

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาลังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหาร
 - 1.2 ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
2. คุณภาพงานวิชาการ
 - 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพงานวิชาการ
 - 2.2 ขอบข่ายของงานวิชาการ
 - 2.3 การวัดคุณภาพงานวิชาการ
3. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง
 - 3.1 การจัดการศึกษา
 - 3.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 3.3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
 - 3.4 การพัฒนาด้านคุณภาพงานวิชาการ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงานวิชาการ
5. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

1. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

ในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมและมีคุณลักษณะเป็นที่พึงประสงค์ของ ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้บริหารย่อมมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับปริมาณ คุณภาพและ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้น ๆ

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำ (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 253)

1.1 ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหาร เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้ ดังนี้

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2538 ก : 10) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง ผู้ที่มุ่งในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 14) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง เป็น เอกัตตบุคคล ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 3) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งการ การปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษา ให้คำนิยามและความหมายของคำว่า ผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 16) ได้ให้ความหมายว่า นักบริหารมืออาชีพ หมายถึง การเป็นนักบริหารที่มีหลักเกณฑ์มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ศิลปะ หรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงาน

จำลอง นักพ่อน (2543 : 61) ให้ความหมายของนักบริหารมืออาชีพว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่างและเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษารุ่นอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ ต่อไป

ถวิล อรัญเวช (2544 : 17 - 19) ได้กล่าวถึง นักบริหารมืออาชีพว่า เป็นมืออาชีพในการบริหารจริง ๆ เช่น มีประวัติดผลงานและการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถ

บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงานระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

หวน พินรุพันธ์ (2549 : 17) ให้ความหมายของ ผู้บริหารมืออาชีพว่า เป็นผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่าง ๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 1991 : 144) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “มืออาชีพ” ว่าเป็นลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนานเป็นไปตามปทัสฐานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยการคำนึงถึงส่วนรวม องค์กรรวมของหน่วยงานรวมถึงการให้บริการที่เป็นส่วนระบบกลุ่มมีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเองซึ่งเป็นความรู้ตามมาตรฐานและการยอมรับเพื่อนร่วมงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถ มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศิลปะ หรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่างและเป็นต้นแบบที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่น ๆ และองค์กรอื่น ๆ ต่อไปได้

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

การจัดการศึกษามีความจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาและบริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ (ธีระ รุญเจริญ. 2548 : 21) นักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ ดังนี้

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 1-33) ได้ทำการวิจัยและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา เพื่อที่จะนำผู้บริหารการศึกษาไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพอันจะเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารการศึกษาที่สามารถเอื้อให้ครูพัฒนาตนเองได้สูงสุดมีทั้งหมด 12 มาตรฐาน ดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตามได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ

6. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

จำลอง นักพ่อน (2543 : 61 - 63) กล่าวถึง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สรุปได้ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว (Character) ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้นำหรือผู้บริหาร องค์กร มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้
 - 1.1 มีความรับผิดชอบสูง
 - 1.2 มีความขยันหมั่นเพียร
 - 1.3 มีความอดทน / อดสาหะ
 - 1.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 1.5 มีความริเริ่มสร้างสรรค์
 - 1.6 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ / กระตือรือร้นในการทำงาน
 - 1.7 มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ
 - 1.8 มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี
 - 1.9 มีความตรงต่อเวลา / การบริหารเวลา
 - 1.10 มีบุคลิกภาพที่ดี
2. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Abilities) ที่ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีเพิ่มเติม คือ
 - 2.1 ด้านความรู้ความสามารถในเชิงวางแผน (Planner) กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ การควบคุม การติดตามงาน การจัดระบบงานและประเมินผล
 - 2.2 มีความรู้ความสามารถในเชิงผู้นำ (Leadership) กล่าวคือ มีทักษะ และความรู้เรื่องกำหนดวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ การบริหารคน เป็นต้น
 - 2.3 มีความรู้ความสามารถการเป็นนักการจัดการ (Manager) คือ ระดมทรัพยากรการบริหารทั้งหมดมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 มีความรู้ความสามารถในการเป็นนักวิจัยและพัฒนา (Research and development) แสวงหาความรู้ นวัตกรรม และรูปแบบใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหารงาน

2.5 การเป็นนักประสาน และประสานประโยชน์ (Coordinator and bargaining) เช่น ความสามารถในการประสานงาน การประชุม การบริหารงานในเชิงกรรมการ เป็นต้น

2.6 ความรู้ความสามารถในเชิงการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ (Communication skill) ได้แก่ ความรู้และทักษะการใช้ภาษา นอกเหนือจากภาษาไทยแล้วจะต้องรู้ภาษาที่สอง (เช่น ภาษาอังกฤษ) และใช้งานได้เป็นอย่างดี

2.7 มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Technological skill) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ Word และ Program ต่าง ๆ การใช้ Internet OA / ICT ทุกประเภทเพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และการศึกษาข้อมูลข่าวสาร

2.8 เป็นผู้มีพลัง หรือศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไม่จำกัดจะนำมาสู่ การทุ่มเท การระดมกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังใจมาสู่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3. ประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (Experience and achievement) เป็นการประเมินผลงานและประสบการณ์ที่ผ่านมาในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติ ซึ่งจำแนกได้ ดังนี้

3.1 คุณวุฒิ / ประสบการณ์ / ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตามภารกิจหน้าที่ ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ

3.2 การศึกษา / ฝึกอบรม / การดูงาน

3.3 การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร / การวิจัย / ตำรา เป็นต้น

3.4 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติจนบรรลุผล

3.5 แผนการดำเนินงาน / แผนพัฒนางาน ฯลฯ ในตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน

สุรศักดิ์ ปาแส (2543 : 70– 75) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ในยุคปฏิรูปแห่งการศึกษา ว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. มองไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic management)

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyze situations)

3. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective communication)

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human resources management)

6. มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (ธีระ รุญเจริญ, 2548 : 12-13) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อประเมินเป็นผู้บริหารต้นแบบและถือได้ว่าเป็นการกำหนดเพื่อการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ โดยแบ่งเกณฑ์มาตรฐานออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษามี 10 เกณฑ์มาตรฐาน ส่วนที่ 2 เป็นเกณฑ์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 1) คุณลักษณะทางวิชาชีพ และ 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐานประกอบด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก
4. การประสานความสัมพันธ์
5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร
6. การสร้างแรงจูงใจ
7. การประเมินผล
8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

ส่วนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีคุณลักษณะทางวิชาชีพและคุณลักษณะส่วนบุคคลตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนี้

1. คุณลักษณะทางวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานทางการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้วิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดีและมีความตั้งใจจริงในการบริหารงานโรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของ

การตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วมและการบริหารงาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่ทุกฝ่ายกำลังร่วมมือกันปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เป็นอย่างดี ให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวกด้านการจัดการเรียนการสอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้พ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน

2. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีของบุคลากรในสถานศึกษา มีบุคลิกภาพที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีการตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบสูง มีใจเปิดกว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม มีคุณธรรม จริยธรรม มีความอดุสาหะ วิริยะ อดทน มีความเสียสละ มีความสม่ำเสมอมั่นคง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความสามารถในการสื่อสาร มีความกล้าในการพูดและการปฏิบัติ มีความตื่นตัวอยู่เสมอ มีสุขภาพดี เป็นผู้ประสานงานที่ดี เป็นนักพัฒนาและนักบริการสังคม รู้จักพัฒนาตนเอง และสังคม มีความเป็นประชาธิปไตย มีความรักในสถาบันของชาติและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และควรเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนด้วย

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2543 : 89 – 90) ได้จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายปฏิรูปวิชาชีพครูตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการการบริหารสำนักงานปฏิรูปการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ โดยศึกษางานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและสาระสำคัญของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารที่ผ่านมาแล้วนำมาประมวลเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับสาระสำคัญของใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 53 และรับฟังความคิดเห็นของประชาชนทั้ง 4 ภาค นอกจากนี้ได้ทำวิจัยสำรวจ โดยสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างประชาชนทุกอาชีพไม่ต่ำกว่า 2,000 คน ได้ผลสรุปคุณลักษณะที่สำคัญมากของผู้บริหารมีอาชีพ ดังตาราง 1

ตาราง 1 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

คุณลักษณะและพฤติกรรมกรรมการบริหาร	ร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่เห็นด้วย	
	กลุ่มรับฟังความคิดเห็น	เครือข่าย สกศ.
1. ความซื่อสัตย์	97	94
2. ความยุติธรรม	95	95
3. ความรับผิดชอบต่อตำแหน่งหน้าที่	95	96
4. ความเป็นผู้นำ	95	94
5. ความสามารถในการจัดการ	92	91
6. ความมีมนุษยสัมพันธ์	92	92
7. ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว	92	93
8. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	91	89
9. รักษามาตรฐานวิชาชีพและพัฒนาประสิทธิภาพของวิชาชีพ	91	90
10. การชวนช่วยหาความรู้อยู่เสมอ	89	86
11. นิัยในการทำงาน	87	87
12. ความสามารถในการสื่อสาร	86	83
13. การยึดสวัสดิการของผู้เรียนเป็นหลัก	85	78
14. ความเชื่อมั่นในตนเอง	83	78
15. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	83	81
16. ความสามารถทางวิชาการ	78	73
17. การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ	72	74
18. การสนับสนุนนโยบายรัฐบาล	70	68
19. การงดเว้นอบายมุข	62	65
20. ความยืดหยุ่น	58	53

ที่มา : สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2543 : 90

สมชาย เทพแสง (2543 ก : 20 – 23) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพว่าเป็นกัปตันที่ชำนาญทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายและนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีลักษณะที่ดี หลักการสำคัญในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งโดย

ภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิก และงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายในเวลา และงบประมาณที่จำกัด ถ้าสามารถทำได้ก็ถือว่าเยี่ยม แต่อย่างไรก็ตามความเป็นผู้บริหารที่เก่งดี มีคนชื่นชอบศรัทธานั้น บางครั้งต้องขึ้นกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ด้วยที่เรียกว่า “สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ” ซึ่งลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพต้องมีลักษณะ 20 P ดังนี้

1. Psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน รู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดีที่เรียกว่า “รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง” ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาใจคอของแต่ละคนว่าเป็นคนอย่างไร หรือ การบริหารใครต้องวิเคราะห์เขาก่อนอันดับแรก

2. Personality ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดีตั้งแต่การแต่งกาย การเดิน การยิ้มแย้มแจ่มใสการพูดจาควรมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือ และควรมีอัธยาศัยไมตรีทำให้เกิดความประทับใจรวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มารยาทต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงทุก ๆ ด้าน

3. Pioneer ผู้บริหารมืออาชีพต้องกล้าได้กล้าเสีย ผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุกเพื่อให้คนยอมรับศรัทธาต้องทนกับความเหน็ดเหนื่อยและมีความมานะอดทนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. Poster ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดีและการประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือ मुखปาฐะ

5. Parent ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องเป็นพ่อแม่หรือผู้ปกครองและต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขาและผู้บริหารต้องวางตัวเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

6. Period ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นคนตรงเวลา การทำงานตรงเวลาสะท้อนให้เห็นว่าเป็นซื่อสัตย์ได้ทางหนึ่ง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7. Pacific ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสุขุม รอบคอบ ใจเย็น ถ้ามีความสุขุมรอบคอบทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าประมาทงานอาจจะเสียหายภายหลัง และมีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม ดังสำนวนภาษาอังกฤษที่ว่า “a snake in the grass” เปรียบเสมือน “เสื้อซ่อนเล็บหรือคมในฝัก”

8. Pleasure ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีอารมณ์ขัน แก่สถานการณ์ในช่วงที่ตึงเครียดได้ จะช่วยให้คนอื่นไว้วางใจ ตลอดจนการทำงานเป็นไปด้วยความสุขไม่เคร่งเครียด

9. Prudent ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมองการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์และผู้บริหารมืออาชีพต้องทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดน้อยลง

10. Principle ผู้บริหารมืออาชีพต้องยึดหลักการเป็นหลัก รวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้

11. Perfect งานที่เกิดขึ้นต้องให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ และมีความครบถ้วนถูกต้อง มีการตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่องโดยเน้นคุณภาพของงานเป็นหลัก

12. Point งานที่ต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอนชัดเจนสามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทาง

13. Plan งานที่ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและพึงระลึกอยู่เสมอว่า “งานใดก็ตาม ถ้ามีการวางแผนงาน งานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งทาง”

14. Pay ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอจะช่วยให้บุคลากร มุ่งทำงานเพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

15. Participation ผู้บริหารมืออาชีพต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและมองเห็นความสำคัญ ในการทำงาน พร้อมจะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

16. Pundit ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้เรื่องงานที่จะทำอย่างชัดเจน และสามารถ ปฏิบัติได้

17. Politic ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง บางครั้ง ต้องทำตนเหมือนนักการเมืองเข้ากับคนได้ทุกชั้น ตลอดจนกลุ่มบ้าง อย่าแข็งเกินไป

18. Poet ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร เพราะถ้าเรามีความสามารถด้านการเขียนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และเกิดความศรัทธาจากคนอื่น

19. Perception ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ตรวจสอบ และทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ ตลอดจนบันทึกเหตุการณ์และเลือกใช้อย่างเหมาะสม

20. Psycho ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพ ครุเป็นนักบริหารที่มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาสังคม ตลอดจนการปฏิรูป สังคมโดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานผู้บริหารต้องรักในศักดิ์ศรีในสถาบันและของ ตนเองไม่ดูถูกดูแคลนอาชีพของตนเองและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัยตลอดจน จรรยาบรรณในอาชีพของตน

ดังนั้น การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ (Professional director) นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน รวมทั้งความพร้อมของตนและครอบครัว ตลอดจนการยอมรับจากสมาชิกในสถาบันและชุมชน ถ้าผู้บริหารมีจิตใจที่มุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับการทำงานตลอดจนนำ 20 P ประกอบในการทำงานหรือ เป็นแนวทางก็สามารถสร้างความเชื่อมั่นได้ทางหนึ่งที่จะพาเราไปสู่เส้นทางของมืออาชีพ ตลอดจน สามารถนำพาบุคคลในหน่วยงาน สร้างสรรค์พัฒนาสังคม พัฒนาหน่วยงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 17 - 19) ได้กำหนดคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพในยุค เขตพื้นที่การศึกษา ไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของนักบริหาร มืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ หรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบมีเหตุ มีผลในการตัดสินใจ โดยยึดภายิตที่ว่า “ก่อนจะเชื่อสิ่งใดให้พิสูจน์ ก่อนจะพูดให้ยั้งคิดวินิจฉัย ก่อน จะทำกิจกรรมงานใด ๆ คิดให้รอบคอบจึงชอบดี”

2. ใฝ่ต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจะต้องทันสมัยใฝ่ต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ฉะนั้นจึงต้องเป็นผู้ติดตามข่าวสารต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งจากวิทยุ หนังสือพิมพ์และสื่อมวลชนเป็นต้น

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถ มองเห็นภาพในอนาคตและแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพ จะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น ประการหนึ่งคือ “ความซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน” นอกจากจะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตแล้ว ต้องมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5. ประสานสิบทิศ นักบริหารมืออาชีพ จำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับ หน่วยงานหรือบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานได้

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ๆ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องคิดหาวิธีการ ทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ นั่นคือ “หลักการทำงาน” เช่น

6.1 “ต้องรู้ว่าทำอะไร” ตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายไว้ชัดเจนมีสติสัมปชัญญะ กำกับการทำงานอยู่เสมอ เพื่อไม่ให้ลี้มวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายสั้น ๆ

6.2 “ต้องรู้ว่า จะทำอะไร” โดยเลือกวิธีการหลาย ๆ วิธี แล้วตัดสินใจนำมาเป็น แนวทางในการดำเนินงาน

6.3 ต้องตั้งใจทำ คือ มีความจริงใจ หรือตั้งใจทำงานนั้น ๆ ให้บังเกิดผลสำเร็จ

6.4 เต็มใจทำงาน คือ ทำงานให้สนุก และมีความสุขกับงานที่ทำ

6.5 สุขุมรอบคอบในการทำงาน โดยเฉพาะภาวะทางอารมณ์ของผู้นำต้องมี

6.6 มีใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในการทำงาน ไม่โลเลที่จะดำเนินงานที่ได้วางไว้

6.7 ประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจเป็นกลาง ยุติธรรม เปิดเผย

7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพ จำต้องมีบุคคลที่สามารถโน้มน้าว หรือจูงใจ เพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีความรับผิดชอบต่องานสูง เช่น ใช้วิธีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้รางวัลหรือบำเหน็จความชอบ เป็นต้น

8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญและพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข ไม่หนีปัญหาและไม่หมกหมมปัญหาไว้ ประคองคณพอกหางหมู

9. รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ๆ ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลางแต่บางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาด เพื่อจะแก้ปัญหาให้สงบหรือเรียบร้อย

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิดร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจและร่วมรับผิดชอบ โดยเฉพาะเขตพื้นที่การศึกษาจะต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับสถานศึกษาและคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

อุทัย เสดตานนท์ (2545 : 10) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์
2. เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
3. มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา
4. ฉลาด ทันสมัย และทันโลก

