทฤษฎีการบริหารโรงเรียน

ในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร เพื่อให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน สถานศึกษาชุมชน สังคม และประเทศชาติ

สันติ บุญภิรมย (2552, หน้า 63) กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นการชี้ให้เห็นว่า การบริหารเป็นศาสตร์มีองค์ความรู้ที่สามารถทำการศึกษารียนรู้ ให้เกิดความรู้ความเข้าใจตามลำดับขององค์ความรู้ในศาสตร์สาขานั้น ซึ่งมีทั้งศาสตร์ที่เริ่มก่อตั้งหรือศาสตร์พื้นฐานและได้รับการพัฒนามาเป็นศาสตร์ในระดับสูง

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 15) กล่าวว่า แนวคิดในการสร้างทฤษฎีทฤษฎีสาขาต่างๆ มีแนวคิดที่สำคัญในการสร้างโดยใช้หลัก 3 ประการดังต่อไปนี้

1. การรวบรวมข้อมูลแนวคิดหรือประสบการณ์ แลนำมาข้อมูลเหล่านั้นมาปรับปรุงเป็นข้อสรุป อย่างกว้างๆ เพื่อจัดตั้งเป็นทฤษฎีขึ้น
2. การขยายกฎเกณฑ์หรือทฤษฎีที่มีอยู่เดิม เป็นการตรวจและวิเคราะห์ทฤษฎีที่มีอยู่แล้วโดยเพิ่มความคิดใหม่ หรือตัดทอนสิ่งที่ไม่เห็นด้วยออกไปปรับปรุงให้เป็นอีกทฤษฎีหนึ่งที่มีโครงสร้างคล้ายคลึงกับของเดิม แต่มีเนื้อหาที่แตกต่างออกไป
3. การเปรียบเทียบกับทฤษฎีที่มีอยู่เดิม ทฤษฎีใหม่จะมีโครงสร้างและกระบวนการที่เป็นไปในทำนองเดียวกันแต่มีเนื้อหาที่แตกต่างกันออกไป

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหาร คือ การทำให้คนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 23) กล่าวว่า การบริหารสามารถใช้คำสองคำทดแทนกันได้ ได้แก่ คำว่า “การบริหาร (Administration)” และ “การจัดการ (Management)” แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่าบริหาร(Administration) จะเน้นเรื่องการจัดการที่เกี่ยวกับนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งจะใช้กับการบริหารทุกชนิดที่เกี่ยวกับภาครัฐ ส่วนคำว่าจัดการ (Management) มักจะใช้ในงานเกี่ยวกับธุรกิจเอกชนแต่ทั้งสองคำต่างก็มีความหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของผู้บริหารทั้งสิ้น

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง เทคนิคและวิธีการต่างๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายที่ตั้งไว้การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดย การใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการ

บริหารคือ คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่ทั้งผู้นำและผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีการบริหารโรงเรียน

ดฤณ สุขมวล (2550, หน้า 50) กล่าวว่า ในการบริหารจัดการในองค์กร (สถานศึกษา) โดยมุมมองของทฤษฎีระบบนั้น ในการบริหารจะต้องมีการประสานแหล่งทรัพยากรเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่กำหนดนโยบาย และกฎระเบียบต่างๆ ที่นำมาใช้ในการบริหารจัดการ โดยนำเอาทรัพยากรเหล่านั้นมาประสานกับทรัพยากรในองค์กร เช่น บุคลากรงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ แผนงานโครงการเป็นต้น เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ก็ใช้กระบวนการในการจัดการบริหารโครงสร้างใหม่ให้เหมาะสมสอดคล้องกับศักยภาพ ความชำนาญ และความต้องการของบุคลากรรวมทั้งการจัดกลุ่มงานใหม่ไม่ให้ดูงานย่อยมากเกินไป เพราะงานบางอย่างมีแต่โครงสร้างไม่ได้มีเนื้อหา หรือเนื้อหาน้อยมากทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกว่างงานที่ตนเองได้รับมอบหมายไม่มากนักการมอบหมายงานให้อย่างเบ็ดเสร็จ ทั้งคน งบประมาณ และอำนาจ ในการบริหารจัดการโดยผู้บริหารคอยดูแลและให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนการนิเทศและติดตามผลอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการให้ขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการยกย่องชมเชยทั้งต่อบุคลากรและผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการพิจารณาซึ่งวิธีการเหล่านี้เป็นการใช้หลักการมีส่วนร่วม (Participation) ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพอย่างดีผลผลิตที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ผลสำเร็จการการดำเนินงานโครงการรวมทั้งผลผลิตที่เกิดกับตัวผู้เรียนทั้งความรู้ ทักษะก็เป็นที่ยอมรับจากผู้ปกครอง ชุมชน และโรงเรียนที่นักเรียนไปศึกษาต่อ ซึ่งในกระบวนการต่างๆ เหล่านี้ก็ได้อาศัยข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นระยะๆ ทั้งจากผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกระบวนการบริหารดังกล่าวโดยใช้กรอบทฤษฎีระบบนี้ทำให้เห็นว่าในการบริหารนั้นทุกส่วนมีส่วนสัมพันธ์และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบทั้งหมด ซึ่งการบริหารโดยใช้ทฤษฎีระบบมาช่วยจะทำให้การบริหารจัดการ

มีความชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างเป็นขั้นตอนสามารถตรวจสอบได้ และสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ดียิ่งขึ้น

สันติ บุญภิรมย (2552, หน้า 198) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่ร่วมมือกันของบุคคล 3 กลุ่ม คือ ผู้ให้บริการ ซึ่งได้แก่ ครู อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษารวมถึงผู้สนับสนุนการศึกษา ผู้รับบริการ ได้แก่ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไปที่สนใจ ดังนั้นการที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ทำหน้าที่ตามภารกิจได้ครบถ้วนสมบูรณ์ ผู้บริหารจำเป็นต้องนำทฤษฎีแรงจูงใจเข้ามาใช้ในการบริหารงานของสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ ตั้งใจทำงาน การเข้าใจความต้องการของมนุษย์นับเป็นจุดแรกที่จะนำไปสู่ความเข้าใจ พฤติกรรมของคนในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ทำหน้าที่ตามภารกิจได้ครบถ้วนสมบูรณ์ในการบริหารจะต้องมีการประสานแหล่งทรัพยากรเพื่อระดมทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กร หน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2552, หน้า 55) กล่าวว่า ปัจจุบันนี้ สมรรถนะมีบทบาทและความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรทุกประเภท กล่าวคือ ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กรได้รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ สมรรถนะยังมีบทบาทและความสำคัญต่อการจัดการจัดการศึกษา และโรงเรียนถือเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และ กำหนดทิศทางความสำเร็จของโรงเรียนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้คุณธรรม มีจิตสำนึก ในความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุขมีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติที่จำเป็นต่อการศึกษาด้านการประกอบอาชีพและ การศึกษาตลอด

ชีวิต และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ดังกล่าว ได้กำหนดให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นตำแหน่งที่มีวิทยฐานะ และมีค่าตอบแทน วิทยฐานะ อีกทั้งเป็นตำแหน่งที่ ได้รับการยอมรับจากบุคคลทั้งภายในและภายนอกสังคม ดังนั้น การบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้หรือไม่ต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ รวมทั้งคุณลักษณะที่เหมาะสมในการนำพาองค์กรพัฒนาไปในทิศทาง ที่เหมาะสม และทันต่อภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมและโลกได้

สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, หน้า 6-7) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้ ทักษะชีวิต และอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหาร ที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความ เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยน เนื้อหาตามหลักสูตรควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เตรียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, บทคัดย่อ) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นกลไก สำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบ การศึกษาประสิทธิภาพ ของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกัน ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นตัว แปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค ใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ทางการ บริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัย เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

จากความสำคัญและสภาพปัจจุบันดังที่ได้กล่าวมา ผู้บริหารโรงเรียนในยุค ปฏิรูปการศึกษา จะต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหาร จัดการ มีวิสัยทัศน์ในการ บริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับ ของผู้เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียน

ทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะ และคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษา
ขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา
ควรมีลักษณะที่สำคัญ คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม
นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักประชาสัมพันธ์

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, หน้า 4) สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร
มีอาชีพ หมายถึง แบบอย่างพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็น หรือคุณลักษณะประจำตัว
ของผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ ใช้ศิลปะควบคู่กับยุทธศาสตร์
หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเกิด
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างแท้จริง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพต้องมี
คุณลักษณะ 6 ด้านดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการ
จัดระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็น
ผู้นำด้านสังคมและชุมชน 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร

สิงห์ ยิ้มแย้ม (2550, หน้า 29-30) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มี
ประสิทธิภาพจะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ ใส่ใจความรู้สึกความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เสนอผลงานดี มีปฏิภาณ
ไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา 2) มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพ การบริหารจัดการ
การวางแผน การตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการ การจัดโครงสร้างองค์การ การจัด
กระบวนการเรียนรู้ การนิเทศกำกับติดตาม การวัดประเมินผล มีความรู้ความสามารถ
ด้านสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 3) มีทักษะด้านสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
เห็นอกเห็นใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีน้ำใจสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4) มีบุคลิกภาพดี
สุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ มีการแสดงออกเหมาะสมตามกาลเทศะ 5) มีคุณธรรม จริยธรรม
เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม มีความซื่อสัตย์สุจริต เสียสละมีวินัย ยุติธรรม