ธีระ รุญเจริญ (2548 : 17 - 20) ได้กล่าวถึงลักษณะของนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน
2. การศึกษา
3. บุคลิกภาพ
4. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
5. ความสามารถ/ทักษะ
6. ความรู้และการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ สามารถนำมาสรุปเป็นตาราง 2 ได้ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามแนวคิดของนักวิชาการศึกษา
และหน่วยงานทางการศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ							รวม
	จำลอง นักฟิสิกส์	สุรศักดิ์ ปาแอส	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์	สมชาย เทพแสง	ถวิล อรัญเวศ	อุทัย เดชทานนท์	ธีระ รุญเจริญ	
1. มีวิสัยทัศน์		✓	✓		✓	✓	✓	5
2. มีความรับผิดชอบสูง	✓		✓	✓				3
3. มีความขยันหมั่นเพียร	✓		✓	✓				3
4. มีความอดทน / อดสาหะ	✓		✓			✓		3
5. มีความซื่อสัตย์	✓		✓	✓		✓		4
6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์	✓		✓	✓		✓		4
7. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ / กระตือรือร้น ในการทำงาน	✓		✓					2
8. มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ	✓	✓						2
9. มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี	✓			✓				2
10. มีความตรงต่อเวลา / การบริหารเวลา	✓				✓			2
11. มีบุคลิกภาพที่ดี	✓		✓		✓		✓	4
12. ไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร		✓				✓	✓	3
13. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสาร		✓	✓	✓				3
14. การเป็นผู้นำทางวิชาการ			✓	✓				2
15. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม			✓		✓	✓	✓	4
16. การประสานความสัมพันธ์			✓			✓		2
17. การสร้างแรงจูงใจ			✓		✓	✓		3
18. การประเมินผล			✓		✓			2

ตาราง 2 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ	ตำแหน่งงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ							รวม
	จำลอง นักฟิสิกส์	ศาสตราจารย์ ปาแอส	ตำแหน่งงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	สมหวัง พิธิยานุวัฒน์	สมชาย เทพแสง	ถวิล อรัญเวศ	อุทัย เดชदानนท์	
19. คุณธรรม จริยธรรม			✓	✓	✓		✓	4
20. ความสามารถในการจัดการ				✓	✓		✓	3
21. กล้าตัดสินใจ						✓	✓	2

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่มีการกล่าวถึงมากที่สุดซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความสำคัญจำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความซื่อสัตย์ 3) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ด้านบุคลิกภาพที่ดี 5) ด้านการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 6) ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยมีรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์สิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องมีเพื่อนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัตเช่นในปัจจุบัน หากผู้บริหารปราศจากวิสัยทัศน์ก็จะไม่สามารถสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและดำรงรักษาความเป็นองค์กรที่ดีไว้ได้ นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของมิวิสัยทัศน์ไว้ดังนี้

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามัย (2537 : 13 - 16) กล่าวว่า มิวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำมีความสามารถ พินิจพิเคราะห์ สภาพแวดล้อมทั้งในและนอกองค์กรในแง่มุมของอดีตและปัจจุบันคาดคะเน

พยากรณ์และสร้างภาพ (Image) ฉายไปในอนาคตได้ว่าจะมีความเปลี่ยนแปลงอะไร แล้วทำการสื่อสาร (Communication) ภาพดังกล่าวให้แก่ผู้เกี่ยวข้องทราบ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 19 - 20) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความสามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2542 : 107 - 108) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำสามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย เทพแสง (2543 ข : 20 - 23) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่ทันสมัย อยู่ตลอดเวลา มีการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 15 - 19) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง นักบริหารมีอาชีพที่มีความสามารถมองเห็นภาพในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี เชื้อสตั๊ดและสร้างสรรค์ผลงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมาย มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถมองเห็นภาพในอนาคต และมีแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

ลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์และการปฏิบัติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 9) ได้สรุปเกี่ยวกับลักษณะของผู้มีวิสัยทัศน์ไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถของสมองที่จะคิดคาดคะเน จินตนาการ และเรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งอนาคตมากกว่าอนุรักษ์นิยม สังเคราะห์ข้อมูลได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
2. วางแผนเชิงกลยุทธ์ได้ดี ไม่สายตาสั้น เมื่ออยู่ในภาวะปัจจุบันและเห็นอนาคตได้ โดยไม่ต้องใช้แว่นสายตายาว
3. มองภาพกว้างแล้วมุ่งสู่ภาพเล็ก คิดแบบนิรภัย รู้แล้วเข้าใจนโยบายเป้าหมายออกจากวิธีการยึดหยุ่นในแนวทางที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย
4. ทำทายกระบวนกรไม่พอใจกับสภาพที่เป็นอยู่ กระตุ้น ริเริ่มนวัตกรรมอยู่เสมอไว้ด้วยสิ่งใหม่ ๆ อย่างพินิจพิเคราะห์

5. ไม่ยึดถือมั่นในอัตตา สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มี “แวว” ให้พัฒนาภาพให้บังเกิดมีอย่างสูงสุด ใจเปิดกว้างกับประสบการณ์ใหม่

6. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทะเยอทะยาน เน้นที่ผลกระทบเชิงสร้างสรรค์มุ่งหาความสำเร็จใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

วิระวัฒน์ ปันนิตามัย (2538 : 11) ได้เสนอแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ไว้ 5 ประการ คือ

1. เมื่อกำหนดวิสัยทัศน์ขึ้นแล้ว ควรเตรียมแนวทางผลักดันให้บังเกิดตามภาพที่วาดไว้แต่เนิ่น ๆ

2. เลี่ยงการปฏิบัติแบบดั้งเดิม อาจต้องมีจรรยาบรรณวางแผนปฏิบัติการประเมินให้สั้นในแต่ละส่วน

3. เริ่มการวางแผน (20%) และการปฏิบัติ (80%) คู่ขนานไปพร้อม ๆ กัน กำหนดขอบเขตที่สำคัญ ไม่ควรเน้นรายละเอียด

4. ผู้วางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ และผู้ปฏิบัติต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดการปฏิบัติในสิ่งที่คาดคะเนได้ไม่แน่นอน ย่อมมีความหมายมากกว่าครุ่นคิด

5. การปฏิบัติการเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ บางทีดูเหมือนว่าไม่คุ้มค่า ยุ่งเหยิง แต่อย่าลืมว่าความอดทนต่อสิ่งระคายเคืองทำให้หอยมุงสร้างไข่มุกที่สวยงามและราคาแพงได้ในที่สุด อุปสรรคที่จะทำให้วิสัยทัศน์ไม่บรรลุผลดังที่คาดหวังแต่แรก คือ กำหนดวิสัยทัศน์ที่ครอบคลุมสูง แต่ปฏิบัติไม่ได้ ผลิตความคิดในเชิงปริมาณ ขาดการวางแผนดำเนินการที่รัดกุมพออย่างรับปาก แต่ขาดปฏิบัติ ทำในเชิงพิธีกรรมโดยขาดความผูกพัน

ความสำคัญของวิสัยทัศน์

อำนาจ วีรธรรม (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 5) กล่าวว่า “คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือ วิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเน และใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน ทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหา และเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มิใช่คอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียว จะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างทันทั่วทั้งที่ เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีความเสี่ยง แต่ถ้าเราสามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย ผลดีมีมาก”

ดำรง บุญยืน (วันทนา เมืองจันทร์. 2542 : 6) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ถ้าไม่มีหรือไม่รู้วิสัยทัศน์เวลาปฏิบัติงานในองค์กร เช่น การจัดสรรงบประมาณจะมีปัญหา ดังนั้นวิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตจะเกิดขึ้นได้ก็จะต้องมีการวิเคราะห์ การกำหนดว่าสิ่งใดควรเป็นทิศทาง

เป้าหมายของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศ และจะบริหารงานอย่างไรเพื่อให้เกิดทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์ประกอบของวิสัยทัศน์

แมนาส (Manasse) (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538 ข : 3) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์กร (Organizational vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้าง และสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มอง สิ่งแวดล้อมขององค์กรด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (Future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบขององค์กรภายใน สิ่งแวดล้อม ณ จุด ๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคตเป็นการ สร้างภาพว่า องค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (Personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการ พัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่าง ผู้นำกับองค์กร เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุซึ่งเคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากร ต่าง ๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (Strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่อยู่บนพื้นฐานของความ เข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทาง กลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (Organization vision) กับความเป็นไปในอนาคต (Future vision) ในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง (Personal vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์กรและผู้นำจึงเห็น ได้ว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 85 - 86) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อการประเมินมาตรฐาน การศึกษา โดยมาตรฐานที่ 11 ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการใหม่ ๆ ที่เกิดประโยชน์ คุ่มค่าคุ้มทุน มีความเป็นไปได้สูง นำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษาและให้ความสำคัญกับงานวิชาการโดยมีการศึกษาค้นคว้า ติดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการ และมีผลงานวิชาการ ตามตัวชี้วัดดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย ชัดเจน มีความ เป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

2. การจัดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ริเริ่ม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3. การคิดและการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารอยู่บนพื้นฐานของหลักการ วิธีการ และ ทฤษฎีการบริหารที่เป็นระบบ

4. การนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 37) ได้กำหนดเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.2 กล่าวว่าผู้บริหารมีความคิดริเริ่ม และมีวิสัยทัศน์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. บริหารสามารถแสดงทิศทางของการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่ควรจะเป็น ในอนาคต 3 - 5 ปี ช่างหน้าอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น

2. ผู้บริหารริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทำทาบกับการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิดิ บุคคลของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา และสำนักงานรับรอง มาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้าน วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถมองเห็นภาพในอนาคต และมี แนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี สามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับยุคสมัยชัดเจนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เป็นผู้ริเริ่มแนวทางในการบริหาร ที่ทำทาบกับการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิดิบุคคลของสถานศึกษา

2. ด้านความซื่อสัตย์

การที่สถานศึกษาจะเกิดความเจริญก้าวหน้าและบริหารงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้นั้น หลักประพฤติปฏิบัติที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้บริหาร คือ ความซื่อสัตย์ เพราะหาก องค์กรใดมีผู้บริหารที่ขาดซึ่งความซื่อสัตย์แล้ว องค์กรนั้นก็ยากที่จะประสบความสำเร็จในการ ดำเนินงานได้ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของ ความซื่อสัตย์ไว้ดังนี้

กรมการศาสนา (2521 : 8) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การเป็นคนตรง ประพฤติอะไรด้วยน้ำใสใจจริง

ประเสริฐศรี เอื้อนครินทร์ (2524 : 22) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง ความซื่อตรงไม่คดโกง ทั้งทางกาย วาจา ใจ ทั้งต่อตนเองและหน้าที่การงาน

กรมสามัญศึกษา (2525 : 129) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่าหมายถึง ความประพฤติ
อย่างเหมาะสม และตรงตามความเป็นจริง ประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งกาย วาจา ใจ ต่อ
ตนเองและผู้อื่น

กรมวิชาการ (2528 : 8) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง การประพฤติตรง
และจริงใจ ไม่คิดทรยศไม่คดโกงและไม่หลอกลวง

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 286) ให้ความหมายของความซื่อสัตย์ว่า หมายถึง ประพฤติ
ตรงและจริงใจไม่คิดทรยศและไม่หลอกลวง

จึงสรุปได้ว่า ความซื่อสัตย์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ประพฤติปฏิบัติตนด้วย
ความจริงใจ ทั้งกาย วาจา ใจ อย่างเหมาะสมและตรงต่อความเป็นจริงทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่น

ประเภทของความซื่อสัตย์

กรมวิชาการ (2523 : 147 – 148) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดี การมี
ความละเอียดเกรงกลัวต่อการกระทำผิด การไม่พูดปลิ้นปล้อนหลอกลวง การไม่คิดโลภในของผู้อื่น
การยอมรับผิดจากการกระทำของตน เป็นต้น

2. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น มีลักษณะพฤติกรรม เช่น การมีความจริงใจต่อผู้อื่น การ
ไม่กล่าวคำเท็จต่อผู้อื่น การรักษาคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับผู้อื่น การไม่เอาเปรียบผู้อื่น การไม่ถือเอา
ของผู้อื่นมาเป็นของตนโดยไม่ได้รับอนุญาต การไม่ทุจริต คือควรมีความประพฤติดีทั้งต่อหน้า
และลับหลังผู้อื่น เป็นต้น

3. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ มีลักษณะพฤติกรรม เช่น มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนทำ
หรือได้รับมอบหมายและทำให้ดีที่สุด มีความตรงต่อเวลา การไม่ใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางหา
ผลประโยชน์ส่วนตน การรักษาและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ เป็นต้น

4. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะมีลักษณะพฤติกรรม เช่น การไม่คิดประทุษร้ายต่อหมู่คณะ
การรักษาความดีในหมู่คณะ การไม่นำความลับของหมู่คณะไปเปิดเผย เป็นต้น

กรมสามัญศึกษา (2525 : 129 – 131) ได้จำแนกประเภทของความซื่อสัตย์ไว้เป็น 4 ลักษณะ
คือ

1. ความซื่อสัตย์ต่อตนเอง คือ ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อ
การกระทำผิด พฤติกรรมที่แสดงออกคือ ไม่ปลิ้นปล้อนกล้อกลอง ไม่คล้อยตามพวกที่ชักจูงไป
ในทางที่เสื่อมเสีย มั่นคงต่อการทำดีของตน ไม่คดโกงมีความตั้งใจจริง และประพฤติตรงตามที่พูด
และที่คิด

2. ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงาน คือ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง พฤติกรรมคือ ไม่เอาเวลางานในหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัว และไม่ใช้อำนาจหน้าที่ทำประโยชน์ส่วนตัว

3. ความซื่อสัตย์ต่อบุคคลอื่น คือ การมีความซื่อตรงต่อผู้อื่น ต่อมิตร ต่อหัวหน้างาน ต่อผู้มีพระคุณ พฤติกรรมที่แสดงออกคือ ประพฤติตรงไปตรงมาไม่คิดคดต่อผู้อื่น ไม่ชักชวนไปในทางที่เสื่อมเสีย ไม่สอพลอเพื่อหาประโยชน์ส่วนตนและยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น ไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้ง

4. ความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ สังคม ประเทศชาติ พฤติกรรมที่แสดงออก คือ ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนหรือเอาดีเข้าตน และไม่ร่วมมือกันทำงานใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือผิดระเบียบข้อบังคับของสังคมหรือหมู่คณะ

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (2527 : 15) ได้แบ่งประเภทของความซื่อสัตย์ ไว้ดังนี้

1. ซื่อสัตย์ต่อตนเอง
2. ซื่อสัตย์ต่อวาจา
3. ซื่อสัตย์ต่อการทำงาน
4. ซื่อสัตย์ต่อหน้าที่
5. ซื่อสัตย์ต่อบุคคล
6. ซื่อสัตย์ต่อคณะ

พฤติกรรมความซื่อสัตย์

กรมวิชาการ (2523 : 60 – 61) ระบุถึงพฤติกรรมที่บ่งชี้ความซื่อสัตย์สุจริตมีหลายลักษณะ

ดังนี้

1. ซื่อตรงต่อเวลา
2. ซื่อตรงต่องานของตัวเองที่กำหนดไว้
3. ซื่อตรงต่อหน้าที่การงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน
4. ซื่อตรงต่อคุณธรรม (หรือความประพฤติที่ดี) ที่ยึดถือปฏิบัติ
5. ซื่อตรงต่อการนัดหมาย (การพบปะ การประชุม)
6. ซื่อตรงต่อการให้สัญญา (คำพูด เงิน การช่วยเหลือ)
7. ซื่อตรงต่อคำสั่งของครู
8. ซื่อตรงต่อระเบียบข้อบังคับของโรงเรียน
9. ซื่อตรงต่อทรัพย์สินของผู้อื่น

10. ชื่อตรงต่อหน้าที่การงานของผู้อื่นรู้จักแบ่งงานให้สมาชิกในกลุ่มไม่ก้าวก่ายงานของผู้อื่น
11. ชื่อตรงต่อระเบียบแบบแผนประเพณี
12. ชื่อตรงต่อกฎหมายที่เกี่ยวกับสังคม
13. ชื่อตรงต่องานที่หมู่คณะมอบหมาย
14. ชื่อตรงต่อข้อมูลปัจจุบัน โดยรู้จักจำแนกระหว่างข้อมูลและค่าประเมินของผู้อื่นได้
15. มีความยุติธรรม

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้านความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร โดยการประพฤติตนแบบตรงไปตรงมาไม่คิดคดผู้อื่น ร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ มียินดีในความสำเร็จของผู้อื่น โดยไม่คิดริษยาหรือกลั่นแกล้งไม่เอาเวลาทำงานในหน้าที่และอำนาจหน้าที่ไปใช้ทำประโยชน์ส่วนตัวและพวกพ้อง

3. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ชอบแสดงออกมากกว่าที่จะเก็บกดไว้ และจะนำประสบการณ์นั้นมาพัฒนางาน ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ นักการศึกษาได้ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังนี้

จรรยา ชื่นเกษม (2540 : 18 - 20) ได้รวบรวมความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อารีย์ รังสินันท์ (จรรยา ชื่นเกษม. 2540 : 18 - 20) กล่าวว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดจินตนาการประยุกต์ที่สามารถนำไปสู่สิ่งประดิษฐ์คิดค้นพบ สิ่งใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยีเป็นความคิดในลักษณะที่คนอื่นคาดคิดไม่ถึงหรือมองข้ามเป็นความคิดหลากหลาย คิดได้กว้างไกล เน้นทั้งปริมาณและคุณภาพ อาจเกิดจากการคิดผสมผสานเชื่อมโยงระหว่างความคิดใหม่ ๆ กับประสบการณ์เดิมให้เกิดสิ่งใหม่ที่แก้ปัญหาและเอื้ออำนวยประโยชน์ ต่อตนเองและสังคม

นาตยา ภัทรแสงไทย (จรรยา ชื่นเกษม. 2540 : 18 - 20) กล่าวว่าความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการมีความคิดเห็นที่ใหม่ ๆ หรือความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้

เดรฟคาาล (Drevkahl) (จรรยา ชื่นเกษม. 2540 : 18 - 20) ให้ความหมายว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งไม่เป็นที่รู้จักมาก่อนผลผลิตนั้นอาจจะเกิดจากการรวบรวมเอาความรู้ต่าง ๆ ที่ได้จากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงเข้า

กับสถานการณ์ใหม่ ๆ และสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่นี้ไม่จำเป็นต้องเป็นสิ่งที่มีสมบูรณ์อย่างแท้จริง อาจออกมาในรูปของผลผลิตทางศิลปะ วรรณคดี วิทยาศาสตร์ หรือเป็นเพียงวิธีการหรือกระบวนการเท่านั้น

กิลฟอร์ด (Guilford) (พะวงพิศ วัฒนกิจ และ มาลี กาบมาลา. 2541 : 18) ให้ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า หมายถึง ความสามารถทางสมอง เป็นความสามารถที่จะคิดได้หลายทิศทางหรือเป็นความคิดแบบ “อเนกนัย” ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคล่องตัวในการคิด ความคิดยืดหยุ่น และความคิดที่เป็นของตนเอง โดยเฉพาะคนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้องเป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิดด้วย

จากคำจำกัดความดังกล่าวสรุปได้ว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสามารถทางสมองที่คิดในลักษณะอเนกนัย หรือความคิดแบบกระจาย อันจะนำไปสู่การคิดค้นพบสิ่งแปลกใหม่ด้วยการคิดดัดแปลงปรุงแต่งจากความคิดเดิมผสมผสานกันทำให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้น ซึ่งรวมทั้งการคิดประดิษฐ์คิดค้นพบสิ่งต่าง ๆ ตลอดจนวิธีการคิด ทฤษฎี หลักการได้สำเร็จ

ลักษณะของผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

จากผลการศึกษาวิจัยอย่างกว้างขวางเรื่องลักษณะบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีข้อพึงสังเกตว่าคุณลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ได้จากการศึกษา ส่วนใหญ่จะพบลักษณะที่คล้ายคลึงกัน สอดคล้องกัน และขยายความคิดเพิ่มเติมให้ครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น จึงสรุปลักษณะของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีดังนี้ (จรรยา ชื่นเกษม. 2540 : 35 - 36)

1. มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยดี
2. ไม่ชอบทำตามผู้อื่นโดยไม่มีเหตุผล
3. มีจิตใจจดจ่อและผูกพันกับงานและมีความอดทนอย่างทรหด
4. เป็นผู้ไม่ยอมเลิกล้มอะไรง่าย ๆ หรือเป็นนักสู้ที่ดี
5. มีความคิดค้ำจุนหรือจินตนาการสูง
6. มีลักษณะความเป็นผู้นำ
7. มีลักษณะขี้เล่น รื่นเริง
8. ชอบรับประสบการณ์ใหม่ ๆ
9. นับถือตนเอง และเชื่อมั่นในตนเองสูง
10. มีความคิดอิสระและยืดหยุ่น
11. ยอมรับและสนใจสิ่งแปลก ๆ

12. มีความซับซ้อนในการเรียนรู้
13. กล้าหาญ กล้าเผชิญความจริง
14. ไม่ค่อยเคร่งครัดกับระเบียบแบบแผน
15. ไม่ยึดมั่นในสิ่งหนึ่งสิ่งใดจนเกินไป ชอบทำงานเพื่อความสุขและความพอใจของ

ตนเอง

16. มีอารมณ์ขัน

กระทรวงศึกษาธิการ (จรรยา ชื่นเกษม. 2540 : 36-37) ได้สรุปว่าบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระ ไม่ชอบตามอย่างใคร ไม่ยอมคล้อยตามความคิดเห็นของคนอื่นอย่างง่ายดาย กล้าคิดกล้าแสดงออก ชอบแสดงความคิดเห็น ชอบคลุกคลีในสังคม ยึดตัวเองเป็นศูนย์กลาง

2. รักที่จะก้าวไปข้างหน้า เต็มใจทำงานหนัก อุทิศเวลาให้งาน มีความมานะบากบั่นที่จะทำงานยากและซับซ้อนให้สำเร็จจนได้ เปิดรับประสบการณ์อย่างไม่หลีกเลี่ยง มีประสบการณ์อย่างกว้างขวาง มีความเต็มใจเสี่ยง อยากรู้อยากเห็น ตื่นตัวที่จะรับรู้ตลอดเวลา กระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร มีแรงจูงใจสูง

3. ไวต่อปัญหา รับรู้เร็วและง่าย มองการณ์ไกล มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม มีความสามารถในการแก้ปัญหา ใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีเก่ามาสู่แนวใหม่หรือวิธีการใหม่ ช่างสงสัย และมีนิสัยที่จะคิดหาคำตอบ

4. มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพินิจพิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน

5. มีความคิดริเริ่ม ชอบคิด ชอบทำสิ่งที่ซับซ้อนและแปลกใหม่ ชอบความยุ่งยากซับซ้อน และสามารถใช้คำถามซักถามสิ่งที่ต้องการจะรู้

6. ยอมรับในสิ่งที่ไม่แน่นอนและสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง อดทนต่อสิ่งที่ไม่แน่ชัด ไม่ขลาดกลัวต่อสิ่งที่ยังไม่ทราบ สิ่งที่ลึกลับและน่าสงสัย กลับรู้ลึกฟังพอใจและตื่นเต้นที่จะเผชิญกับสิ่งเหล่านั้น

7. มีความอดทนต่อความไม่เป็นระเบียบ ไม่ชอบทำตามระเบียบหรือกฎเกณฑ์ ไม่ค่อยมีความสม่ำเสมอและไม่ชอบถูกบังคับ

8. มีอารมณ์ขัน ชอบคิดเกินไปเรื่อย ๆ มีจินตนาการ

แมกกินสัน (Mackinson) (พะวงพิศ วัฒนกิจ และมาลี กาปมาลา. 2541 : 19) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ สามารถพินิจพิเคราะห์ความคิดอย่างถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและความสามารถในการ

สอบสวน ค้นคว้าหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดอย่างกว้างขวาง ลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือเป็นผู้เปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ชอบแสดงออกมากกว่าที่จะเก็บกดไว้

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดพลิกแพลงแก้ปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงด้วยดีมีความเป็นตัวของตัวเอง มีความคิดอิสระไม่ชอบตามอย่างใคร ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ พินิจพิเคราะห์ความคิดอย่างถี่ถ้วน ชอบเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ชอบแสดงออกมากกว่าที่จะเก็บกดไว้ มองการณ์ไกล และมีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม

4. ด้านบุคลิกภาพที่ดี

ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนขององค์กร ถ้ามีผู้นำที่ดี องค์กรนั้นย่อมเดินหน้าต่อไปได้ ดังนั้นทุก ๆ ที่จึงต้องมองหาผู้นำที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น โดยส่วนหนึ่งเราสามารถสังเกตได้จาก “บุคลิกภาพ” ของคน ๆ นั้น ว่าเหมาะสมกับตำแหน่งหรือไม่ บุคลิกภาพของผู้บริหาร มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ดังนี้

สถิต วงศ์สวรรค์ (2540 : 4) ได้ให้ความหมายบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก ภายใน และปัจจัยต่าง ๆ อันมีอิทธิพลต่อความรู้สึกผู้พบเห็น

สุชีลา ยันตพงศ์พิพัฒน์ (2541 : 10) สรุปความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะต่าง ๆ ที่เป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของบุคคล ทั้งที่สังเกตได้ชัดเจน และที่ซ่อนเร้นอยู่ ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่ตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมอันทำให้บุคคลแตกต่างกัน

รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง (2543 : 11) ให้ความหมายของบุคลิกภาพว่า หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลที่รวมกันแล้วทำให้บุคคลนั้นแตกต่างกับผู้อื่น ลักษณะต่าง ๆ เหล่านั้น ได้แก่ อุปนิสัยใจคอ ความสนใจ ทักษะคติ ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลนั้นแสดงออกมา

ฮิลการ์ด (Hilgard. 1967 : 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน อันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างกัน

นอลล์ (Noll. 1957 : 277) ให้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นวัดได้ว่าเขาเป็นคนอย่างไร ซึ่งหมายถึง ผลรวมของนิสัยและพฤติกรรม ได้แก่ สถิติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะคติ ความสนใจ และปฏิกิริยาต่าง ๆ ที่แสดงต่อสิ่งแวดล้อม

จากความหมายที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหาร ที่แสดงออกถึงพฤติกรรมรวมของบุคคล ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ หรือมีลักษณะเฉพาะคน ๆ หนึ่ง ประกอบด้วยบุคลิกภาพภายใน จะแสดงออกทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา และบุคลิกภาพภายนอก จะแสดงออกทางด้านรูปร่าง ทรวดทรง การแต่งกาย อากัปกิริยา ท่าทางการวางตัว นิสัย ความสามารถ รสนิยม

องค์ประกอบของบุคลิกภาพของผู้บริหาร

ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้น จะต้องเป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดีเป็นเบื้องต้น โดยจะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ต่อต้านหรือยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างโดยไร้หลักการ และไม่ว่าอยู่ในสถานการณ์ใด ๆ ก็ตาม ก็ยังสามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างคงเส้นคงวา นั่นก็คือ การเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดี (นงลักษณ์ สุทธิวัฒน์พันธ์. 2544 : 4) ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข นักวิชาการหลายท่านได้สรุปลักษณะของบุคลิกภาพที่ดี ไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม (2526 : 200) ได้สรุปบุคลิกภาพของผู้บริหารที่จะช่วยเสริมสร้างลักษณะผู้นำจำแนกได้ ดังนี้

1. สติปัญญา คือ ความสามารถในการที่จะศึกษาและเข้าใจได้จากประสบการณ์ต่าง ๆ ที่เคยผ่านมา อันนี้เป็นบุคลิกภาพที่ผู้นำควรมีไว้อย่างมากทีเดียว ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับสมอง เซาว์น และไหวพริบ เพราะนอกจากจะทำให้เกิดคุณลักษณะอย่างอื่น ๆ แก่ตนเองแล้ว ยังสามารถให้สติปัญญานี้วินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเฉียบแหลมและทันที่อีกด้วย

2. อุปนิสัย คือ แบบลักษณะของบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นทางอาการกิริยา ความประพฤติ ศีลธรรม จรรยา เช่น ความสุภาพ ความอ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นต้น ซึ่งก็คือคุณสมบัติอันเป็นสันดานประจำตัวของมนุษย์เรานั้นเอง

3. อารมณ์ คือ กรอบของความรู้สึกนึกคิดและความต้องการตามธรรมชาติ อารมณ์นี้ จึงเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจจากประสาททั้ง 5 นี้ จะส่งอาการต่าง ๆ ที่รับมาไปยังอารมณ์ต่อจากนั้น อารมณ์ก็จะส่งอาการไปบังคับ หรือควบคุมจิตใจให้ทำอะไรตามความประสงค์ ฉะนั้น อารมณ์จึงมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำมากเพราะเกี่ยวกับการบังคับตัวเองเมื่อเราสามารถบังคับตัวเองได้แล้ว จึงสามารถบังคับ หรือควบคุมผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้

4. รูปร่าง คือ ลักษณะการสร้างหรือรูปร่างที่สร้างขึ้นของมนุษย์แต่ละคน เช่น สูง ต่ำ ดำ ขาว อ้วน ผอม ฯลฯ รวมทั้งส่วนประกอบอื่น ๆ เช่น การแต่งกาย กิริยาท่วงทีวาจา รูปร่าง มีความสัมพันธ์กับอารมณ์มาก เพราะมันมีความรู้สึกได้ง่ายและยอมถูกอารมณ์บังคับได้

ด้วย ฉะนั้น ร่างกายจึงต้องดีพร้อมและมีสุขภาพสมบูรณ์ จึงจะนับว่าเป็นผู้นำที่ดีได้ ยิ่งกว่านั้น ภาวะของร่างกายที่ดีย่อมแสดงออกซึ่งบุคลิกภาพของการเป็นผู้นำให้เด่นชัดขึ้นอีกมาก

กันยา สุวรรณแสง (2536 : 354 - 355) บุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้

1. สุขภาพร่างกายสมบูรณ์
 2. ท่าทางสง่า ลักษณะท่าทางดี มีลักษณะทางร่างกายสง่า กระฉับกระเฉง คล่องแคล่ว ว่องไว
 3. เป็นคนมีเหตุมีผล ละเอียด สุขุม รอบคอบ
 4. มีอารมณ์ดี อารมณ์มั่นคง มีอารมณ์ขันและร่าเริงในโอกาสอันควร สนุกสนานอยู่เสมอ
 5. สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดีในทุกกาลเทศะ เป็นบุคคลที่สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั่วไป เป็นบุคคลที่ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี
 6. มีความอดทน มีกำลังใจสูง มีกำลังใจกล้าแข็ง กล้าเผชิญกับอุปสรรคและภาวะคับขันสามารถที่จะเผชิญเหตุการณ์ต่าง ๆ โดยไม่หวั่นไหว
 7. ไม่มองโลกในแง่ร้าย เป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี
 8. เป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ไม่คอยแต่พึ่งผู้อื่นเสมอไป รู้จักช่วยตัวเอง เมื่อสถานการณ์คับขัน กล้าพูดความจริง กล้าเผชิญความจริง
 9. เป็นบุคคลที่ยอมรับความเป็นจริง และเข้าใจโลก
 10. มีความเชื่อมั่นใจตัวเอง ไม่เป็นคนขี้อาย เป็นคนที่มีความสามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน ไม่มีจิตใจรวนเร เหล่านี้จะทำให้มีลักษณะของความเป็นผู้นำเป็นที่เชื่อถือ ไว้วางใจของผู้อื่น
 11. มีความร่าเริง สดชื่น แจ่มใสอยู่เสมอ คือเป็นคนมีอารมณ์ดี จิตใจดี เข้าไหนเข้าได้ ใคร ๆ ก็พอใจจะพบเห็น คบหาสมาคมด้วย
 12. ความสุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาทดี วาจาท่าทางที่แสดงออกเป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น
 13. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรมไม่ลำเอียง มีความเสมอภาค รักความจริง
 14. มีความเห็นอกเห็นใจ ใครได้รับทุกข์ก็ให้ความช่วยเหลือ
 15. มีความสงบเสงี่ยม รู้จักอดกลั้น รู้จักบังคับใจตนเอง ไม่ตื่นเต้น ไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ง่ายเกินไป มีสติดี ควบคุมอารมณ์ได้
 16. มีความกระตือรือร้น ใฝ่หาและรักความก้าวหน้า
 17. ไม่เห็นแก่ตัวเอาเปรียบผู้อื่น
- เบิร์ค (Burke) (สมชาย เทพแสง. 2547 : 55-62) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย

1. มีบุคลิกภาพด้านร่างกายดี เช่น แต่งกายดี วาจาดี และ วางตนเหมาะสม เป็นต้น
2. มีบุคลิกด้านจิตใจดี เช่น มีความเชื่อมั่น มีความกล้าหาญ อดทน มีเมตตา และมีใจเป็นธรรม เป็นต้น
3. มีบุคลิกด้านสังคมดี เช่น สามารถร่วมงานกับบุคคลอื่นๆ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

ประณม ถาวรเวช (2552 : ออนไลน์) กล่าวว่า องค์ประกอบของบุคลิกภาพประกอบด้วย องค์ประกอบ 4 ประการดังนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย แบ่งเป็นองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบ

ประการแรก คือ รูปลักษณ์ภายนอกของผู้บริหาร เพราะนี่เป็นสิ่งที่ปรากฏแก่สายตาผู้คน ดังนั้น ความสะอาดของร่างกายจึงเป็นสิ่งสำคัญ รองลงมาคือการแต่งกายที่เรียบร้อย เหมาะสมกับตำแหน่ง วัย และสถานการณ์ ทั้งสองส่วนนี้จะเป็นตัวสื่อสารให้คนภายนอกรู้จักตัวคุณเองไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษา ฐานะ ตำแหน่ง ฯลฯ โดยไม่ต้องใช้คำพูดด้านวิชาการบางท่านเรียก สิ่งนี้ว่า “การสื่อสารที่ไร้ศัพท์” ผู้บริหารที่ขาดการใส่การสื่อสารที่ไร้ศัพท์นี้ อาจจะสื่อสารให้ผู้พบเห็นเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ผิดไปจากความจริงได้

ประการที่สองคือ บุคลิกภาพภายใน หมายถึงการใช้ภาษา ผู้นำต้องสามารถพูดโต้ตอบได้ฉลาด สามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้ และต้องอ่านหนังสืออยู่เสมอ เพื่อก้าวทันสมัยและเป็นข้อมูลในการแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา โต้ตอบกับคู่สนทนา นี่คือนี่ที่จะก่อให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2. บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตวิทยา

อารมณ์เป็นสิ่งที่แสดงให้คนรู้จักเราได้อย่างชัดเจน ผู้นำที่มีบุคลิกภาพดีต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ ทนต่อความกดดันได้ ระวังอารมณ์โกรธได้อย่างรวดเร็ว ไม่หุนหันุนใจ บ่นว่าตลอดเวลา ต้องกล้าเผชิญอุปสรรคอย่างไม่ย่อท้อ เคารพสิทธิผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและต้องมีจิตวิทยาในการพูด พูดจาชมเชย โน้มน้าวใจให้คนทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานได้รวมทั้งมีจิตใจที่จะส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

3. บุคลิกภาพทางสังคม

ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการศึกษาหาความรู้ในพิธีการต่าง ๆ ตามบรรทัดฐาน (Norms) ของสังคม เพื่อจะได้ปฏิบัติตามมารยาทสากลได้อย่างถูกต้อง สามารถเป็นตัวอย่างให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งคนรอบข้างได้

4. บุคลิกภาพทางสติปัญญา

ความรู้และมองการณ์ไกลเป็นสิ่งสำคัญกับผู้ที่อยู่ในสถานะ “ผู้บริหาร” ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พอที่จะเป็นผู้นำกลุ่มได้ สามารถสร้างสิ่งที่ดีก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ อีกทั้งการมีบุคลิกภาพที่ดีทางสติปัญญา จะยังทำให้ลูกน้องเคารพและให้เกียรติมากยิ่งขึ้นด้วย