บุญธรรม ไวยมิตร (2553, หน้า 5) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนตามแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา 6 ด้าน คือ
1) ด้านวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร
3) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านการอุทิศตนและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการ
ทำงาน 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตย 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์และการร่วมมือกับชุมชน

จรรยา เคหา (2554, หน้า 18) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนไว้ 7 ด้านคือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 3) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 4) ด้านความรับผิดชอบ การอุทิศตนและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน 5) ด้านความเป็นประชาธิปไตย 6) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 7) ด้านการตัดสินใจ

ยงยุทธ เกษสาคร (2554, หน้า 45-48) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จลงได้อย่างประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 5 ประการดังต่อไปนี้ 1) ด้านภูมิหลัง การมีความรู้และประสบการณ์ในอดีตจะสามารถช่วยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นเริ่มต้นกิจการย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง และเริ่มงานด้วยอาศัยประสบการณ์และทุนซึ่งมีจำกัด ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติในด้านวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การวางแผนอย่างรัดกุม เพื่อจะได้พิจารณาในการเลือกวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม 2) ด้านสติปัญญา ผู้นำควรมีความสามารถทางด้านสติปัญญาเพราะถือว่าความสามารถเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง อาทิความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถทางการมีเหตุผล ความสามารถในการจดจำความสามารถด้านความรู้รอบรู้ทั่วไป ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการและมีความสามารถในการยืดหยุ่นงานได้เป็นอย่างดี 3) คุณลักษณะทางร่างกาย ผู้นำต้องมีร่างกายสมบูรณ์ เพราะผู้นำที่มีกำลังร่างกายสมบูรณ์จะมีจิตใจที่ตึงตังและการมีสุขภาพที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน โดยเฉพาะการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีความเข้มแข็งอดทน ซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อกันว่าจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและนำหมู่คณะในองค์กรได้ดี 4) ด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยทางด้านนี้ของผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากความสนใจในหน้าที่ของหัวหน้างาน ผู้ที่มีความสนใจในงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีการปรับตัวในการปฏิบัติงานมาก ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความปรารถนาแรงกล้าในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

สุนันทา พวงทอง (2556, หน้า 95-101) ได้กล่าวเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต ไว้ดังนี้

1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านบุคลิกภาพ

บัญญัติ วันชัย (2557, หน้า 96-97) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามความคาดหวังของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน 11 ด้าน คือ

- 1) มีทักษะความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
- 2) รู้กรอบภาระงานและมีความสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีคุณภาพ
- 3) มีคุณธรรม จริยธรรม รักและเมตตา
- 4) เอาใจใส่ดูแลนักเรียนและเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของการจัดการศึกษาของโรงเรียน
- 5) มีทักษะในด้านการบริหารงานการจัดการศึกษา
- 6) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 7) มีความรับผิดชอบสูงและตรงต่อเวลา
- 8) มีภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือ ตลอดทั้งสามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 9) ตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด
- 10) มีไหวพริบปฏิภาณดี มีบุคลิกภาพดีเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและชุมชน
- 11) มีวิสัยทัศน์ มีความเป็นมิตรยิ้มแย้มแจ่มใส เปิดเผย ไม่ถือตัว

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่างๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อัคราภรณ์ มาตรา (2555, หน้า 13) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล พัฒนาตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

วุฒิพร ประทุมพงษ์, (2556, หน้า 11) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในสถานศึกษา ภายใต้ภารกิจของหน่วยงานสถานศึกษาตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

อศิราภรณ์ วรรณรัตน์ (2556, หน้า 14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจการสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

อุ้นทยา ผาผง (2556, หน้า 13-14) ได้สรุปความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือกลุ่มเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารเป็นผู้บงการพฤติกรรมของคนอื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้แรงจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาคนอื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์การเป็นหลัก

Good (1973, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงาน และการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1 ดังนี้

เทคนิควิธีการบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา

มีนักการศึกษา นักวิจัย และหน่วยงานต่างๆ กล่าวถึงเทคนิควิธีการบริหารโรงเรียน ในยุคปฏิรูปการศึกษาแตกต่างกัน ดังนี้

สมหมาย อ้าดอนกลอย (2556, หน้า 6-7) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งสถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้สาระวิชาหลัก และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งประกอบด้วยทักษะการเรียนรู้นวัตกรรม ทักษะชีวิต และอาชีพและทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี จึงเป็นภาระที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพซึ่งผู้บริหารจะต้องรู้เท่าทันความ

เปลี่ยนแปลง พัฒนาตนเอง คิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการใหม่ๆ ปรับเปลี่ยน เนื้อหาตามหลักสูตรควบคุมไปกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ให้กับครูผู้สอน ส่งเสริมให้มีการนำ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งปรับบทบาทในการสร้าง เครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ทัดเทียมเป็นที่ยอมรับของชาติอื่น และสามารถดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข

พระมหาสมปурณ์ สุทธิโม (2557, หน้า 93) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการ ปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่ามี 2 ด้าน คือ

- 1) การจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน
- 2) การบริหารการศึกษาให้เป็นไปตาม แนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่ายรวมทั้งมารดาบิดา ผู้ปกครอง องค์กร ของรัฐและเอกชน ตลอดจนทั้งชมรม มูลนิธิ สมาคมต่างๆ ในสังคม

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 309) กล่าวว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการบทบาทในฐานะ ผู้รักษาระเบียบวินัย บทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย บทบาท ในการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการปฏิบัติงาน บทบาท ในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสานสัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

Derick Meado (2016 อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 307 – 308) ผู้เชี่ยวชาญด้านการสอน ได้เขียนบทความเรื่อง The Role of the Principal in Schools ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as school leader) ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader) โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์ โรงเรียนการพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบายการพัฒนาโรงเรียน เป็นต้น
2. บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหาร การรักษาระเบียบวินัยของนักเรียน ที่ผู้บริหารต้อง

สร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคน และต้องเป้าหมายของการนำไปใช้กับผู้เรียน จะทำให้งานง่ายขึ้น

3. บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครู โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4. บทบาทในการพัฒนา การดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นเป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปี และพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น

5. บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (governing) โรงเรียน คือ คู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้น ให้นักเรียน ครู และผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานที่ประสบผลสำเร็จได้

6. บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำทุกๆ ปีซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางการติวระงับการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุดฯ ตรงข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่าไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี

7. บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียน ต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้อง ด้วยกระบวนการสัมภาษณ์หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

8. บทบาทในการปกครองและชุมชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชนสามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจในชุมชนสามารถช่วยให้โรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม

9. บทบาทในการมอบหมายงาน (Delegating) ผู้นำหลายคน โดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไป ผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็น โดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำ เพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

จากแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิควิธีการบริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ช่างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา มีบทบาทในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย และการบริหารการศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นบทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

ตาราง 1 คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุค ปฏิรูปการศึกษา	พรพิมล นิยมพันธ์ (2550)	สิงห์ อิ่มแยม (2550)	ณัฐชยารัตน์ ชูมีวาทิน (2552)	บุญธรรม ไวยมิตรา (2553)	จรรยา เตหา (2554)	ยงยุทธ เกษสาคร (2554)	สุนันทา พ่วงทอง (2556)	บัญญัติ วันชัย (2557)	ความถี่
1. ด้านบุคลิกภาพ		√	√			√	√		4
2. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	√		√	√	√				4
3. ด้านวิสัยทัศน์		√		√	√				3
4. ด้านการตัดสินใจ					√				1
5. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	√	√					√	√	4
6. ด้านมนุษยสัมพันธ์	√	√	√	√	√		√		6
7. ด้านอุทิศตนและเป็นแบบอย่างที่ดี				√	√			√	3
8. ความรับผิดชอบ	√				√				2

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูป การศึกษา	พรพิมล นิยมพันธ์ (2550)	สิงห์ อิ่มแถม (2550)	ณัฐเกียรติ์ ชูวิวัฒน์ (2552)	บุญธรรม ไวยมิตร (2553)	จตุญ เคหา (2554)	พงษ์ทศ เกษสาคร (2554)	สุนันทา พ่วงทอง (2556)	บัญญัติ วันชัย (2557)	ความถี่
9. ด้านความรู้ ความสามารถ		√	√			√	√	√	5
10. ด้านผู้นำด้านการจัดระบบ	√						√	√	3
11. ด้านผู้นำด้านการบริหารจัดการ	√		√	√	√			√	5
12. ด้านประชาธิปไตย				√	√				2

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทของ
ผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษา และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า
คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา มีทั้งหมด 6 ด้าน
ประกอบด้วย 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านความเป็นผู้นำ 3) ด้านผู้นำทางการบริหาร
จัดการ 4) ด้านบุคลิกภาพ 5) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม
แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของ
ด้านมนุษยสัมพันธ์ไว้ ดังนี้

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 29) กล่าวว่า คุณลักษณะด้าน
มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความ
เข้าใจ รักใคร่ นบถือ และศรัทธาซึ่งกันและกันในหมู่คณะ 2) ทำให้เกิดความสามัคคี
ในหมู่คณะ 3) ทำให้เกิดบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร เป็นกันเอง และมีความอบอุ่น
ในการทำงาน 4) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 5) ทำให้ทุกคน
มีความสุขในการทำงานและทำงานเป็นทีม 6) ทำให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา
และมุ่งมั่นในการทำงาน 7) ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร 8) ทำให้เกิดพลังกลุ่มผู้ทำงาน
ด้วยกัน