บุคลิกภาพทั้ง 4 ด้านนี้หากเป็นบุคคลธรรมดา ๆ จะได้รับความคาดหวังว่าต้องมีในระดับหนึ่ง แต่ยังเป็นที่ยกย่องสูงในบุคคลระดับผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้า ผู้จัดการ ผู้บริหาร ฯลฯ เพราะคนรอบข้างจะมองว่า บุคคลข้างต้นจะต้องมีบุคลิกที่ดีเป็นอย่างมาก หากทำอะไรผิดพลาดเพียงนิดเดียวก็อาจถูกตำหนิได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องระวัง และใส่ใจต่อทุกการกระทำ ทุกคำพูด ทุกความคิด ฯลฯ เพราะคนระดับผู้นำทำอะไรแล้ว จะเป็นที่ยึดตามองของคนอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญผู้นำต้องหมั่นสร้างและฝึกฝนบุคลิกภาพของตัวเองให้ดียิ่งขึ้นจนเป็นภาพลักษณ์ประจำตัว เพื่อให้เกิดความนับถือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วงานทั้งหลายก็จะเดินไปสู่เส้นชัยได้ด้วยดี

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษา หน่วยงานทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้านบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึง ความสุภาพเรียบร้อย กิริยามารยาทดี วาจาท่าทางที่แสดงออกเป็นเสน่ห์แก่ผู้พบเห็น สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสังคมได้ดีในทุกกาลเทศะ มีความสงบเสงี่ยม รู้จักอดกลั้น รู้จักบังคับใจตนเอง เป็นตัวของตัวเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างฉับพลัน โดยไม่มีจิตใจรวนเร

5. ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วมนับเป็นรูปแบบของการบริหารที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นการให้ความสำคัญกับบุคคล และกลุ่มงานและได้รับการยอมรับว่าสามารถช่วยลดปัญหาข้อขัดแย้งและสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ดังที่ได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

สมชาย เทพแสง (2543 ข : 20) กล่าวว่า บริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารต้องบริหารงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมใจที่จะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้าง ๆ

ถวิล อรัญเวศ (2544 : 15 - 19) กล่าวว่า บริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง นักบริหารมีอาชีพจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ สมยศ นาวิการ (ธีระ รุญเจริญ. 2548 : 112) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ เน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของผู้ได้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาการบริหารที่สำคัญ เป็นแนวความคิดที่จะแบ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 395) กล่าวว่า บริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวและมีอารมณ์ขัน ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การบริหารงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และ ร่วมรับผิดชอบ โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

ลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เน้นความสำคัญที่บุคลากรและกลุ่มงานให้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารที่มีประสิทธิภาพในบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย ซึ่งผู้บริหารยินยอมมอบและกระจายอำนาจของตนสู่ผู้ปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการช่วยลดภาระหน้าที่ของผู้บริหารลงและสามารถใช้เวลาในเรื่องสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงลักษณะการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ดังต่อไปนี้

สมยศ นาวิการ (2540 : 149) กล่าวถึงระบบการมีส่วนร่วมว่า การบริหารงานระบบนี้ ผู้นำจะยึดถือข้อสมมติฐานที่มีต่อบุคคลตามทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งกล่าวว่า ผู้นำใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการน้อยมากและเรียกผู้นำแบบนี้ว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร

สุนันทา เลहनันท์ (2541 : 197 - 198) ได้กล่าวถึงระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า แท้ที่จริงก็คือ การใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหารนั่นเอง ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรและจะใช้วิธีตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจก็ต่อเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ โดยรอบครบแล้ว ดังนั้น ในการตัดสินใจจึงไม่ได้เกิดจากความต้องการส่วนตัวของใคร โดยเฉพาะ ผู้บริหารเชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นรางวัลด้านวัตถุหรือจิตใจต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 293) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของ Likert ว่า เป็นนักบริหารที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในบุคลากรอย่างสมบูรณ์ ดังนั้นเขาจะเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นตลอดเวลา และให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยใช้ความเห็นพ้องต้องกัน โดยใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก บุคลากรครูผู้สอนจะมีความรู้สึกเป็นอิสระมากในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานทุกอย่าง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543 : 15 - 17) ค้นพบว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการได้อย่างถึงประดี้นการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ครอบครัวยุทธศาสตร์ของผู้เรียนมีส่วนร่วม และเต็มใจเป็นสมาชิกของโรงเรียนในบรรยากาศที่มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างความตระหนักเสริมความเข้มแข็งและการทำงานร่วมกันในการวางแผนดำเนินงานและติดตามผล

สมพงษ์ เกษมสิน (ธีระ รุญเจริญ, 2548 : 115 - 116) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5 ประการ คือ

1. การชี้แนะและสอนงาน วิธีนี้จะช่วยทำให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้ประโยชน์ในแง่ที่จะเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ และได้รับความอบอุ่นใจรวมทั้งการที่จะได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา
2. การให้กลุ่มเสนอแนวความคิดเห็น วิธีการนี้จะช่วยสร้างสามัคคีธรรมในกลุ่มและเป็นการระดมความคิดเห็นของกลุ่ม ซึ่งจะช่วยให้ได้รับข้อคิดเห็นที่กว้างขวางและมีลักษณะของกลุ่มจะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์การ
3. การให้กลุ่มควบคุมกันเอง การควบคุมกันเองระหว่างกลุ่มย่อมก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บังคับบัญชาคอยติดตามควบคุม
4. จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
5. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น ผู้รับฟังความคิดเห็น

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกโดยการเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมรับผิดชอบ โดยใช้ความเห็นพ้องต้องกันโดยใช้เสียงส่วนใหญ่เป็นหลักและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

6. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้บริหาร นับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากเป็นผู้ที่มีบทบาทในการกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน แนวทางปฏิบัติ และเป็นตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ในองค์กร หากผู้บริหารเป็นผู้ที่มีจิตสำนึกในการวางนโยบายและยึดแนวทางในการปฏิบัติอย่างมีคุณธรรม อีกทั้งรู้จักการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณธรรม ย่อมส่งผลมีมายังองค์กรและสังคมโดยรวม โดยนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

อำนาจ วีรวรรณ (2535 : 194 - 199) กล่าวว่า มีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารที่ตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ความจงรักภักดี เพียบพร้อมด้วยสัจธรรมไม่เอาไรด์เอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้โดยไม่นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

สมชาย เทพแสง (2543 ก : 20 - 23) กล่าวว่า มีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่งวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

สุรศักดิ์ ปาแส (2543 : 27 - 33) กล่าวว่า มีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสามารถจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มีการบริหารโดยมีความตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอาไรด์เอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม

หลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหาร

คุณธรรมเป็นแนวปฏิบัติเพื่อให้มนุษย์ในองค์กรหรือนอกองค์กรอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างดีงามด้วยความเชื่อว่าเราทำดีกับเพื่อนมนุษย์และบุคคลอื่น เขาจะมีความพอใจเมื่อเขาพอใจแล้วจะมีส่วนเพิ่มกำลังและเวลาในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์กร (อรุณ รักธรรม, 2526 : 61) ได้มีผู้รู้ นักปราชญ์หลายคนได้เสนอหลักคุณธรรมในการบริหารไว้ ซึ่งพอประมวลได้ 3 ประการ คือ

1. การรู้จักตน ผู้บริหารต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ และมั่นคงในอารมณ์ (วิจิตร ศรีสะอ้าน, 2523 : 38) หลักคุณธรรมข้อนี้ หมายถึง งานและการครองงาน ซึ่งตนเป็นผู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ควรจะรู้จักตนเอง มีฐานะ ตำแหน่ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความประสงค์หรือวัตถุประสงค์ในการทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่นและรู้จักวิธีครองตนให้เป็นคนดี มีเสน่ห์ น่าเคารพนับถือ น่าคบหาสมาคมและไว้วางใจจากผู้อื่น

2. การเข้าใจคน ผู้บริหารต้องรู้จักและพยายามเข้าใจคนอื่น (วิจิตร ศรีสะอ้าน. 2523 : 38) เกี่ยวกับพื้นฐานของคน และธรรมชาติจิตใจของคนว่า มีความต้องการความคล้ายคลึงกันและมีความแตกต่างในด้านต่าง ๆ อย่างไร (สุรัฐ ศิลปะอนันต์. 2527 : 95) หลักคุณธรรมข้อนี้ คือ การรู้จักและเข้าใจบุคลากรเกี่ยวกับฐานะ ตำแหน่ง บทบาทหน้าที่ ความรู้ความสามารถ ความประพฤติ นิสัยใจคอ ความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคลของบุคลากร เพื่อให้ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรได้เหมาะสมกับที่เรียกว่า การครองคนนั่นเอง

3. การปรับตน เมื่อผู้บริหารรู้จักและเข้าใจคนอื่นแล้ว ก็ปฏิบัติตนเพื่อให้เข้ากับผู้อื่น ให้เกียรติผู้อื่น การปฏิบัติต่อผู้อื่นให้เขามีความสุข (อรุณ รักรธรรม. 2526 : 2) หลักคุณธรรมข้อนี้ หมายถึง วิธีปฏิบัติต่อผู้อื่นเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกันเป็นอันดีซึ่งอาจเป็นการแสดงออกทางกาย วาจา หรือใจ และใช้สื่อ ปฏิบัติอย่างไรนั้นย่อมอยู่บนพื้นฐานของความรู้จักตน ความเข้าใจคน และมุ่งผลของงานด้วยแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ นี้ เรียกว่า แนวทางการครองงานนั่นเอง

การสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีแนวปฏิบัติที่อยู่ในกรอบของคุณธรรมจริยธรรม เพราะคุณธรรมจริยธรรม เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร และเป็นเครื่องมือช่วยส่งเสริมให้บุคคลนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุณธรรมจริยธรรมที่ผู้บริหารพึงมีนั้นปรากฏอยู่ในหลักของศาสนาทุกศาสนา ระเบียบ กฎหมาย คำสั่ง จรรยาบรรณ ระเบียบวินัย ข้าราชการครู (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. 2528 : 73 - 74)

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 37) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.1 กล่าวว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในการทำงาน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร (สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การระดมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ)
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 85) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมาตรฐานที่ 11 ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 กล่าวว่า ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและ

ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคมโดยมีหลักในการพิจารณา ดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม (จรรยาบรรณต่อตัวเอง)
2. การมีความรับผิดชอบต่อน้ำที่และบทบาทของผู้บริหาร (จรรยาบรรณต่อน้ำที่)
3. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นกัลยาณมิตร (จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)
4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ)
5. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม (จรรยาบรรณต่อสังคม)

จากแนวคิดของนักวิชาการ นักการศึกษาและหน่วยงานทางการศึกษา จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้โดยไม่นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

2. คุณภาพงานวิชาการ

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและจำเป็นที่สุดของสถานศึกษา ดังที่ ผกา แสงสุวรรณ (2536 : 25) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับงานวิชาการว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญและเป็นหลักของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาจะเป็นขนาดใดก็ตาม การสังเกตว่าสถานศึกษานั้นมีมาตรฐานและคุณภาพเป็นอย่างไร จะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเพราะงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่น ๆ อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นงานด้านหลักสูตร งานด้านวัดผล การจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการจัดกิจกรรมให้แก่แก่นักเรียน ดังนั้นจึงแสดงให้เห็นว่า งานวิชาการเป็นงานที่สำคัญมากต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทุกระดับและทุกสถานศึกษา

การที่สถานศึกษาจะเป็นที่ยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพทางด้านวิชาการเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้บริหารและบุคลากรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะต้องมีการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อให้งานวิชาการของสถานศึกษามีคุณภาพ นักเรียนซึ่งเป็นผลผลิตของสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง บรรลุตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรอันจะส่งผลให้ได้รับการยอมรับจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนอยู่ตลอดเวลา

ความหมายของงานวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของงานวิชาการไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2532 : 48) กล่าวว่า งานวิชาการในโรงเรียนนอกจากหมายถึงความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักที่ถือว่าจำเป็นต่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมแล้ว ปัจจุบันงานวิชาการยังหมายรวมถึง การอบรมศีลธรรมจรรยา และความประพฤติของนักเรียนเพื่อให้เป็นคนดีนอกเหนือจากความรู้ความสามารถที่จะนำมาเลี้ยงชีวิตให้มีความสุข ความพอใจตามเอกลักษณ์และสภาพความเป็นอยู่ ตลอดจนช่วยเหลือเพื่อแม่แก่เพื่อนบ้านและสังคมตามสมควรด้วย

กัญญา สาทร (2534 : 324) กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมทุกชนิดในโรงเรียนซึ่งเกี่ยวข้องกับการพัฒนาปรับปรุงการเรียนการสอนนักเรียนให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูงสุด

อุทัย บุญประเสริฐ (2540 : 25) กล่าวว่า งานวิชาการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสูตรไปใช้ การบริหารหลักสูตรให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและได้ผลผลิตของหลักสูตร ซึ่งหมายถึงตัวเด็กที่เป็นผลผลิตของหลักสูตรที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและงานวิชาการจะครอบคลุมการบริหารหลักสูตร ซึ่งเป็นตัวการสำคัญในการกำกับหรือการกำหนดทิศทางในการจัดการศึกษาเล่าเรียน ของโรงเรียน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า งานวิชาการ หมายถึง งานที่เป็นภารกิจหลักของโรงเรียนที่ผู้บริหารจัดกิจกรรมทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดการสอนของครู การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้แก่นักเรียนและการประเมินผลการเรียนของนักเรียนเพื่อให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ บรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรซึ่งจะส่งผลต่อมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน

ความหมายของคุณภาพ

นักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพ ไว้ดังนี้

วิฑูรย์ สิมะโชคดี (2541 : 3) ได้กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง คุณลักษณะและคุณสมบัติ รวมทั้งหมดของผลผลิต หรือบริการที่เป็นไปตามความต้องการที่กำหนดไว้ชัดเจนหรือตามแนวที่แฝงไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2542 : 8) ได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง คุณค่าของความเป็นเลิศระดับของคุณภาพหรือระดับของความเป็นเลิศซึ่งอาจหมายถึง คุณสมบัติหรือคุณลักษณะของวัตถุหรือบุคคลที่ทำให้แตกต่างไปจากวัตถุอื่นหรือบุคคลอื่น

สมศักดิ์ สินธุรเวชญ์ (2542 : 45) กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง การทำให้ลูกค้าพึงพอใจด้วยการทำให้ความต้องการและความหวังของลูกค้าได้รับการตอบสนอง

ไฟเกนบัม (Feigenbum) (สมศักดิ์ สินธุรเวชญ์. 2542 : 7) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพ หมายถึง สิ่งที่ดีที่สุดสำหรับเงื่อนไขลูกค้า (การใช้งานและราคา) ซึ่งสอดคล้องกับ (Sallis. 1993 : 22 - 23) ที่กล่าวว่า คุณภาพ หมายถึง ความสมบูรณ์แบบซึ่งใกล้เคียงกับความดี ความงาม ความจริง ที่แสดงถึงความมีมาตรฐานสูงสุด นอกจากนี้คุณภาพยังมีความหมายที่สัมพันธ์กัน 2 ด้าน คือ ด้านผู้ผลิต คุณภาพหมายถึง ตรงตามมาตรฐาน และด้านผู้บริโภค คุณภาพหมายถึง ตรงตามความต้องการ

จากที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณภาพ” จึงสรุปได้ว่า คุณภาพ หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของผลงานที่เป็น ไปตามมาตรฐานที่กำหนดซึ่งตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้ใช้บริการ

ความหมายของคุณภาพงานวิชาการ

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพงานวิชาการและได้ให้ความหมายของคุณภาพงานวิชาการ ไว้ดังนี้

รุ่ง ลอยเลิศ (2543 : 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพงานวิชาการ ไว้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของงานวิชาการโรงเรียนในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการสอน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่งส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ความพึงพอใจของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียนสูง

สุมาลี จันทร์ใหม่ (2544 : 9) ได้ให้ความหมายของคุณภาพงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง ผลผลิตของการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนที่เป็นความพึงพอใจของผู้เรียน ความพึงพอใจของผู้สอน ความพึงพอใจของผู้ปกครอง ความพึงพอใจของสมาชิกอื่นในสังคม ความพึงพอใจของสถาบันที่เกี่ยวข้อง และความพึงพอใจของผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ

อนันต์ บุญแต่ง (2545 : 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพงานวิชาการไว้ว่า หมายถึง กระบวนการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ตามขอบข่ายงานวิชาการตามเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 ซึ่งประกอบด้วย 6 งานคือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) การบริหารงานวิชาการ 3)

การจัดการเรียนการสอน 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และ 6) การประเมินผลการจัดการงานวิชาการ

สุวรรณ อินทร์รักษ์ (2546 : 14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพงานวิชาการว่า หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่สามารถพัฒนานักเรียนให้ได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นกรอบในการประเมินคุณภาพภายนอก ในรอบแรก ของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานด้านผู้เรียนจำนวน 7 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้

สรุปได้ว่า คุณภาพงานวิชาการ หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน บริหารงานวิชาการตามขอบข่ายงานวิชาการจำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศภายใน และ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล

2.2 ขอบข่ายของงานวิชาการ

นักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษา ได้ระบุขอบข่ายของงานวิชาการไว้ ดังนี้

กิติมา ปริศิติกุล (2532 : 57) ได้แบ่งขอบข่ายงานวิชาการ ออกเป็น 9 ประการ คือ

1. แผนปฏิบัติงานด้านวิชาการ
2. หลักสูตรและการสอน
3. การจัดการเรียนการสอน
4. สื่อการสอน
5. การปรับปรุงการเรียนการสอน
6. การวัดผลประเมินผล
7. งานพัฒนาบุคลากร
8. งานการค้นคว้าวิจัยทางการศึกษา
9. งานการเผยแพร่วิชาการ

บุญมี เณรยอด (2536 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า งานวิชาการเป็นกิจกรรมที่กว้างขวางครอบคลุมในเรื่องต่อไปนี้

1. หลักสูตรและเอกสารการใช้หลักสูตร
2. ตารางสอนและวิธีการสอน
3. วัสดุอุปกรณ์และการใช้แหล่งทรัพยากรในห้องเรียน
4. ห้องสมุด
5. กิจกรรมนักเรียน
6. การนิเทศงานวิชาการในโรงเรียน

7. การแนะแนว
8. การวัดผลและประเมินผลการศึกษา
9. การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 7) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้
2. ด้านการเรียนการสอน
3. ด้านวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน
4. ด้านการวัดผลและประเมินผล
5. ด้านห้องสมุด
6. ด้านการนิเทศภายใน
7. ด้านการประชุมอบรมทางวิชาการ

อูทัย บุญประเสริฐ (2538 : 82) ได้กำหนดขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. เรื่องความรู้ความเข้าใจพื้นฐานเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้
2. เรื่องการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักการและจุดหมายหลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร

3. เรื่องกิจกรรมนักเรียนและการบริหารกิจกรรมนักเรียนให้ตอบสนองหลักสูตรและเสริมสร้างหลักสูตรให้เป็นผลสมบูรณ์

4. เรื่องสื่อการเรียนการสอนและกิจกรรมห้องสมุด เพื่อการส่งเสริมการเรียนการสอน ตามหลักสูตรโดยตรง เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามจุดหมายของหลักสูตรและเพื่อเสริมความทันสมัยทางวิชาการให้กับครูโดยตรง

5. เรื่องการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนตามจุดประสงค์การเรียนรู้ ตามจุดหมายและหลักการของหลักสูตร และการประเมินคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน

6. เรื่องการนิเทศการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพสำหรับบุคลากรทางวิชาการ โรงเรียน

- ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์ (2544 : 3 - 4) กล่าวว่า ขอบข่ายของงานวิชาการประกอบด้วย
1. การวางแผนเกี่ยวกับงานวิชาการ
 2. การจัดดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 3. การจัดบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน
 4. การวัดและประเมินผล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2547 : 163) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร
2. ด้านการวิจัยในชั้นเรียน
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน
4. ด้านการนิเทศภายใน
5. ด้านการวัดผลประเมินผลการศึกษา
6. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการสามารถนำมาสรุปเป็นตาราง 3 ได้ดังนี้

ตาราง 3 การสังเคราะห์ขอบข่ายงานวิชาการตามแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา

ขอบข่ายงานวิชาการ	กิตติมา ประทีติก						รวม
	กิตติมา ประทีติก	บุญมี เณรยอด	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ	อุทัย บุญประเสริฐ	ปรียาพร วงศ์อนุตโรจน์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
1. แผนปฏิบัติการด้านวิชาการ	✓	-	-	-	-	-	1
2. หลักสูตร	✓	✓	✓	✓	-	✓	5
3. การจัดการเรียนการสอน	✓	-	✓	✓	✓	✓	5
4. สื่อการสอน	✓	-	✓	✓	-	-	3
5. การนิเทศภายใน	✓	✓	✓	✓	-	✓	5
6. การวัดผลประเมินผล	✓	✓	✓	✓	✓	✓	6
7. งานพัฒนาบุคลากร	✓	-	-	-	-	-	1
8. งานการค้นคว้าวิจัยทางการศึกษา	✓	-	-	-	-	-	1

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายงานวิชาการ	กิติมา	ปริติติติก	บุญมี	ณเรชอด	สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ	อุทัย	บุญประเสริฐ	ปริญพร	วงศ์อนุโตโรจน์	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	รวม
9. งานการเผยแพร่วิชาการ	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
10. ตารางสอนและวิธีการสอน	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
11. วัสดุอุปกรณ์และการใช้แหล่งทรัพยากร	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
12. ห้องสมุด	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	2
13. กิจกรรมนักเรียน	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	2
14. งานแนะแนว	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	1
15. การวางแผนปรับปรุงงานวิชาการ	-	✓	-	-	-	-	✓	-	-	-	2
16. การประชุมอบรมทางวิชาการ	-	-	✓	-	-	-	-	-	-	-	1
17. การบริหารเกี่ยวกับการเรียนการสอน	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	1
18. การวิจัยในชั้นเรียน	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1
19. การประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	1

จากแนวคิดของนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายงานวิชาการจะเห็นได้ว่าขอบข่ายงานวิชาการที่มีการกล่าวถึงกันมากที่สุด ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญจะมีอยู่จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านหลักสูตร 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการนิเทศภายใน และ 4) ด้านการวัดผลประเมินผล ผู้วิจัยจึงคัดเลือกขอบข่ายงานวิชาการทั้ง 4 ด้านดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาคุณภาพงานวิชาการในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดของการศึกษา ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนให้มีคุณธรรม ความรู้และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ช่วยทำให้คนมีการพัฒนาชีวิตไปในทางที่ดีขึ้น เพื่อนำความเจริญและคุณประโยชน์สู่ตนเอง สังคม และประเทศชาติ ด้วยเหตุนี้ การศึกษาจึงเป็นหน้าที่ของรัฐโดยตรง และจะต้องจัดการศึกษาในระดับต่าง ๆ อย่างดีที่สุด อย่างไรก็ตามในการจัดการศึกษาแก่เยาวชนและประชากรของประเทศนั้นจะต้องมีแนวทาง ในการจัดการศึกษาที่ให้เยาวชนในแต่ละวัยและแต่ละระดับการศึกษา ได้รับการศึกษาทัดเทียมกันและบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องมีหลักสูตรเพื่อเป็นแนวทางและเกณฑ์มาตรฐาน ทางการศึกษาสำหรับควบคุมการเรียนการสอนในแต่ละระดับการศึกษา การที่จะทราบว่าการศึกษาในระดับต่าง ๆ จะดีหรือไม่ดี สามารถศึกษาได้จากหลักสูตรการศึกษาในระดับนั้น ๆ ของประเทศ เพราะหลักสูตรเป็นเครื่องมือในการแปลงจุดหมายและนโยบายทางการศึกษา ของชาติสู่การปฏิบัติในสถาบันการศึกษาระดับต่าง ๆ นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ดังนี้

ชารง บัวศรี (2532 : 6) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสูตร คือ แผนซึ่งได้ออกแบบจัดทำขึ้นเพื่อแสดงจุดหมายของการจัดเนื้อหาสาระ กิจกรรม และมวลประสบการณ์แต่ละโปรแกรมการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ ตามจุดหมายที่กำหนดไว้

กรมวิชาการ (2535 : 1) ให้ความหมายของหลักสูตรไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่โรงเรียนจัดขึ้นให้นักเรียนทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อให้นักเรียนได้รับความรู้มีทักษะ เกิดความคิดเจตคติที่ดีอันจำเป็นต่อการดำรงชีวิต

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 25) กล่าวว่าไว้ว่า ความหมายหลักสูตรมี 3 ประการ คือ

1. หลักสูตรเป็นศาสตร์ที่มีทฤษฎี หลักการและการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ตามที่มุ่งหมายไว้

2. หลักสูตรเป็นระบบในการจัดการศึกษา โดยมีปัจจัยนำเข้า (Input) เช่น ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ กระบวนการ (Process) ได้แก่ การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลผลิต (Output) คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความสำเร็จทางการศึกษา เป็นต้น

3. หลักสูตรเป็นแผนการจัดการเรียนการสอน ที่มุ่งประสงค์อบรมฝึกฝนผู้เรียนให้ เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ

ทองคูณ หงส์พันธุ์ (2542 : 67) กล่าวว่า หลักสูตรคือมวลประสบการณ์ทั้งหลายที่สถาบัน การศึกษาจัดให้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามที่ต้องการ

แฮส (Hass. 1993 : 3) กล่าวว่าไว้ว่า หลักสูตร หมายถึง ประสบการณ์ทั้งมวลที่ผู้เรียนแต่ละคนได้รับในโปรแกรมทางการศึกษา เพื่อบรรลุเป้าประสงค์กว้าง ๆ และจุดประสงค์เฉพาะ

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า หลักสูตร หมายถึง แผนที่ได้ถูกออกแบบและจัดทำขึ้นเพื่อแสดง จุดมุ่งหมายของเนื้อหา สาระ กิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน ทั้งที่จัดขึ้น ภายในโรงเรียนและนอกโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายให้นักเรียนมีพัฒนาการในด้านต่าง ๆ มีความรู้ มีทักษะ เจตคติที่ดีและที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต

แนวทางการบริหารหลักสูตร

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดแนวทางการบริหารหลักสูตร ไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 7 - 8) ได้ให้แนวทางปฏิบัติงาน ด้านการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ดังนี้

1. จัดให้มีหลักสูตรและเอกสารประกอบหลักสูตร เช่น แผนการสอน กำหนดการสอน คู่มือครู แผนการสอน ให้เพียงพอและครบถ้วนทุกระดับชั้นเรียน
2. ศึกษาและทำความเข้าใจหลักสูตรให้ชัดเจนตั้งแต่หลักการ จุดหมาย โครงสร้างของ หลักสูตร เนื้อหาสาระ ตลอดจนจนถึงการวัดและประเมินผล โดยอาจตั้งเป็นคณะกรรมการ ศึกษา และวิเคราะห์หลักสูตร ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย วิชาการ หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์และครูผู้สอน ร่วมเป็นกรรมการ
3. วางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ โดยการจัดประชุมผู้เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนหลักสูตร ก่อนเปิดภาคเรียน หรือก่อนลงมือสอน
4. นิเทศติดตามการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และประเมินผลการนำหลักสูตรไป ใช้ โดยพิจารณาจากรายงานต่าง ๆ เช่น แบบบันทึกการสังเกตการณ์สอน แผนการสอน บันทึก การสอน คุณภาพและความรู้ความสามารถของนักเรียน
5. ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการใช้หลักสูตร โดยการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุ ทั้งในส่วนของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร เช่น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียน และในส่วนของปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง
6. พัฒนานตนเองและครูผู้สอน ให้มีความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรอยู่ เสมอ โดยเข้าร่วมประชุม สัมมนา อบรม ฟังการอภิปราย หรือสนทนา ร่วมกับผู้มีรู้ด้าน หลักสูตร หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

อุทัย บุญประเสริฐ (วัชรวิ บูรณสิงห์, 2544 : 20-22) สรุปบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารที่ เกี่ยวข้องกับการบริหารหลักสูตรมีดังนี้

1. ต้องศึกษาทำความเข้าใจหลักสูตรแม่บท และหลักสูตรที่โรงเรียนใช้อยู่ให้ชัดเจน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักการ จุดหมาย โครงสร้าง แนวดำเนินการวัดและประเมินผลโดยเฉพาะ อย่างยิ่งหลักการ และจุดหมาย ซึ่งโรงเรียนจะต้องยึดเป็นหลักที่สำคัญเพื่อให้การจัดกิจกรรม

ทุกอย่างในโรงเรียนได้ตอบสนอง และบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นอกจากนี้ ต้องศึกษาเพื่อจัดหาวัสดุหลักสูตรทุกชนิด เพื่อจะได้เสนอแนวให้ผู้สอนได้จัดทำและใช้ได้ อย่างถูกต้องเหมาะสม

2. ต้องเป็นผู้นำในการนำหลักสูตรไปใช้ จัดประชุมเพื่อวางแผนการนำหลักสูตรไปใช้ ดูแล ดำเนินการ ประสานงานการดำเนินการใช้หลักสูตร ประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องและครูผู้สอนเพื่อชี้แจง แนะนำ ทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตรก่อนเปิดภาคเรียน และก่อนลงมือสอน ติดตามผลการปฏิบัติและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้หลักสูตร

3. จัดหาหลักสูตร เอกสารประกอบหลักสูตรให้เพียงพอและให้ครบถ้วนทุกระดับ ชั้นเรียนและทุกหมวดวิชา รวมทั้งจัดหาและเสนอแนะให้ครูรู้จักและใช้เอกสารรายการ สื่อการศึกษาทั้งของโรงเรียนและของศูนย์เทคโนโลยี กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนเอกสาร รายการแหล่งความรู้และทรัพยากรในท้องถิ่นที่โรงเรียนได้จัดรวบรวมไว้

4. เตรียมครูให้พร้อมที่จะใช้หลักสูตรแม่บทหรือหลักสูตรใหม่ หรือหลักสูตรที่ โรงเรียนจะใช้อบรมครูให้มีความรู้ความเข้าใจหลักสูตรและวิธีการใช้หลักสูตรให้สัมฤทธิ์ผลตาม ที่หลักสูตรกำหนด ช่วยให้ครูพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงแนวปฏิบัติที่เคยปฏิบัติอยู่แต่เดิมแบบเดิมสู่แนว ของหลักสูตรใหม่หรือหลักสูตรที่โรงเรียนจะใช้

5. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรให้ผู้ปกครองทราบและให้เข้าใจ เพื่อผู้ปกครองจะได้ ร่วมมือและช่วยส่งเสริมให้การใช้หลักสูตรเกิดผลดีแก่ตัวผู้เรียนมากยิ่งขึ้น รวมทั้งจะได้มีบทบาท ในการกำกับดูแลการจัดการของสถานศึกษาด้วย

6. จัดครูเข้าสอนให้เหมาะกับความรู้ความสามารถ และให้จัดทำแผนการเรียนการสอน ให้สอดคล้องกับหลักสูตร เพื่อให้การใช้หลักสูตรเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพรวมทั้ง ส่งเสริมพัฒนาครูและบำรุงรักษาครูให้อุทิศตัวปฏิบัติหน้าที่และคงอยู่กับหน่วยงาน

7. จัดสถานที่ให้เอื้อประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอน เช่น ห้องเรียน ห้องวิชาการ ต่าง ๆ ห้องสมุด ห้องเรียนรวม ห้องโสตทัศนศึกษา แปลงเกษตร ฯลฯ และจัดสภาพแวดล้อมให้มี บรรยากาศทางวิชาการและส่งเสริมการเรียนรู้และสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่นักเรียน

8. จัดให้มีการบริหารเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนานักเรียนในทุกด้านรวมทั้ง กิจกรรมเสริมหลักสูตรต่าง ๆ การจัดทำโครงการตามสาระการเรียนรู้ และการจัดโครงการตาม ความสนใจ

9. นิเทศการใช้หลักสูตรและนิเทศการสอนและจัดให้มีการนิเทศและติดตามผลอย่าง เป็นระบบ เพื่อจะได้ทราบสภาพที่เป็นอยู่ปัญหาที่เกิดขึ้น ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบอยู่

จะได้ให้คำแนะนำปรึกษา และช่วยเหลือตามที่ครูต้องการ เพื่อส่งเสริมให้ครูใช้หลักสูตรให้ถูกต้อง และสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพจนได้ผลผลิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตร

กรมวิชาการ (2545 : 50) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน ไว้ดังนี้

1. จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่ายเพื่อกำหนด วิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนสาระตามหลักสูตรของสถานศึกษา
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากร ทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้รับความรู้ และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนา บุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
5. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ
6. ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระของหลักสูตร สถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา (2549 : 15) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา เกี่ยวกับงานหลักสูตร ไว้ดังนี้

1. จัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยพัฒนาจากเอกสารหลักสูตรที่ส่วนกลางจัดทำขึ้น ประกอบด้วย หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 กับเอกสารสาระและมาตรฐานการ เรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม (8 เล่ม) และกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาจัดทำ
2. จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. จัดทำสาระการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน
4. ศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับ ความต้องการของชุมชน
5. จัดการเรียนการสอนตามแนวนโยบายปฏิรูปการเรียนการสอน
6. นิเทศ ติดตาม ประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 43) ได้กำหนดเกณฑ์ การประเมินคุณภาพการศึกษา โดยในมาตรฐานที่ 13 ตัวบ่งชี้ที่ 13.1 กล่าวว่า สถานศึกษามี

หลักสูตรและเนื้อหาสาระการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นที่เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่บูรณาการการเรียนรู้ระดับสากล ระดับชาติ และระดับท้องถิ่นอย่างเหมาะสม
2. สถานศึกษามีสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นที่เป็นมาตรฐาน สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางครอบคลุมกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และสังคม
3. สถานศึกษามีการนำสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นไปใช้อย่างเป็นระบบ และมีขั้นตอนการดำเนินงานที่ถูกต้อง
4. สถานศึกษามีการประเมินผลการใช้หลักสูตร โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. สถานศึกษามีการปรับปรุงสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพด้านหลักสูตร หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบริหารงานด้านหลักสูตรได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาได้สอดคล้องกับกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียนตลอดจนมีการศึกษาวิจัยพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน และมีการประเมินผลการใช้หลักสูตรมีการปรับปรุงสาระการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับท้องถิ่นให้ทันสมัยและเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นการปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งครูเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญมากขึ้นในการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน โดยต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้สัมผัสและสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นเพื่อนมนุษย์ ธรรมชาติ และเทคโนโลยี ได้มีนักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

สมบูรณ์ สงวนญาติ (2534 : 20) กล่าวว่า การเรียนการสอน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้เกิดความรู้และจัดประสบการณ์ให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 72) กล่าวว่า การสอน (Teaching) หมายถึง การถ่ายทอดความรู้จากครูไปสู่นักเรียน และการเรียนการสอน (Instruction) มีความหมายกว้างกว่า การสอน

หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการสอนด้วย เช่น การใช้สื่อการสอน การจัดกิจกรรมระหว่างสอน การทดสอบ เป็นต้น

กรมวิชาการ (อาภรณ์ ใจเที่ยง. 2537 : 70) ให้ความหมายของกิจกรรมการเรียนการสอนไว้ว่า หมายถึง การดำเนินการต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้งโดยครูและนักเรียน เช่น การสอน ให้นักเรียน ค้นคว้าอภิปราย การบรรยาย การอบรม การสาธิต การปฏิบัติงาน การจัดนิทรรศการ และ การศึกษานอกสถานที่ ฯลฯ

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2537 : 71) ได้สรุปความหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนว่า หมายถึง การปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนเพื่อให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและการเรียนรู้ของผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์การสอนที่กำหนดไว้

กรมวิชาการ (2541 : 108) ได้ให้ความหมายของการจัดการเรียนการสอนว่า หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการสอนของครู การเรียนของนักเรียน และการประสานการจัดการเรียนการสอนและผู้บริหารควรวพัฒนาครูให้สามารถจัดการเรียนการสอน โดยใช้ทักษะกระบวนการต่าง ๆ แทนการสอนเนื้อหาความรู้ด้วยการท่องจำเพื่อให้สอบผ่านอย่างเดียว ดังนั้น การจัดการเรียนการสอนจึงเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหาร โรงเรียนที่จะต้องดำเนินการโดยมีจุดหมาย คือ การสร้างเสริมพัฒนาสมรรถภาพให้ผู้เรียนเจริญงอกงามในทุก ๆ ด้าน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การจัดการเรียนการสอน หมายถึง การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนจากความร่วมมือระหว่างผู้สอนและผู้เรียนเพื่อให้การสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและนักเรียนเกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

จุดมุ่งหมายของการจัดการเรียนการสอน

อาภรณ์ ใจเที่ยง (2537 : 71) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีจุดมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อให้ผู้เรียนเกิดพัฒนาการร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาไปพร้อมกัน
2. เพื่อสนองความสามารถ ความถนัด ความสนใจของผู้เรียนทุกคน ซึ่งแต่ละคนจะมีแตกต่างกัน
3. เพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเรียนด้วยความเพลิดเพลินใจไม่เกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายในการเรียน
4. เพื่อสนองเจตนารมณ์ของหลักสูตร ให้ผู้เรียนได้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นและเกิดทักษะกระบวนการ
5. เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนกล้าแสดงออกและมีส่วนร่วมในการเรียน

หลักการจัดการเรียนการสอน

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักการจัดการเรียนการสอนไว้ดังนี้

จินตนา สุขมาก (2535 : 86) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ หลายประการ ซึ่งประกอบด้วย

1. เนื้อหาสาระบางวิชามีเนื้อหาสาระที่มีลักษณะเป็นกิจกรรมอยู่แล้ว เช่น วิชาพลศึกษา หัตถศึกษา เป็นต้น ผู้สอนสอนโดยจัดกิจกรรมเน้นการปฏิบัติได้มาก
2. ความพร้อมของผู้เรียนที่จะประกอบกิจกรรมนั้น ๆ
3. สภาพแวดล้อม เช่น ขนาดของห้องเรียน แสงสว่าง อุณหภูมิของห้องเรียน
4. ความสะดวกในการซื้อและจัดหาสื่อการสอน
5. ห้องทดลองปฏิบัติการ
6. ความกระตือรือร้นความใจกว้างของผู้สอนที่จะจัดให้มีกิจกรรมในลักษณะต่าง ๆ
7. นโยบายของสถาบันการศึกษา

กรมวิชาการ (2535 : 4) ได้กำหนดแนวในการจัดการเรียนการสอนในชั้นประถมศึกษาตามหลักสูตรพุทธศักราช 2521 (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2533) ไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอนให้ยืดหยุ่นตามเหตุการณ์และสภาพท้องถิ่น โดยให้ท้องถิ่นพัฒนาหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นตามความเหมาะสม
2. จัดการเรียนการสอนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้สอดคล้องกับความสนใจและสภาพชีวิตจริงของผู้เรียน และให้โอกาสเท่าเทียมกัน ในการพัฒนาตนเองตามความสามารถ
3. จัดการเรียนการสอนให้มีความสัมพันธ์ เชื่อมโยงบูรณาการทั้งภายในกลุ่มประสบการณ์ และระหว่างกลุ่มประสบการณ์ให้มากที่สุด
4. จัดการเรียนการสอนโดยเน้นกระบวนการเรียนรู้ กระบวนการคิดอย่างมีเหตุผลและสร้างสรรค์ และกระบวนการกลุ่ม
5. จัดการเรียนการสอนโดยให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงให้มากที่สุด และเน้นให้เกิดความคิดรวบยอดในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ
6. จัดให้มีการศึกษา ติดตามและแก้ไขข้อบกพร่องของผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง
7. ให้สอดแทรกการอบรมด้านจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ในการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
8. ในการเสริมสร้างค่านิยมที่ระบุไว้ในจุดหมาย ต้องปลูกฝังค่านิยมที่เป็นพื้นฐาน เช่น ขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย รับผิดชอบ ฯลฯ ควบคู่ไปด้วย

9. จัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และการปฏิบัติจริงของผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2536 : 8 - 9) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในงานการเรียนการสอนไว้ ดังนี้

1. จัดให้มีแผนการสอนครบถ้วนทุกชั้นและทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยมุ่งเน้นให้ครูผู้สอนเป็นผู้จัดทำแผนการสอนเอง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำและกระตุ้นให้ครูจัดทำและติดตามการนำไปใช้ด้วย
 2. จัดห้องเรียนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน
 3. จัดสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และห้องพิเศษ เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในกลุ่มประสบการณ์ต่าง ๆ ตามสภาพความพร้อมของโรงเรียน
 4. ตรวจสอบการจัดตารางสอนให้เหมาะสมกับเวลา และสอดคล้องกับอัตราเวลาเรียนในหลักสูตรทุกกลุ่มประสบการณ์ ทุกชั้นเรียนและให้มีตารางสอนรวมของโรงเรียนด้วย
 5. จัดทำหรือจัดหาเอกสารประกอบหลักสูตรและแบบพิมพ์ต่าง ๆ ที่สนับสนุนการสอน เช่น แนวการสอน คู่มือครู และเอกสารที่เกี่ยวข้องสำหรับครูผู้สอนให้เพียงพอทุกระดับชั้น และทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยการสำรวจความขาดแคลนและความต้องการ
 6. จัดครูประจำชั้น ครูประจำวิชาให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และความถนัด
 7. ติดตามการจัดการเรียนการสอนของครู โดยการตรวจแผนการสอนหรือบันทึกการสอนของครูอย่างสม่ำเสมอ
 8. เยี่ยมชั้นเรียน หรือสังเกตการสอน โดยกำหนดเป็นปฏิทินปฏิบัติงานไว้
 9. จัดครูเข้าสอนแทนครูที่ขาดหรือครูที่ไม่มาปฏิบัติงาน โดยมีการบันทึกมอบหมายงาน และบันทึกรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร
 10. ติดตามช่วยเหลือพิเศษ ช่วยแก้ปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนให้แก่ครู ให้ขวัญและกำลังใจในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามหลักสูตร
 11. เป็นผู้นำให้ครูปรับปรุงการเรียนการสอนให้รู้จักใช้เทคนิคและวิธีการสอนแบบต่าง ๆ และเลือกกิจกรรมการสอน โดยคำนึงถึงสภาพความพร้อมของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ เพื่อให้เด็กมีความรู้ ทักษะ และเจตคติที่ดี
- อาภรณ์ ใจเที่ยง (2537 : 72) กล่าวว่า กิจกรรมการเรียนการสอนมีความสำคัญ ดังนั้นในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนจึงควรคำนึงถึงหลักการต่อไปนี้
1. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของหลักสูตร
 2. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับจุดประสงค์การสอน

3. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องกับลักษณะเนื้อหาวิชา
4. จัดกิจกรรมให้สอดคล้องและเหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความสนใจของผู้เรียน
5. กิจกรรมให้มีลำดับขั้นตอน
6. จัดกิจกรรมให้น่าสนใจ
7. จัดกิจกรรมโดยให้ผู้เรียนเป็นผู้ปฏิบัติ
8. จัดกิจกรรมโดยใช้วิธีการที่ท้าทายความคิดความสามารถของผู้เรียน
9. จัดกิจกรรมโดยใช้เทคนิค วิธีการสอนที่หลากหลาย
10. จัดกิจกรรมโดยให้มีบรรยากาศที่รื่นรมย์ สนุกสนานและเป็นกันเอง
11. จัดกิจกรรมแล้วต้องมีการวัดผลและใช้กิจกรรมนั้นทุกครั้ง

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 42) ได้กำหนดมาตรฐานเพื่อการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยในมาตรฐานที่ 12 ตัวบ่งชี้ที่ 12.2 กล่าวว่า สถานศึกษามีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. สถานศึกษามีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน
2. สถานศึกษามีรายวิชา/กิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ
3. สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการจัดการเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
4. สถานศึกษามีการจัดระบบการบันทึก การรายงานผล และการส่งต่อข้อมูลของนักเรียน
5. สถานศึกษามีระบบการนิเทศการเรียนการสอนและนำผลไปปรับปรุงการสอนอยู่เสมอ

6. สถานศึกษามีการนำแหล่งการเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอน ได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้สอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียน โดยมีความสัมพันธ์ เชื่อมโยง และบูรณาการกันทั้งภายในกลุ่มประสบการณ์และระหว่างกลุ่มประสบการณ์ มีการจัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน มีแผนการจัด การเรียนรู้ครบถ้วนทุกชั้นทุกกลุ่มประสบการณ์ โดยครูผู้สอนเป็นผู้จัดทำเองและมีความพร้อมในด้านสถานที่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และห้องพิเศษเพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ

3. ด้านการนิเทศภายใน

การนิเทศภายในมีความสำคัญต่อการพัฒนาครู อาจารย์ ผู้สอนให้มีความสามารถในการสอน ปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียนและจะเป็นการช่วยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาสู่การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษา ได้ให้ความสำคัญของการนิเทศภายในไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535 : 261) กล่าวว่า การนิเทศการศึกษา หมายถึงกระบวนการบริหารการศึกษาเพื่อชี้แนะให้ความช่วยเหลือและความร่วมมือกับครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนของครู และเพิ่มพูนคุณภาพของบทเรียนให้เป็นที่ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา

วรรณพร ภิรมย์รัตน์ และวิริยะ บุญยະนิวาสน์ (2536 : 525 - 527) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศภายในสถานศึกษาหรือการนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับบุคลากรในโรงเรียน ในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาการทำงานของครูให้มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของนักเรียน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 261) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศในสถานศึกษา หมายถึง การนิเทศที่มีการริเริ่มและจัดดำเนินการโดยบุคลากรในสถานศึกษาและในหลายโอกาสก็เชิญบุคลากรภายนอกเป็นวิทยากรร่วมโครงการ

ไวลส์ (Wiles. 1967 : 6) กล่าวว่าไว้ว่า การนิเทศการศึกษา คือ การแนะนำซึ่งกันและกัน การวางแผนร่วมกัน ปรึกษาหารือกัน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น

โกลแฮมเมอร์ และคณะ (Goldhammer and others. 1980 : 13) ได้สรุปจากคำจำกัดความการนิเทศไว้ว่า เป็นลักษณะงานที่มอบหมายให้ครูหรือผู้นิเทศที่จะกระตุ้นให้ครู หรือครูแนะแนวในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาในการที่จะนำวิธีการสอน สื่อการเรียนการสอนมาใช้โดยเน้นถึงทักษะในการติดต่อสื่อสารปัจจุบัน การนิเทศการศึกษาเป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือครูแก้ปัญหาช่วยเหลือครูในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียน

กลิคแมน (Glickman. 1981 : 6) ได้ให้ความคิดเกี่ยวกับการนิเทศว่า เป็นแนวความคิดเกี่ยวกับงานและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการสอนในเรื่องหลักการจัดครูเข้าสอน การจัดสื่อการสอน สิ่งอำนวยความสะดวก การเตรียมและพัฒนาครู รวมทั้งการประเมินผลการเรียนการสอน

ดังนั้นสรุปได้ว่า การนิเทศภายใน หมายถึง กระบวนการชี้แนะช่วยเหลือและร่วมมือกันระหว่างผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ เป็นความพยายามที่จะช่วยเหลือในการแก้ปัญหาช่วยเหลือครูใน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างบรรยากาศที่ดีระหว่างครูและนักเรียนเพื่อปรับปรุง การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

หลักการนิเทศภายใน

นักวิชาการและหน่วยงานทางการศึกษาได้กล่าวถึงหลักการนิเทศภายในไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2534 : 7) ได้กล่าวถึง หลักการสำคัญ ของการนิเทศภายในโรงเรียนไว้ดังนี้

1. การนิเทศภายในโรงเรียน เป็นกระบวนการพัฒนาร่วมกันของผู้บริหารโรงเรียน และ คณะผู้นิเทศกับผู้รับการนิเทศ โดยปฏิบัติการอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจนและ ต่อเนื่อง

2. การนิเทศภายในโรงเรียนเน้นบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย ยอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ยอมรับในบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงาน และภารกิจที่กำหนดร่วมกัน

3. การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นการสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงาน ด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงาน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. การนิเทศภายในสถานศึกษา เป็นการตั้งอยู่บนรากฐานของการพัฒนาวิชาชีพมากกว่า ที่จะเป็นความสัมพันธ์ในแต่ละบุคคล

5. การนิเทศภายในสถานศึกษา มุ่งบรรยากาศที่เป็นกันเอง ได้แก่ กระตุ้นให้เกิดความ เข้าใจอันดีต่อกันและช่วยให้ครูเกิดความรู้สึกว่า พบวิธีที่ดีกว่าเดิมในการทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 227) กล่าวว่า หลักการนิเทศภายในสถานศึกษา เป็น แนวปฏิบัติที่ผู้นิเทศต้องนำไปปฏิบัติขณะทำการนิเทศ การนิเทศภายในสถานศึกษา โดยเฉพาะ ทางด้านวิชาการจะบรรลุผลตามความมุ่งหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ดำเนินงานต้องมีหลักยึด ในการทำงาน โดยหลักการนิเทศภายในสถานศึกษา มีดังนี้

1. การนิเทศควรมีการบริหารงานเป็นระบบและมีการวางแผนการดำเนินงานเป็น โครงการ

2. การนิเทศต้องถือหลักการมีส่วนร่วมในการทำงาน คือ มีความเป็นประชาธิปไตย เคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินงานและใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3. การนิเทศเป็นงานสร้างสรรค์ เป็นการแสวงหาความสามารถพิเศษของแต่ละบุคคล ให้แต่ละบุคคลได้แสดงออก และพัฒนาความสามารถเหล่านั้นได้อย่างเต็มที่

4. การนิเทศเป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการเรียนการสอน โดยให้ครูอาจารย์ได้เรียนรู้ว่าปัญหาของตนเองเป็นอย่างไร จะหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร

5. การนิเทศเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น สร้างความเข้าใจระหว่างกัน สร้างมนุษยสัมพันธ์ มีวิธีการทำงานที่ดี และความสามารถที่จะอยู่ร่วมกันได้

6. การนิเทศเป็นการสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

7. การนิเทศเป็นการพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึภาคภูมิใจในการเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถ และสามารถที่จะพัฒนาได้

แนวทางและขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศภายใน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 232 - 234) ได้เสนอขั้นตอนในการบริหารงานนิเทศที่จะทำให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการนิเทศเป็นขั้นตอนที่เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่สุดก่อนที่ผู้นิเทศจะดำเนินการนิเทศ ผู้นิเทศต้องทราบสภาพปัญหาและความต้องการของผู้รับการนิเทศ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนและการจัดทำโครงการนิเทศ การวางแผนตามลักษณะงานนิเทศภายในโรงเรียน หมายถึง วิธีการที่อาศัยหลักการ เหตุผลและข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน และปัญหาความต้องการของสถานศึกษาว่ามีความต้องการนิเทศในด้านใดบ้างแล้วนำมาจัดทำแผน และโครงการต่อไป ในการวางแผนยังกำหนดวิธีการว่าจะทำอย่างไร โดยกำหนดเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินงาน การดำเนินการนิเทศเป็นการนำแผนงานหรือโครงการไปปฏิบัติเพื่อให้ได้ตามความต้องการหรือเป้าหมายที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการนิเทศ การประเมินผลเป็นขั้นสุดท้ายในการดำเนินการผู้รับผิดชอบเกี่ยวกับการประเมินผล ได้แก่ ผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหน้าที่ให้ทำการประเมินผล

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า คุณภาพด้านการนิเทศภายใน หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบริหารงานด้านการนิเทศภายในได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วยการนิเทศภายในที่มีการปฏิบัติอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานชัดเจนและต่อเนื่องมีบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย ขอมรับในความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ขอมรับในบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงาน และภารกิจที่กำหนดร่วมกัน สามารถสร้างสรรค์และส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานด้วยความมั่นใจและภูมิใจในผลงาน สามารถสร้างความผูกพัน และความมั่นคงต่องานอาชีพ รวมทั้งความ

เชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและสามารถพัฒนาและส่งเสริมวิชาชีพครู ให้มีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในการเป็นอาชีพที่ต้องใช้วิชาความรู้และความสามารถและสามารถที่จะพัฒนาได้

4. ด้านการวัดผลประเมินผล

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตราที่ 26 กำหนดให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษา โดยให้สถานศึกษาใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อ และให้นำผลการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

นักวิชาการ นักการศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาได้ให้ความหมายของการวัดผลประเมินผล ไว้ดังนี้

ไพศาล หวังพานิช (2533 : 24) ได้ให้ความหมายของการประเมินผล หมายถึง กระบวนการ (Process) ในการตรวจสอบ (Examine) หรือการพิจารณา (Judge) คุณลักษณะ ของสิ่งใดหรือกิจกรรมใด ๆ เพื่อกำหนด (Determine) คุณค่า (Worth) คุณภาพ ความถูกต้องเหมาะสมโดยอาศัยเกณฑ์ (Criterion) เป็นหลัก หรือกล่าวอย่างสรุปได้ว่า การประเมินผลคือ การพิจารณา กำหนดคุณค่า (To determine the worth of) ของสิ่งต่าง ๆ ตามเกณฑ์ใดเกณฑ์หนึ่ง

กรมวิชาการ (2535 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า การวัดผลและการประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการทำงาน ทั้งในช่วงที่กำลังทำและในเวลาที่ทำงานเสร็จสิ้นลงแล้วเพื่อหาข้อสรุปว่า งานที่ทำนั้นได้รับความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้น อันเป็นผลทำให้งานไม่สำเร็จตามความคาดหวัง หรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด การประเมินผลที่ดีและเชื่อถือได้ย่อมจะเป็นเครื่องช่วยชี้้นำการทำงาน และการปรับปรุงงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ตลอดจนระยะเวลาของการทำงาน อันจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุด

กาญจนา कुमारักษ์ (2539 : 148) กล่าวว่า การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจตีราคาหรือสรุปผลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมหรือคุณค่าของคุณลักษณะ พฤติกรรมและสิ่งของว่าดีเพียงใดโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานการประเมินผลมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ

- 1) ผลที่ได้รับจากการวัดที่จะทำให้ทราบสภาพของความจริงว่ามีปริมาณเท่าไร
- 2) เกณฑ์ที่กำหนดไว้
- 3) การตัดสินใจหรือสรุปผล

ใจทิพย์ เชื้อรัตนพงษ์ (2539 : 82) กล่าวว่า การวัดผล คือ กระบวนการกำหนดค่า หรือตีคุณค่าคุณสมบัตินของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือบุคคลเป็นตัวเลข โดยใช้เครื่องมือเป็นหลักในการวัด ส่วน

การประเมินผลเป็นกระบวนการพิจารณาตัดสินคุณค่าของวัตถุ คน สิ่งของหรือกิจกรรมว่าบรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

วีรัตน์ วรรณรัตน์ (2539 : 4) กล่าวว่าไว้ว่า การวัดผล หมายถึง กระบวนการในการกำหนดตัวเลข หรือสัญลักษณ์ที่มีความหมายแทนคุณภาพ หรือคุณลักษณะของสิ่งที่จะวัด โดยใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพอย่างมีกฎเกณฑ์ การประเมินผล หมายถึง กระบวนการในการตัดสินใจตีราคา วินิจฉัย ชี้ขาด หรือลงสรุปสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างมีหลักเกณฑ์โดยอาศัยการวัดเป็นหลักในกระบวนการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลมีความสำคัญและเกี่ยวพันกันเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ เมื่อมีการเรียนการสอนย่อมต้องมีการวัดผลและประเมินผล

สรุปได้ว่า การวัดผลประเมินผล หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการทำงาน ทั้งในช่วงที่กำลังทำและในเวลาที่ทำเสร็จสิ้นลงแล้ว โดยมีกระบวนการและหลักเกณฑ์เพื่อหาข้อสรุปว่างานที่ทำนั้น ได้รับความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้น อันเป็นผลทำให้งานไม่สำเร็จตามความคาดหวังหรือใกล้ความคาดหวังมาก

หลักการวัดและประเมินผล

การประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นกระบวนการตรวจสอบผลการเรียนรู้และพัฒนาการต่าง ๆ ของผู้เรียนตามมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตร เพื่อนำผลไปปรับปรุงการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุมาตรฐานที่กำหนดไว้ และใช้เป็นข้อมูลสำหรับการตัดสินผลการเรียน สถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบการวัดและประเมินผล การเรียนให้เป็นอย่างดีเหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ให้ผลการประเมินผลถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน ในขณะเดียวกันการดำเนินการวัดและประเมินผล การเรียนของสถานศึกษา จะต้องมีการจัดการเป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบการประกันคุณภาพ การศึกษาได้

กรมวิชาการ (2545 : 4) ได้กล่าวว่า เพื่อให้การวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เป็นไปตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สอดคล้องกับนโยบายการปฏิรูปการศึกษา กระบวนการของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และถูกต้องตามหลักการวัดและประเมินการเรียน จึงได้กำหนดหลักการวัดผลประเมินผล ไว้ดังนี้

1. สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบประเมินผลการเรียนของผู้เรียน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วม
2. การวัดและประเมินผลการเรียนต้องสอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร

3. การประเมินผลการเรียนต้องประกอบด้วย การประเมินเพื่อปรับปรุงพัฒนา ผู้เรียน การจัดการเรียนการสอน และการประเมินเพื่อตัดสินผลการเรียน

4. การประเมินผลเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดการเรียนการสอนต้องดำเนินการ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัด ธรรมชาติของวิชาและระดับช่วงชั้นของผู้เรียน

5. เปิดโอกาสให้ผู้เรียนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตรวจสอบผลการประเมินผลการเรียนได้

6. ให้มีการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างสถานศึกษาและรูปแบบการศึกษาต่าง ๆ

7. ให้สถานศึกษาจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เพื่อเป็นหลักฐานการประเมินผล การเรียน รายงานผลการเรียน และเป็นหลักฐานแสดงวุฒิและรับรองผลการเรียนของผู้เรียน

ภารกิจในการวัดและประเมินผลการเรียนของสถานศึกษา

จากกรอบการวัดและประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 และหลักการวัดประเมินผลการเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 เมื่อนำไปประมวลกับแนวการจัดหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนมีภารกิจ เกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้ (กรมวิชาการ. 2545 : 5 - 8)

1. การประเมินผลการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ เป็นการประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน ในการเรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มตามหลักสูตรของสถานศึกษาแต่ละช่วงชั้น

2. การประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นการประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา ผู้เรียนตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด

3. การประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่สถานศึกษากำหนดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างค่านิยมอันดี ให้แก่ผู้เรียนตามจุดเน้นของหลักสูตร

4. การประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียน เป็นการประเมินความสามารถในการ อ่าน คิดวิเคราะห์ และเขียนของผู้เรียนตามจุดเน้นของหลักสูตร

5. การประเมินตัดสินผลการเรียนช่วงชั้นจบการศึกษาภาคบังคับ หรือจบหลักสูตร เป็นการประเมินตัดสินผลการเรียนให้ผู้เรียนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามเกณฑ์ให้เป็นผู้ผ่านช่วงชั้น (ชั้น ประถมศึกษาปีที่ 3 หรือปีที่ 6) จบการศึกษาภาคบังคับ (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3) และจบหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน (ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6)

6. การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ เป็นการจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่ศึกษาอยู่ใน ปีสุดท้ายของแต่ละช่วงชั้น คือ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และ มัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติด้วยวิธีการ เครื่องมือประเมิน มาตรฐานระดับชาติ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดในแต่ละปี

7. การเทียบโอนผลการเรียน เป็นการประเมินผลการเรียน ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้เรียนที่ศึกษาจากสถานศึกษาอื่นหรือรูปแบบการศึกษาอื่น ให้เป็นส่วนหนึ่งของผลการเรียนของผู้เรียนตามหลักสูตรของสถานศึกษา

8. การจัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษา เป็นการจัดทำเอกสารหลักฐานเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการเรียนของผู้เรียน เพื่อเป็นข้อมูลแสดงผลการดำเนินการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องและเป็นเอกสารหลักฐานแสดงวุฒิทางการศึกษาของผู้เรียน

9. การจัดการซ่อมเสริมผลการเรียน เป็นการจัดแนวทางการปรับปรุง แก้ไข ผู้เรียนที่มีข้อบกพร่องในการเรียนด้านต่าง ๆ ให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการตามผลการเรียนที่คาดหวังและมาตรฐานการเรียนรู้ของหลักสูตรเพื่อความสำเร็จในการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา

10. การกำกับติดตามและประเมินผลการเรียน เป็นการวางระบบและแผนงานการตรวจสอบการดำเนินการประเมินผลการเรียนของผู้มีหน้าที่รับผิดชอบฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ทันเหตุการณ์

11. การรายงานผลการประเมินผลการเรียน เป็นการรายงานผลการดำเนินงานประเมินผลการเรียนผู้ระดับต่าง ๆ ให้ผู้เรียน ผู้สอน ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้รับทราบความก้าวหน้าและผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้ทุกฝ่ายใช้เป็นข้อมูลร่วมกันในการปรับปรุงการเรียนของผู้เรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สอนและการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้

12. การจัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประเมินผลของสถานศึกษา เป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการดำเนินการประเมินผลการเรียนและภารกิจต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน ให้การดำเนินงานที่น่าเชื่อถือเป็นที่ยอมรับทั้งด้านสังคมและกฎหมายจากทุกฝ่าย ซึ่งสถานศึกษาอาจจัดทำเป็นระเบียบของสถานศึกษาได้

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพด้านการวัดผลประเมินผล หมายถึง ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานบริหารงานด้านการวัดผลประเมินผลได้อย่างมีคุณภาพ ประกอบด้วย มีการวัดผลประเมินผลที่เป็นไปอย่างเหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ได้ผลการประเมินถูกต้องตามสภาพความรู้ความสามารถที่แท้จริงของผู้เรียน สอดคล้องและครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดในหลักสูตร มีการวัดผลประเมินผลการศึกษาด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดธรรมชาติของวิชา และระดับช่วงชั้นของผู้เรียน มีการจัดการเป็นระบบและกระบวนการปฏิบัติงาน

ที่มีคุณภาพ สามารถรองรับการประเมินภายในและการประเมินภายนอกตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษาได้

2.3 การวัดคุณภาพงานวิชาการ

ได้มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพงานวิชาการและได้กำหนดวิธีการวัดคุณภาพงานวิชาการไว้หลายท่าน ดังนี้

สุมาลี จันทร์ใหม่ (2544 : 113) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพงานวิชาการและแนวทางการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยการวัดคุณภาพงานวิชาการด้วยการใช้แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ทิเคิร์ต คือ

- 5 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีคุณภาพดีที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีคุณภาพดี
- 3 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีคุณภาพปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีคุณภาพควรปรับปรุง
- 1 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีคุณภาพควรปรับปรุงอย่างยิ่ง

อนันต์ บุญแต่ง (2545 : 78 - 79) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพงานวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 โดยการวัดคุณภาพงานวิชาการด้วยการใช้แบบสอบถามโดยยึดเกณฑ์มาตรฐานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2539 และนำวงจรคุณภาพของเดมมิงมาควบคุมและตรวจสอบคุณภาพงานวิชาการ แบบสอบถามเป็นลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแนวคิดของ ทิเคิร์ต คือ

- 5 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการมีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สุวรรณ อินทร์รักษ์ (2546 : 77 - 78) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหาร ครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของ

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส โดยการวัดคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนโดยการใช้กรอบแนวคิดจากมาตรฐานการศึกษาเพื่อประเมินคุณภาพภายนอกในรอบแรก มาตรฐานด้านผู้เรียน จำนวน 7 มาตรฐาน 22 ตัวบ่งชี้ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2543 นำมาสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิรท์ คือ

- 5 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อ่างทอง ผู้วิจัยใช้วิธีวัดคุณภาพงานวิชาการโดยการสร้างแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตรส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคิรท์ สอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง โดยค่าของคะแนน ที่มีการสอบวัดเป็นดังนี้

- 5 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง คุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

3.1 การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง (2550 : 9-15) ได้จัดวางทิศทางองค์กรและกลยุทธ์ การพัฒนาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อรองรับการกระจายอำนาจ จากการศึกษานโยบายของ กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการวิเคราะห์ศักยภาพ รวมทั้งสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนานำมากำหนด

ทิศทางการและกลยุทธ์การพัฒนา โดยความร่วมมือของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การพัฒนาดังนี้

วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง เป็นองค์กรที่มีความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจไปสู่สถานศึกษาและสามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ส่งผลให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

พันธกิจ

1. พัฒนาบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ
2. ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม
3. ยกกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

เป้าประสงค์

1. ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทองและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา
3. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนา

กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ให้มีความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจ

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาให้มีความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจ

กลยุทธ์พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) 2545 ได้กำหนดหลักการสำคัญด้านการจัดระบบโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา

โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกโดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.2 การพัฒนาคุณภาพการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้รับ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ให้มีความเข้มแข็งทั้งระบบพอที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่เกณฑ์ระดับชาติ และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ต่อไปโดยมีกิจกรรมสำคัญ ดังนี้

1. จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและระดับสถานศึกษา
2. สร้างเครือข่ายโรงเรียนพี่ช่วยน้อง / คณะกรรมการสถานศึกษา
3. จัดทำคู่มือการนิเทศติดตามผล คู่มือการตรวจสอบประเมินการประกันคุณภาพสถานศึกษา
4. นิเทศ ติดตามผล สถานศึกษาที่เตรียมรับการประเมินภายนอกรอบสองโดยเร่งด่วนจำนวน 61 แห่ง และนิเทศโดยการแบ่งเขตทั่วถึงจำนวน 108 แห่ง
5. ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาทุกแห่งระดับ โรงเรียน / ระดับเขตพื้นที่การศึกษา
6. สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคัดเลือกสถานศึกษาร่วมแสดงผลงาน (Best Practices)
7. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยผลการประเมินจากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาที่ขาดโอกาสในการพัฒนาจำนวน 2 แห่ง และสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานระดับดี และระดับดีเลิศในรอบสอง

8. สรุป และรายงานผลโครงการ

ผลการดำเนินการ

1. สถานศึกษามีความสามารถในการจัดสร้างระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้
2. สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพในสถานศึกษา โดยเขตพื้นที่การศึกษากลาง

3. สถานศึกษามีความพร้อมรับการประเมินภายนอกรอบที่สอง และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในปีการศึกษา 2550 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของสถานศึกษาในสังกัด

4. สถานศึกษาทุกแห่ง นำผลการวิเคราะห์ วิจัย มาตรฐานการประกันคุณภาพ การศึกษามาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอ่างทอง : รอบแรก (พ.ศ. 2545 – 2548)

จำนวนสถานศึกษา	168	แห่ง	
ได้มาตรฐาน	70	แห่ง	คิดเป็นร้อยละ 41.67
ไม่ได้มาตรฐาน	98	แห่ง	คิดเป็นร้อยละ 58.33

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอ่างทอง : รอบที่ 2 (พ.ศ. 2549 – 2553)

จำนวนสถานศึกษาที่รับการประเมินแล้ว	151	แห่ง	
ได้มาตรฐาน	151	แห่ง	คิดเป็นร้อยละ 100

3.3 การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ในด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ได้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการ เปลี่ยนแปลงการปฏิรูปการศึกษา 2550 ขึ้นเพื่อเป็นการรองรับการกระจายอำนาจสำหรับเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ดังนี้

3.3.1 จัดทำโครงการสร้างเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพสถานศึกษาผู้นำการ เปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาในโครงการนำร่องการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างเครือข่าย การพัฒนาร่วมกันทั้งภายในเขตพื้นที่การและศึกษาและพื้นที่การศึกษาอื่นอันเป็นการเพิ่มพูนองค์ ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยมีกิจกรรม ดังนี้

3.3.1.1 สนับสนุนให้สถานศึกษาในโครงการนำร่อง จำนวน 6 โรงเรียน จัดทำคู่มือเครือข่ายเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาและการเปรียบเทียบผลงานสู่การพัฒนา (Bench mrking) ทั้งในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

3.3.1.2 จัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ศึกษาดูงานระหว่างสถานศึกษา

3.3.1.3 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

3.3.2 จัดทำโครงการ สพท. รวมใจสร้างกลไกสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา แบบ ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School bsed mnagement) เพื่อพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับสถานศึกษา ในการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

3.3.2.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ/คณะทำงาน ดำเนินการสนับสนุนการบริหาร สถานศึกษาแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based management)

3.3.2.2 พัฒนาบุคลากรตามข้อ 1 ให้มีความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารแบบใช้ โรงเรียนเป็นฐาน (School based management) ให้สามารถเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำการดำเนินงานของ โรงเรียนเป้าหมายและโรงเรียนอื่น ๆ ที่ขอคำแนะนำ

3.3.2.3 จัดทำเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานเผยแพร่ให้โรงเรียนทราบ

3.3.2.4 คณะกรรมการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียนตามเกณฑ์ ที่กำหนด

3.3.2.5 มอบเกียรติบัตรให้โรงเรียนที่ผ่านการประเมิน

3.3.2.6 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามเกณฑ์

3.3.3 จัดทำโครงการประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลสำเร็จ (Best practices) เพื่อประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลสำเร็จ จากการดำเนินงานของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษานำร่อง ตามนโยบายการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปการศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

3.3.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงานวางแผนการจัดประชุมสัมมนา

3.3.3.2 ทำเกณฑ์ประเมินมาตรฐานผลงานหรือนวัตกรรมที่จัดว่าเป็น Best practices 4 ด้าน ประกอบด้วย

3.3.3.2.1 ด้านการบริหารจัดการ

3.3.3.2.2 ด้านการเรียนการสอน

3.3.3.2.3 ด้านพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

3.3.3.2.4 ด้านสิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการเรียนรู้

3.3.3.3 จัดประชุมสัมมนามูลนิธิกลุ่มเป้าหมายและสถานศึกษาเป้าหมาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงาน

3.3.3.4 มอบเกียรติบัตรผลงานผ่านการประเมิน

3.3.3.5 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

3.3.4 จัดทำโครงการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา เพื่อชี้แจง ทำความ เข้าใจและรับทราบปัญหาที่เป็นจริงร่วมกันนำไปแก้ไขและพัฒนาการบริหารสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียน และหน่วยงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยเปิดโอกาสให้สถานศึกษาและกลุ่ม

โรงเรียนได้แสดง ผลงานและแสดงศักยภาพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา และเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาและกลุ่มโรงเรียน โดยมี กิจกรรม ดังนี้

3.3.4.1 จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันคณะผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

3.3.4.2 จัดประชุมสัมมนาประธานกลุ่มโรงเรียนร่วมกับคณะผู้บริหารสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง

3.3.5 โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเนื่องในโอกาสฉลองสิริราช สมบัติครบ 60 ปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติธรรมเนื่องในโอกาสฉลองสิริราชสมบัติ 60 ปี และ เป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อ แลกเปลี่ยนรูปแบบในการส่งเสริมกิจกรรมศีลธรรมให้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทางการ ศึกษา และเพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้เป็นคนดีมี คุณธรรม มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจมีความรู้เกี่ยวกับพุทธศาสนาอย่างแท้จริง

ผลการประเมินภายนอกรอบที่สอง ด้านผู้บริหาร

มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ใน ระดับปรับปรุง ร้อยละ 3.50 ระดับพอใช้ร้อยละ 4.56 ระดับดีร้อยละ 41.40 และระดับดีมาก ร้อยละ 50.54

มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็น ระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 1.40 ระดับพอใช้ร้อยละ 6.32 ระดับดีร้อยละ 37.54 และระดับดีมากร้อยละ 54.74

มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 30.70 ระดับพอใช้ร้อยละ 4.91 ระดับดีร้อยละ 42.11 และ ระดับดีมากร้อยละ 52.28

มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียน การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 1.05 ระดับพอใช้ร้อยละ 7.02 ระดับดี ร้อยละ 49.12 และระดับดีมากร้อยละ 42.81

มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนในการ พัฒนาการศึกษ อยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ 1.75 ระดับดีร้อยละ 21.05 และระดับดีมากร้อยละ

3.4 การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ได้มีนโยบายในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัด โดยได้จัดทำโครงการ ดังนี้

3.4.1 จัดทำโครงการนิเทศเชิงบูรณาการแบบกัลยาณมิตร พิชิตอุปสรรคในการปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน เพื่อใช้ระบบนิเทศการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาการเรียนการสอนของสถานศึกษาในสถานศึกษาเป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

3.4.1.1 ประชุมปฏิบัติการศึกษาานิเทศก์ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 10 คน เพื่อจัดทำเครื่องมือการนิเทศการศึกษาและกำหนดแผนการนิเทศ

3.4.1.2 ประชุมศึกษานิเทศก์ร่วมกับสถานศึกษานำร่องเพื่อสร้างความเข้าใจในการใช้เครื่องมือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3.4.1.3 นิเทศติดตามผลตามแผนการนิเทศพร้อมสรุปผล

3.4.1.4 ประชุมสัมมนา นำเสนอผลการนิเทศเพื่อวางแผนปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนรู้ของสถานศึกษา

3.4.1.5 สรุปรายงานผลการดำเนินงานตามโครงการ

3.4.2 จัดทำโครงการสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทางวิชาการ (การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม) เพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับ การวิจัย และการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และสร้างศักยภาพให้แก่สถานศึกษา ให้มีความพร้อมในด้านวิชาการ

3.4.3 จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนของโรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่าย เพื่อศึกษาปัญหาและพัฒนาการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้ประสบผลสำเร็จและเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ โดยมีกิจกรรม ดังนี้

3.4.3.1 จัดสัมมนาครูวิชาการ โรงเรียนนำร่องและโรงเรียนเครือข่าย การใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544 จำนวน 2 วัน

3.4.3.2 ติดตามการจัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ในระดับชั้นเรียนตามเอกสารเผยแพร่ของสำนักวิชาการมาตรฐานการศึกษา

3.4.3.3 จัดเผยแพร่ผลงานครูที่จัดกิจกรรมส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์ดีเด่นแต่ละช่วงชั้น จำนวน 2 วัน

3.4.3.4 จัดเสวนาการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดวิเคราะห์และยกย่อง เชิดชูเกียรติสำหรับครูผู้มีผลงานดีเด่น

3.4.4 จัดทำโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งทางวิชาการ เพื่อให้ครู บุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนและยังเป็นการสร้างศักยภาพให้แก่สถานศึกษาให้มีความพร้อมในด้านวิชาการและเป็นการ กระตุ้นให้ครูตระหนักถึงความสำคัญ ความจำเป็นที่ต้องทำการวิจัยและนวัตกรรมในการเรียน การสอนและเพื่อเป็นการสร้างศักยภาพให้แก่สถานศึกษาให้มีความพร้อมในการพัฒนาตนเองให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการด้วยการใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

งานวิจัยในประเทศ

สมเกียรติ แก้วมณี (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร การศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด อ่างทอง พบว่า

1. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครู และผู้บริหาร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทองในพฤติกรรม 6 ด้าน อยู่ในระดับ มากที่สุด 5 รายการ และมีระดับมาก 1 รายการ ได้แก่ ด้านบริหารงานแบบมีส่วนร่วม

2. เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารที่มีต่อพฤติกรรมที่พึงประสงค์ใน ทุกด้านของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านมีวิสัยทัศน์ ได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน และสื่อสารให้ผู้ได้บังคับบัญชา ทราบ ด้านไวต่อการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารจัดการเก็บ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ของหน่วยงานอย่างเป็นระบบ ด้านมีคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน ด้านกล้าตัดสินใจได้แก่ เป็นผู้ตัดสินใจด้วยความสุขุมรอบคอบ ด้านบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ได้แก่ มีการบริหารงานโดยให้หน่วยงานภาครัฐบาล มีส่วนร่วม ในการทำงานและด้านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ได้แก่ เป็นผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ที่มีความ คิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน

กิตติภักษ์ กนกธาดาสกุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะ ของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา พบว่า

1. ลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ และด้านบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา ตามลำดับ

2. ลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมและด้านคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบทบาทในการบริหารและจัดการศึกษา มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารมีระดับความคิดเห็นมากกว่าครู

3. ลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมา ที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารกับครูในโรงเรียนเครือข่ายการใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครราชสีมาที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งน้อยกว่า 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ผู้บริหารและครู มีความเห็นสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ คือ เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความยุติธรรม วางแผนงาน ติดตามตรวจสอบอย่างเป็นระบบ มีลักษณะความเป็นผู้นำสูง บริหารงานโดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เป็นประชาธิปไตย รู้ข้อมูลข่าวสารทันการเปลี่ยนแปลง และมีบุคลิกภาพดีเหมาะสม

ถวัลย์ หงส์ไทย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน 233 คน ครูวิชาการและครูผู้สอน 699 คน ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิตามทัศนะของครูผู้สอน 3 ด้าน คือด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ที่ผ่านมาโดยรวมทุกด้าน พบว่า ครูผู้สอนมีทัศนคติต่อสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหาร โรงเรียนที่วุฒิทางการศึกษาต่างกัน ตามทัศนคติของครูผู้สอน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสพการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่า และผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีประสพการณ์แตกต่างกัน มีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสพการณ์ 10 ปี หรือน้อยกว่า มีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสพการณ์มากกว่า 10 ปี

3. ความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารตามทัศนคติของผู้บริหาร โดยรวมทุกด้าน ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นที่ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนามากที่สุดมีอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่

3.1 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้เรื่องความรับผิดชอบต่อการพัฒนาโรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว

3.2 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีวิสัยทัศน์ สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล

3.3 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการวางแผนงาน แผนกลยุทธ์ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน

3.4 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในเชิงผู้นำ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่และการบริหารคน

3.5 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

3.6 ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Internet และ OA/IT) ในการบริหารงาน

4. ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเอง ไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน ตามทัศนคติของผู้บริหารโดยรวม พบว่า ไม่

แตกต่างกันและผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยรวมพบว่าไม่แตกต่างกัน

กชกร มีมกระโทก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพคุณลักษณะของการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพคุณลักษณะของการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรีและตราดโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพคุณลักษณะของการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพคุณลักษณะของการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิษณุ ชัยสุพรรณ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขจวน เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขจวน เขต 1 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขจวน เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

เอดมอนสันเบคอน (Edmonson and Bacon. 1953 : 79-81) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปคุณลักษณะที่ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์
2. เป็นผู้มีความคิดและมองการณ์ไกล

3. มีความสามารถในเชิงบริหาร
4. มีความสามารถในการกระตุ้นบุคคลอื่น
5. มีความสนใจบุคคลอื่น
6. มีความเป็นนักวิชาการ
7. มีความรู้ในวิชาชีพ
8. มีอุดมการณ์ในอาชีพและการปฏิบัติงาน

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78 - 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านอาชีพ และด้านส่วนตัว พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีดังนี้ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาอาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่เข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน มีความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผน และจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ รู้จักขอบเขตอำนาจและหน้าที่ ส่วนคุณลักษณะส่วนตัวมีดังนี้ มีวิจรรย์ญาณ และมีความยุติธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ และมองการณ์ไกล เป็นผู้มีสติ และมีเหตุผลไม่ใช้อารมณ์ ในการแก้ไขปัญหา มีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีวาจาเป็นมิตร มีอารมณ์ ร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจโอบอ้อมอารี ใจกว้างเปิดเผย กล้าได้กล้าเสีย มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจผู้อื่นจริงใจต่อคนทั่วไป ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย

แอสตัน (Easton. 1974 : 6894-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดีที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย ในรัฐแถบภาคตะวันตกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา โดยใช้กลุ่มประชากร คือ คณบดี 58 คน สอบถามคณบดีโดยใช้แบบสอบถาม 39 คน และใช้การสัมภาษณ์ 19 คน สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกและความสามารถพื้นฐานหน้าที่ความสัมพันธ์กับอธิการบดีและหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติทางการบริหาร และคุณลักษณะความสามารถของคณบดี จะนำไปสู่ความสำเร็จ ดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานกับประชาชน
2. การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์
3. ความสามารถในการจัดองค์กร
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ความคิดริเริ่ม
7. ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง

8. ความรู้ทั่วไป

เบส (Bass, 1981 : 65–66) ได้ศึกษาผลงานวิจัยของ สต็อกคิล (Stogdill) เกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้บริหาร โดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัย สรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพและพฤติกรรม จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเซาว์ปัญญาดี มีนิสัยรักการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาททางสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจ

2. บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียดำลังใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูด และสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา

สต็อกคิล (Stogdill, 1984 : 62 – 63) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีสติปัญญาดี
2. มีความเป็นนักวิชาการ
3. มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
4. มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ และกิจกรรมทางสังคม
5. เป็นผู้ที่มีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ
6. เป็นผู้ที่มีสังคมดี
7. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย
9. มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ
10. มีความเชื่อมั่นในตนเอง

11. มีความตื่นตัว สายตายาวมองกว้างไกล และรู้สถานการณ์
12. มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น
13. มีความสามารถในการปรับปรุงงาน
14. มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงานวิชาการ

งานวิจัยในประเทศ

รุ่ง ลอยเลิศ (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาอำเภอศรีนคร จังหวัดสุโขทัย ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

โรงเรียนได้ดำเนินงานด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการสอนและด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนในทุกปีจ้อย่อย แต่พบว่าบางปีจ้อย่อยยังดำเนินงานได้ไม่ถูกต้องหรือครบถ้วนตามหลักการและขั้นตอน ซึ่งเป็นเหตุให้ชุมชนขาดความเชื่อมั่น ขาดความศรัทธาต่องานวิชาการของโรงเรียน ได้แก่ การสร้างบรรยากาศทางวิชาการ การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ และการสอน การใช้นวัตกรรมการสอน การใช้เทคโนโลยีทางการสอนและสื่อการสอน การสอนซ่อมเสริมและการใช้ทรัพยากรในชุมชน

สำหรับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการโรงเรียนควรร่วมมือกับชุมชน ประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนงานวิชาการ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำในการสร้างบรรยากาศทางวิชาการในโรงเรียน และส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมประชุม สัมมนาเพื่อพัฒนาครูทางด้านวิชาการและการสอนอยู่เสมอ ควรสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูโดยการยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน ควรมีพฤติกรรมเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อเป็นแบบอย่างแก่ครู และควรทำกรณีศึกษาการสอนในลักษณะการให้ความรู้แก่ครูอยู่เสมอ ด้านการสอน ครูผู้สอนควรศึกษาหลักสูตรก่อนการวางแผนและเตรียมการสอน ควรจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ควรใช้วิธีการวัดผลประเมินผลและการสอนซ่อมเสริมอย่างหลากหลายและเหมาะสมกับนักเรียน โรงเรียนควรอบรมให้ครูผู้สอนสามารถใช้ นวัตกรรมการสอน เทคโนโลยีทางการสอนและสื่อการสอนประกอบการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โรงเรียนควรสร้างความศรัทธาด้านวิชาการต่อชุมชน ควรรายงานเกี่ยวกับตัวนักเรียนให้ผู้ปกครองทราบ ออกเยี่ยมเยียนผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนตามบ้าน ใช้ทรัพยากรในชุมชนประกอบการเรียนการสอน และใช้สิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์โรงเรียนอย่างสม่ำเสมอ ควรขอความช่วยเหลือและความร่วมมือจากชุมชนเป็นครั้งคราว โดยเน้นทางด้านวิชาการเป็นหลัก

ส่วนข้อเสนอแนะเพิ่มเติมถึงปัจจัยย่อยอื่น ๆ ที่สำคัญด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ความยุติธรรมในการบริหารงานของผู้บริหาร การมีอิสระในการบริหารงานของโรงเรียน ด้านการสอน ได้แก่ ความรักและศรัทธาในวิชาชีพครู การเสริมแรงนักเรียน และคุณธรรมจริยธรรมของครู ด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ได้แก่ การสร้างความศรัทธาทางด้านวิชาการต่อชุมชน

สุมาลี จันทร์ใหม่ (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพงานวิชาการ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. คุณภาพงานวิชาการจำแนกตามขนาดโรงเรียน และสถานภาพของบุคลากร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ควรมีการสำรวจปัญหาและความจำเป็นเพื่อกำหนดนโยบายและเป้าหมายของงานวิชาการ ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรมีการสำรวจข้อมูลครู-อาจารย์ในด้านวิชาเอก วิชาโท และความถนัดในการสอนก่อนที่จะจัดตารางสอน ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจให้ครูจัดทำใบ และบำรุงรักษาสื่อการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ควรมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการวิเคราะห์วิจัย ด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ควรกำหนดผู้รับผิดชอบงานทะเบียนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความสนใจในงานทะเบียน ด้านการประเมินผลการจัดการงานวิชาการ ควรจัดทำแผนการดำเนินงานวิชาการที่ชัดเจน

อนันต์ บุญแดง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพงานวิชาการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณภาพงานวิชาการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีคุณภาพงานวิชาการสี่ด้านอยู่ในระดับมากได้แก่ การวัดผลและประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน การวางแผนงานวิชาการ การประเมินผลการจัดการงานวิชาการและการบริหารงานวิชาการ
2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาโดยจำแนกตามกลุ่มวิชา พบว่า ทุกกลุ่มวิชามีผลการเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5 ด้านการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุวรรณ อินทรักษ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหาร ครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิที่ส่งผลต่อคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยสรุปได้ว่า

1. การปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหาร โรงเรียนและครู อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง

2. คุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพปานกลาง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิ กับคุณภาพงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยในต่างประเทศ

คริสตีน่าและมาร์เทลลาโร (Christina and Martellaro. 1983 : 384-A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการในรัฐเม็กซิโก โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน จากผลการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ ในการควบคุมการศึกษาและอิทธิพลที่เป็นไปได้จากข้อมูลที่สามารถหามาได้โดยใช้ตัวแปรจากผลการสรุปการทดสอบทักษะเบื้องต้นของนักเรียนระดับชั้นที่ 5,8 และ 11 ในปี 1979, 1980 และ 1981 ในโรงเรียนนิวเม็กซิโก ผลการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ในช่วงท้ายของการศึกษาพบว่า ถึงแม้สัมพันธ์ที่พบตามแบบเพียร์สันมีแนวโน้มจะบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่น ๆ เช่น จำนวนร้อยละของนักเรียนที่ได้เรียนศีลธรรมจรรยาของนักศึกษาเบื้องต้นและตัวแปรอื่น ๆ จะถูกรวมในรูปแบบดังกล่าวก็ไม่ปรากฏตามสัมพันธ์และดูเหมือนว่าจะไม่มีเหตุผลใดที่จะเชื่อถือหรือยอมรับได้ว่าขนาดของโรงเรียนจะมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ

สปาร์ค (Spark. 1984 : 1010-A) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียนในโรงเรียนระดับอำเภอของรัฐแคลิฟอร์เนีย โดยมุ่งศึกษาจากโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดและโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำสุด ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับนักเรียน คือ ใช้ผลการสอบหรือหลักฐานคะแนนของโรงเรียนในระดับ

อำเภอในปี ค.ศ. 1981 ใช้วิธีสำรวจข้อมูลทางไปรษณีย์ ให้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน นโยบายและคุณภาพในการบริหารงานและศึกษาความเที่ยงของบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอนระหว่างผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนที่สูงและต่ำ ผลการศึกษา พบว่า ในหลักการ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ หรือความสัมพันธ์ไครระหว่างผู้บริหารในระดับอำเภอ กับผู้บริหารโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตามมีสิ่งที่บ่งชี้ว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์สูงของอำเภอ มักจะเป็นผู้ที่มีความสามารถที่จะจัดการให้มีการวางแผนการเป็นผู้นำและมีส่วนร่วมในการบริหาร กิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ต่ำ

5. สรุปแนวคิดที่นำไปสู่การกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้เป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลาง เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดเป็นกรอบการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วมและด้านคุณธรรม จริยธรรม
2. คุณภาพงานวิชาการ ประกอบด้วย ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายในและด้านการวัดผลประเมินผล