อรวรรณ เขียมศิริ (2550, หน้า 21) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อพูดคุย มีความผูกพันเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกต่อผู้อื่น

บุญทริก บุตรราช (2551, หน้า 31) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ถือเป็นองค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจะต้องตระหนักถึงเสมอว่า งานที่จะสำเร็จนั้นจะต้องมีคนอื่นช่วย ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพัฒนาความเข้าใจและทักษะด้านสังคมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญต่อบุคคลอื่นและจะต้องระลึกอยู่เสมอว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำขึ้นอยู่กับความร่วมมือและการติดต่อกับบุคคลอื่น ผู้บริหารจะต้องยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และมีความเข้าใจร่วมกับผู้อื่น

จันทร์ภาณี สงวนนาม (2552, หน้า 219) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มี 11 ประการ ดังนี้ 1) มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง 2) มีความจริงใจและเปิดเผย 3) รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้น้อย มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย 4) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 5) แม่นยำในระเบียบ กฎเกณฑ์ สามารถให้คำแนะนำลูกน้องได้ 6) ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเคารพนับถือและประทับใจแก่ผู้รู้จักและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 7) มีจิตใจหนักแน่น ไม่หุนหัน รู้จักแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวมออกจากกัน 8) ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร 9) ไม่แสดงอารมณ์และติเตียนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น 10) ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทับถมเมื่อเห็นว่าทำผิดและรู้จักให้อภัย 11) รู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา และยกย่องชมเชยตามสมควรในสภาวะที่เหมาะสม

Davis (1968, p. 5 อ้างถึงในจรูญ เคหา, 2554, หน้า 27) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าผู้ร่วมงานให้พัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองเป้าประสงค์ของตนเองและหน่วยงาน

จรูญ เคหา (2554, หน้า 27) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือ ช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคล

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงาน ติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านความเป็นผู้นำ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านความเป็นผู้นำไว้ ดังนี้

สิงห์ ยิ้มแย้ม (2550, หน้า 29-30) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใส่ใจความรู้สึกความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา เฉลียวฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้เหตุผลแก้ปัญหา

บัญญัติ วันชัย (2557, หน้า 96-97) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง มีภาวะผู้นำสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือ ตลอดจนทั้งสามารถดึงชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

บุษบา คำนนท์ (2559, หน้า 8) ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการเป็นผู้นำประกอบด้วย ผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ ผู้ที่มีความสามารถในการจูงใจผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่สามารถสร้างทีมงานได้ดี นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารโรงเรียน ผู้ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีลักษณะในการติดตามงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสามารถในการควบคุมกำกับทุกเหตุการณ์ รู้จักติชมผู้ร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม เป็นที่รักและนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีลักษณะผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร เป็นผู้มองการณ์ไกลสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำแต่ละคนที่แตกต่างกันและการสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเอง จึงจะเกิดภาวะผู้นำขึ้นโดยสมบูรณ์

3. ด้านผู้นำทางการบริหารจัดการ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านผู้นำทางการบริหารจัดการไว้ ดังนี้

ณัฐธยาน์ โพธิ์ชาธาร (2553, หน้า 40) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติตามกิจกรรมต่างๆ ของกลุ่มบุคคล ทำหน้าที่จัดการวางแผนองค์การ

จัดคนเข้าทำงานสั่งการ และควบคุมการทำงานให้กิจกรรมขององค์การดำเนินไปตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยในการบริหาร

อำนาจ ทองโปร่ง (2554, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การนำเอาเทคนิคหรือการใช้หลักวิชามาปฏิบัติงานหรือภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย

สาพิช ขำนุรักษ์ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารในการทำความเข้าใจปัญหา วิเคราะห์ปัญหาและแก้ปัญหาได้ จัดบุคคลเข้าทำงานตามความรู้ความสามารถ ควบคุมบริหารงบประมาณแบบเน้นผลงาน และการพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับของสังคม

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้นำทางการบริหารจัดการ หมายถึง ความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการดำเนินกิจกรรมทางการบริหาร ด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ยึดหยุ่นวิธีการ สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้สามารถวางแผนและร่วมงานกับบุคคลอื่น มีการประเมินผลและปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าประสงค์ที่วางไว้

4. ด้านบุคลิกภาพ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพหรือบุคลิกลักษณะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหารและหัวหน้าหน่วยงาน บุคลิกลักษณะที่จะต้องประกอบดังต่อไปนี้ 1) รูปลักษณะร่างกาย บุคคลชั้นหัวหน้างาน นักปกครอง ผู้บริหารจะต้องเลือกบุคคลที่มีลักษณะร่างกายสมบูรณ์ มีความสง่าผ่าเผยไม่เป็นโรคติดต่อที่สังคมรังเกียจ ปราศจากความพิการอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) การแต่งกาย การแต่งกายที่เหมาะสมเรียบร้อยเป็นการส่งเสริมบุคลิกภาพ ทำให้เกิดบรรยากาศในทางที่ดี การปกครอง การบริหาร นอกจากความสุภาพเรียบร้อยแล้ว การแต่งกายยังต้องคำนึงถึงอายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานและสถานที่ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้เครื่องแต่งกาย การแต่งกายของบุคคลชั้นผู้บริหารต้องไม่เป็นเป้าสายตาของผู้พบเห็นและก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่ดี 3) กิริยา ท่าทาง และวาจา ทั้งสามอย่างนี้มีความสำคัญมาก ในการแสดงออกต่อสังคม

บุษบา คำนนท์ (2559, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับลักษณะท่าทางอากัปกริยาต่างๆ ของผู้บริหาร

ที่แสดงออกทางร่างกายเกี่ยวกับการแต่งกาย การมีสุขภาพสมบูรณ์ความสุภาพอ่อนโยน ลักษณะท่าทางร่าเริงแจ่มใส การเป็นผู้นำและผู้ตาม กล้าในการตัดสินใจ

Snyder (1987, p. 89) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง การรวม ลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทางบุคลิกภาพเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

Jerry (1988, p. 4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบเฉพาะของบุคคลทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่นและบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่คงทนถาวร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตน ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ รวมถึงการแต่งกาย กิริยาท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น มีความสำคัญต่อผู้บริหารอย่างยิ่ง เพราะผู้บริหารโรงเรียน ที่มีบุคลิกภาพดีนั้นย่อมสร้าง ศรัทธา ความเชื่อถือ และความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน

5. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการไว้ ดังนี้

พัชรภรณ์ เหมือนรุ่ง (2555, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ผู้นำด้านวิชาการ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาการของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่สามารถแสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านวิชาการประกอบด้วย การมีความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาการใช้สื่อและเทคโนโลยีการศึกษา ด้านพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ด้านการสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และนำองค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

กระทรวงศึกษาธิการ (2546, หน้า 34) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะต้องปฏิบัติภารกิจในการเป็นผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การวิจัยสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ทางวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารงานวิชาการ รวมทั้งการชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าว จูงใจบุคลากรให้เกิดความตระหนักในการรวมพลังและประสานความสัมพันธ์ เพื่อพัฒนางานวิชาการ ซึ่งประกอบด้วยการบริหารจัดการหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การวัดประเมินผลและวิจัย การนิเทศ การศึกษา และการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน

6. ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ ดังนี้

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ มีการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของศาสนา และการบริหารจัดการ มีปัญญาไทยเพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ฐิติ วันชัย (2557, หน้า) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนความซื่อสัตย์สุจริต ความ ยุติธรรม รักษาความลับ ไว้ใจได้ยึดมั่นในจรรยาบรรณของผู้บริหารมีเมตตากรุณา

บุษบา คำนนท์ (2559, หน้า 7) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงานประเมินความดีความชอบอย่างยุติธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้ประพฤติตนอยู่ในศีล 5

สรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอุปนิสัยที่ดีงาม โดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและมีจิตสำนึกที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป คุณลักษณะของผู้บริหารเกี่ยวกับด้านคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย ผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในหน้าที่การงาน มีความเมตตากรุณาต่อผู้ร่วมงาน ประเมินความดีความชอบอย่างยุติธรรม เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม เป็นผู้ประพฤติตนอยู่ในศีล 5

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 (หนองคาย-บึงกาฬ) ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นไปด้วยดี มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายและจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ความต้องการของหน่วยงานและความต้องการของประชาชนในจังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ และการบริหารจัดการศึกษาโดยองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 สำนักงานตั้งอยู่ที่ศาลากลางจังหวัดหนองคาย ชั้น 3 ถนนมิตรภาพ ตำบลหนองกอมเกาะ อำเภอเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีบริบททั่วไป ดังนี้

1. โครงสร้างสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ประกอบด้วย 6 กลุ่ม 1 หน่วย ดังนี้

1.1 กลุ่มอำนวยการ

1.2 กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์

- 1.3 กลุ่มบริหารงานบุคคล
- 1.4 กลุ่มนโยบายและแผน
- 1.5 กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 1.6 กลุ่มนิเทศติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
- 1.7 หน่วยตรวจสอบภายใน

2. อำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีอำนาจหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ ให้สอดคล้องกับนโยบาย มาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
- 2.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน ข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
- 2.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับ สถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต พื้นที่การศึกษา
- 2.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้าน การศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.6 ประสานระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.7 จัดระบบประกันคุณภาพสถานศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
- 2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษารูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา

2.9 ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

2.10 ประสาน ส่งเสริม การดำเนินการของคณะอนุกรรมการ และคณะทำงานด้านการศึกษา

2.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประดับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทน กระทรวงศึกษาธิการ ในเขตพื้นที่การศึกษา

2.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับภารกิจภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะหรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จัดการศึกษา ระดับ มัธยมศึกษา ครอบคลุมพื้นที่จังหวัดหนองคายและจังหวัดบึงกาฬ

3.1 ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด

3.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1-499 คน) จำนวน 31 โรงเรียน

3.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (500-1,499 คน) จำนวน 16 โรงเรียน

3.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (1,500-2,499 คน) จำนวน 9 โรงเรียน

รวม 56 โรงเรียน

4. ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

4.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 จัดการศึกษา มัธยมศึกษาให้มีคุณภาพ ได้มาตรฐานการศึกษาชาติและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐาน ความเป็นไทย

4.2 พันธกิจ

4.2.1 จัดและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชาชนวัยเรียน ในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง

4.2.2 พัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีทักษะการ ดำรงชีวิตและทักษะอาชีพ มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาชาติสู่มาตรฐาน ระดับสากล

4.2.3 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาบนพื้นฐานความเป็นไทย
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.2.4 บริหารจัดการระบบคุณภาพโดยเน้นการมีส่วนร่วม
จากทุกภาคส่วน

4.3 ค่านิยม (SMILE)

4.3.1 S : Service mind หมายถึง มีจิตบริการ

4.3.2 M : Management หมายถึง บริหารจัดการที่ดี

4.3.3 I : International หมายถึง มีความเป็นสากล

4.3.4 L : Life หมายถึง พัฒนาตนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

4.3.5 E : Excellence หมายถึง มุ่งสู่ความเป็นเลิศ

4.4 เป้าประสงค์หลัก

4.4.1 ผู้เรียนทุกคนมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาชาติ
และพัฒนาสู่มาตรฐานสากล มีความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน

4.4.2 ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตามมาตรฐาน
วิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4.3 สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและจัดการศึกษา
สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจทางการศึกษา

4.4.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีความ
เข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาของสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสู่ประชาคม
อาเซียนและระดับสากล

4.5 ประเด็นกลยุทธ์

4.5.1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษามัธยมศึกษา
ตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้
สู่มาตรฐานสากล

4.5.2 ปลุกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทยและวิถีชีวิต
ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

4.5.3 ขยายโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง ครอบคลุมและพัฒนา
ผู้เรียนเต็มตามศักยภาพ

4.5.4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ

4.5.5 พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

5. ข้อมูลครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 56 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 9 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 16 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 31 โรงเรียน มีครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 2,266 คน โดยจำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 121 คน ครูผู้สอน 2,145 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

ไสว พลพุทธา (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ ตามสภาพที่เป็นจริงและตามสภาพที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามสภาพที่เป็นจริง อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และตามสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน 2) ครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ ตามสภาพที่เป็นจริงทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน แต่รายด้านนั้นมีความแตกต่างกัน บางด้าน 3) ครูผู้สอนเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ ตามสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย ครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่ครูผู้สอนทั้ง 2 เพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 4) ครูผู้สอนที่สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพ ตามสภาพที่เป็นจริงอยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน และไม่มีมีความแตกต่างกันระหว่างกลุ่ม 5) ครูผู้สอนที่สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กและขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพตามสภาพที่คาดหวัง อยู่ในระดับเห็นด้วยทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ส่วนครูผู้สอนที่สอน

โรงเรียนเรียนมัธยมขนาดกลาง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน โดยภาพรวมครูในโรงเรียนเรียนทั้ง ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน แต่มีบางด้านต่างกัน

บัณฑิตริก บุตรราช (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า

1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสูงกว่าครู 2) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกโรงเรียนและเมื่อ เปรียบเทียบตามขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดโรงเรียนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พัชราภรณ์ เหมือนรุ่ง (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรี จำแนกตามเพศ และประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัย พบว่า

1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะ ผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านผู้นำ รองลงมา คือ คุณลักษณะด้านวิชาการ และคุณลักษณะด้านตัดสินใจ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของครูโรงเรียน มัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านนั้น ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนาภรณ์ ถัดหลาย (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ ผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพตามความต้องการของครูผู้สอนและผู้ปกครอง นักเรียนโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพตามความต้องการของครูผู้สอน ผู้ปกครอง และนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 17 จังหวัดตราด จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านคุณลักษณะพื้นฐานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบ จำแนกตามอาชีพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านคุณลักษณะเชิงบูรณาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมจิตร์ จันทร์เปา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 12 ด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร แคนดี (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับจุด .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Taff (1998, p. 4286-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหาร และความสำเร็จของโรงเรียน โดยศึกษาเพื่อพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครู 536 คน ใน 25 โรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียง

เนียงใต้ของรัฐอะลาบามา สหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

Newby (1998, p. 4492-A) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์ (TQM) ในโรงเรียนประถมศึกษา จุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อที่จะรวบรวมข้อมูลจากการ วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพของโรงเรียนเรียนประถมศึกษาที่ใช้ระบบการบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การและโรงเรียนที่ไม่ใช่ โดยสำรวจจากโรงเรียนที่ใช้และไม่ใช้ระบบการบริหาร คุณภาพประเภทละ 4 โรงเรียน ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในโรงเรียนทั้ง 2 ประเภท มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่แตกต่างกัน โรงเรียนที่ใช้ระบบบริหารคุณภาพ ทั้งองค์การ (TQM) จะบริหารตามความต้องการความพอใจของผู้ปกครอง ชุมชน และนักเรียน บุคลากรทุกฝ่ายมีความร่วมมือกัน จึงทำให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพ

Mauer (1998, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาพลักษณ์ที่รับรู้ของผู้บริหาร โรงเรียน โดยได้ดำเนินการศึกษาในรูปแบบของอายุ เพศ สถานภาพการแต่งงาน เชื้อชาติ และการปรากฏกายนอกจากนี้ ยังได้ศึกษาความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน แต่ละราย พบว่า ผู้บริหารดำเนินการใช้ภาวะความเป็นผู้นำแบบธุรการเป็นหลัก รวมทั้ง พบว่าแบบแผนภาวะผู้นำไม่ได้เชื่อมโยงและสัมพันธ์กับความแตกต่างทางด้านเพศ

Hollomon (1999, p. 605-A) ได้ทำการศึกษาคุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ ที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาอาชีพ พบว่าคุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้ด้วยตนเองและต้องเป็นผู้ที่มีคุณค่าทางจิตใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการมีจิตใจดี มีความรู้สึกนึกคิดที่ดี มีน้ำใจ มีจิตวิญญาณที่ดี คุณสมบัติของอาจารย์ใหญ่อยู่ที่การ เสียสละเพื่อให้ได้งานที่ต่อเนื่อง โดยมีแรงจูงใจในการทำงานที่ใช้เงินน้อยแต่ได้งานมาก และเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง

Gold (2000, p. 295) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ระดับโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเน้นการให้ความร่วมมือระหว่างชุมชน ผู้ปกครอง และนักการศึกษา ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิรูปการศึกษาในรัฐฟิลาเดลเฟีย พบว่า การจัดการศึกษาของชุมชนเป็นเหมือนสื่อกลางระหว่างผู้ปกครองกับโรงเรียน เพื่อเป้าหมายให้นักเรียนอ่านออก เขียนได้ และจัดการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับชุมชน ทำให้ ผู้ปกครองได้รับความรู้เกี่ยวกับชุมชน ดังนั้นการสร้างความร่วมมือระหว่างผู้ปกครอง กับผู้บริหารทำให้เกิดทรัพยากรที่มีคุณค่าในด้านสังคมและวัฒนธรรมแก่โรงเรียน

Stueber (2000, p. 61 – 65A) ได้ศึกษารูปแบบของความเป็นผู้นำ ประวัติการทำงาน และคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ในเรื่อง Lutberan ตลอดจนศึกษาคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำที่ชอบบริการผู้อื่น และเป็นผู้นำที่มีน้ำใจกับผู้อื่น โดยศึกษากับผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ จำนวน 23 คน จากผู้บริหารทั้งหมด 71 คน ผลการศึกษาผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการประเมินในเรื่องการแสดงออกหรือปฏิบัติบ่อยมาก โดยประเมินในเรื่องการพัฒนาคณาจารย์ อยู่ในระดับสูงสุดและมีการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมีน้ำใจ ในเรื่องการใส่ใจผู้ร่วมงานและการมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด

Bennis (2000, p. 23) เสนอว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้ จะต้องมีความคุณลักษณะบุคลิกภาพพิเศษกว่าคนทั่วไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดีสง่างาม น่าเลื่อมใส มีความยุติธรรม ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง ผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่นๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐาน เช่น คนทั่วไป ได้แก่ จะต้องมีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความไม่พยายาหา มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ใจกว้าง

สรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารจัดการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา และสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพราะคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษา และจากการสังเคราะห์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษาพบว่ามีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบริหารจัดการ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านภาวะผู้นำ 4) ด้านการสื่อสาร 5) ด้านบุคลิกภาพ 6) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคปฏิรูปการศึกษา ตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 เพื่อใช้เป็นแนวทางในพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร และเป็นสารสนเทศสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยม เขต 21 ประกอบการพิจารณาสนับสนุนส่งเสริมความรู้แก่ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัด