

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
จันทรา เลิศแก้วศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

สารนิพนธ์
ของ
จันทรา เลิศแก้วศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

บทคัดย่อ
ของ
จันทรา เลิศแก้วศรี

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
พฤษภาคม 2551

จันทร์หา เลิศแก้วศรี. (2551). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ : อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม
กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้าน คือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงถึง
ผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและ
หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภท
ของครูผู้สอน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัด
สำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2550 จำนวน 136 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ
ข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้
t-test แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ
กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับดังนี้
ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึง
ผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภท
ของครูผู้สอน พบว่า

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.2 ครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครู ครูลูกจ้างและวิทยากรมีความคิดเห็นต่อการ
ปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ด้านการ
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและ
ชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่เป็นวิทยากร มีความ
คิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการ

PERFORMANCE OF ADMINISTRATORS FOLLOWING THE ETHICAL STANDARD
CRITERIA OF BANGKOK OCCUPATION TRAINING SCHOOL UNDER
THE SOCIAL DEVELOPMENT DEPARTMENT, BANGKOK

AN ABSTRACT
BY
CHANTRA LERTKAEWSRI

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration
at Srinakharinwirot University
May 2008

Chantra Lertkaewsri. (2008). Performance of Administrators following the Ethical Standard Criteria of Bangkok Occupation Training School under the Social Development Department, Bangkok. Master's Project, M.Ed. (Educational Administrators). Bangkok: Graduate School, Srinakharinwirot University. Project's Advisor: Asst. Dr. Jaruwan Ploydoungrut.

The purpose of this research was to study teachers' perception of practices of Administrators of Bangkok occupation training school under the Social Development Department, Bangkok. Four dimensions of ethical standard criteria under the study included Administrative development, development of staff student and community, creative cooperationWith community and other organization, and leadership. The Performance of Administrators following the ethical standard criteria of the school manages was studied according to teacher'Perceptions and compared by their educational degree and category (office, employee, expert) The samples consisted 136 teachers in Bangkok occupation training school under the Social Development Department, Bangkok, the B.E. 2550 academic year. The instrument used in data collection was a 5-point rating scale, with an alpha reliability of 0.96. The statistics used for mean, standard deviations were computed and tested with independent samples, t-test and One-Way ANOVA.

Main finding followed.

1. The performance of administrators following the ethical standard criteria of Bangkok occupation training school under the Social Development Department, Bangkok. Were perceived as moderately practiced, ordered from creative cooperation with community and other organization, administrative development, development of staff student and community, and leadership.

2. Comparative perceptions based on respondents' demographics included:

- 2.1 There was no significant difference in perceived practices of the administrators among teachers with difference educational degree.

- 2.2 Teachers under three types of office, employee, expert, perceived the administrators' practices under the ethical standard criteria differently, however. Rating of the administrators' practices were statistically higher than those among the other two group at the .05 significance level.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และคณะกรรมการสอบ
ได้พิจารณาสารนิพนธ์เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอາชีพ
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ของ จันทรา เลิศแก้วศรี ฉบับนี้แล้ว
เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒได้

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

.....
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนาศ แสงศักดิ์)

คณะกรรมการสอบ

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ เกษรแพทย์)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุญย์ อ่อนมั่ง)

..... กรรมการสอบสารนิพนธ์
(อาจารย์ ดร. จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์)

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาการศึกษา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

..... คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.องอาจ นัยพัฒน์)
วันที่ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2551

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความความกรุณาของ อาจารย์ ดร.จารุวรรณ พลอยดวงรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พวงรัตน์ เกษรแพทย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ไพบุลย์ อ่อนมั่ง กรรมการสอบสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษา การปรับปรุงข้อบกพร่องต่างๆ โดยได้เสียสละเวลาอันมีค่าช่วยชี้แนะแนวทางต่างๆ ด้วยดี ตลอดมาต่อรายงานการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เสกสรร ทองคำบรรจง อาจารย์โอบาส สุขหวาน ดร.อำนาจ ช่างเรียน นายนิคม บุญพิทักษ์ นายไพบุลย์ ไชยเสนา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณ นางเพ็ญใจ วิศุทธิ์รัตน์ นายเพทาย ทองมหา นายวิวัฒน์ สัตยารักษ์ อาจารย์ไพรัช วงศ์ยุทธไกร นายธวัชชัย ไวยเวทา นายไพบุลย์ ไชยเสนา ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ให้สัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิประสาทศรัทธาความรู้แก่ผู้วิจัยและให้กำลังใจตลอดมา

ขอขอบคุณข้าราชการครู ครูลูกจ้างและวิทยากรของโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมชั้นเรียนทุกท่านที่ให้กำลังใจและคำแนะนำต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณคนในครอบครัวและนายสมโภชน์ มโนมาศ ที่ให้การส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาส กำลังใจและให้ความช่วยเหลือในการศึกษา สำหรับงานวิจัยจนเกิดความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้

คุณค่าและประโยชน์ของสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา บุรพคณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทศรัทธาความรู้แก่ผู้วิจัยตลอดมา

จันทร์ภา เลิศแก้วศรี

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	9
สมมติฐานในการวิจัย.....	10
 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	 11
การจัดการโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร.....	11
โครงสร้างการบริหารของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.....	13
ขอบข่ายการบริหารของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับบริหารโรงเรียน.....	19
บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน.....	21
คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา	28
ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	31
มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	35
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ	
การบริหารการศึกษา.....	35
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น	
กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน.....	38
ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์.....	42
เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ.....	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	51
งานวิจัยในประเทศ.....	51
งานวิจัยต่างประเทศ.....	55
 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	 57
ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์.....	57
ประชากร.....	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3 ต่อ	
กลุ่มตัวอย่าง.....	57
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	58
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ระยะที่ 2 แบบสอบถาม	58
ประชากร.....	59
กลุ่มตัวอย่าง.....	59
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	60
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน.....	64
ตอนที่ 2 วิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร.....	65
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร.....	74
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	78
ความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการวิจัย.....	78
ความสำคัญของการวิจัย.....	78
ขอบเขตของการวิจัย.....	78
วิธีการดำเนินการวิจัย.....	79
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	80
สรุปผลการวิจัย.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 ต่อ	
อภิปรายผล.....	82
ข้อเสนอแนะ.....	86
บรรณานุกรม.....	87
ภาคผนวก	94
ภาคผนวก ก. แบบสอบถาม.....	95
ภาคผนวก ข. แบบสัมภาษณ์และสรุปการสัมภาษณ์.....	102
ภาคผนวก ค. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	113
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	114
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	115
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	116

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	59
2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประเภทของครูผู้สอน.....	64
3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน.....	65
4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร ในด้านการปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ.....	66
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานครในด้านการตัดสินใจ ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน จำแนกเป็นรายข้อ.....	67
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร ในด้านความร่วมมือ กับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ	70
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ จำแนกเป็นรายข้อ.....	72
8 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน.....	74
9 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ ของครูผู้สอนต่างกัน จำแนกตามประเภทของครูผู้สอน.....	75
10 แสดงการเปรียบเทียบค่าความแปรปรวน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มี ต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพ กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพประเภทของครูผู้สอนต่างกันจำแนกเป็นรายด้าน	76
11 แสดงการเปรียบเทียบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพ กรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน.....	77

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นปัจจัยแรกสุดของเส้นทางการพัฒนาที่ยึดถือคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาคน และการสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจฐานรากนั้น เป็นยุทธศาสตร์สำคัญในการแก้วิกฤตของ สังคมและประเทศ ระบบการศึกษาถือเป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ (วิโรจน์ สารรัตนะ. 2548: บทนำ) ซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 81 ได้ระบุไว้ว่ารัฐต้องจัดการศึกษาอบรมสนับสนุนการศึกษาให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติ ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการ ปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยใน ศิลปะวิทยาการต่างๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาวิชาชีพ ครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2542: ซ 18-19)

จากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญดังกล่าว จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้เป็นกฎหมายแม่บทด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ใช้เป็นกรอบ แนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพทั้งระบบโครงสร้าง รูปแบบ กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการทรัพยากร เทคโนโลยีด้านการศึกษา รวมทั้งครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อสนองตามเจตนารมณ์ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงต้องปฏิรูปครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเป็น การสำคัญ ดังนั้น มาตรา 73 จึงบัญญัติให้แก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัติครู พุทธศักราช 2488 มาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบกระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร ทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มาตรา 53 ได้ กำหนดให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษามีฐานะเป็นองค์กรอิสระ ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ไปกำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ กำกับดูแล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานและ จรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา และหน่วยงานทางการศึกษาทั้งภาครัฐและเอกชน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542: 26-27)

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่จะ ทำให้การปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาการศึกษาประสบผลสำเร็จ ตามเจตนารมณ์ของ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การยกระดับ มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาก็เป็น กลไกหนึ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ จึงได้มีการดำเนินการตรา พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549 กำหนดให้มีสภาครู และบุคลากร ทางการศึกษา เรียกว่า “คุรุสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของ วิชาชีพ ควบคุมการประกอบวิชาชีพให้เป็นไปตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพ ออก พักใช้ และเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้ง ส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา

คุรุสภา จึงได้ดำเนินการกำหนด มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือ จรรยาบรรณ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549 : คำนำ)

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับความสำคัญที่กล่าวมาในเบื้องต้น กรุงเทพมหานครจึงได้กำหนด แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และพัฒนาสังคมในช่วงแผนพัฒนากรุงเทพมหานครฉบับที่ 6 พ.ศ. 2549 ไว้ที่การมุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ให้ต่อเนื่องตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง จัดการเรียนการสอนทั้งในระบบและนอกระบบให้สอดคล้องกับสภาพของสังคมและ ความต้องการของประชาชน ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จนถึงระดับอุดมศึกษาที่มีมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เด็ก และเยาวชนและประชาชนในกรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อให้ประชาชนและผู้ด้อยโอกาสในกรุงเทพมหานครได้รับการศึกษาอย่าง ทั่วถึง และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีทางเลือกในทุกกระดับการศึกษาได้มากขึ้น เพื่อยกระดับโรงเรียน ฝึกอาชีพของกรุงเทพมหานคร เป็นวิทยาลัยอาชีวศึกษา (สำนักพัฒนาชุมชน . 2545: 9)

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดการศึกษา การฝึกอาชีพ ให้กับประชาชนผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ได้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น ในสายสามัญ ในโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนในระบบ โดยดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการ ดำเนินงาน โรงเรียนฝึกอาชีพและสารพัดช่าง พ.ศ. 2530 ตามบันทึกข้อความที่ กท. 0301/2620 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2548 ตามมติสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ดังนั้นแนวทางและนโยบายในการดำเนินงานของโรงเรียนฝึกอาชีพ จึงสนองนโยบายของ ภาครัฐ เพื่อนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาศักยภาพของมนุษย์ให้มีคุณภาพ การศึกษาจึงเป็น เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถทักษะในการประกอบอาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม ในการดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความสุขในสังคม และสร้างความเจริญก้าวหน้า ความมั่นคง ทางเศรษฐกิจให้แก่ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ การพัฒนาคนให้มีความรู้ดังกล่าข้างต้น นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับจัดการศึกษา จึงเห็นว่าผู้บริหารเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลกระทบโดยตรง

การเปลี่ยนแปลงจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ที่รับผิดชอบการจัด การศึกษา ครู ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษาที่จะต้องร่วมมือกันสร้างวัฒนธรรมการทำงาน ที่เน้นคุณภาพ พัฒนาตนเองสู่การเป็นมืออาชีพ มีวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ที่จะ

เกิดขึ้นในอนาคต ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ และพัฒนาศักยภาพการทำงานอย่างต่อเนื่อง ความสำเร็จจะเกิดขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัย ในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนในการวางแผน และกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้มีคุณภาพในการประกอบวิชาชีพชั้นสูง การเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่มีความความสามารถ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานในการประกอบวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจ มีการคิดวางแผน กำหนดยุทธศาสตร์ ผู้บริหารจะต้องทำให้บุคคลอื่นปฏิบัติตามความต้องการ ไม่ใช่เป็นเพียงการใช้อำนาจในการออกคำสั่งเท่านั้น แต่ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศให้เหมาะสม เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาของพวกเขางานได้ดีที่สุด (สมยศ นาวิการ. 2536: 18) การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ มีทักษะการบริหารงานเป็นองค์ประกอบสำคัญ การบริหารสิ่งใดก็ตามจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจสิ่งนั้น และมีทักษะในการบริหารสิ่งนั้นด้วย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2539: 1) การปฏิบัติงานด้านใด ๆ หากคาดหวังจะให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลแล้ว จำเป็นที่ผู้ปฏิบัติงานของตานั้น จะต้องมีความชำนาญเป็นอย่างดี ในสิ่งที่ตนปฏิบัติหน้าที่คือ ทักษะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารงานจำเป็นต้องมีทักษะการบริหารงาน จึงจะประสบผลสำเร็จด้วยดี นอกจากนี้ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เป็นการแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารงานอย่างชำนาญ จนเกิดประสิทธิภาพ (กิติมา ปรีดีดิolk. 2532 : 274)

ฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้มีคุณภาพนั้นจึงจำเป็นต้องมีความเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งการพัฒนาเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้เหมาะสม มีคุณภาพมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา

เมื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารงานของโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานครนั้นยังไม่มีมีการจัดทำการประกันคุณภาพการศึกษา ที่แสดงให้เห็นถึงการบริหารที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทางวิชาชีพ และผู้บริหารมีพฤติกรรมที่มุ่งยึดกับกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ มากกว่าที่จะมุ่งความสำเร็จของงาน อันก่อให้เกิดความไม่ยุติธรรมในระบบบริหารงาน มีปัญหาในเรื่องการยึดถือความสัมพันธ์ส่วนตัวมากกว่าหลักการหรือเหตุผล จึงทำให้การบริหารงานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น จำนวนผู้เรียนสมัครเข้าเรียน และผู้สนใจเรียนในสาขาวิชาชีพต่าง ๆ ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และไม่ปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้ คือในบางรายวิชามีผู้สมัครเรียนและผู้สนใจเข้าเรียนลดลงโดยไม่ทราบสาเหตุ ระหว่างที่ทำการเรียนการสอนอยู่นั้น มีนักศึกษาลาออกกลางคัน ในระหว่างกลางภาคเรียนและไม่จบการศึกษา ผลสัมฤทธิ์ในการเรียนของผู้เรียนโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานครต่ำกว่าเกณฑ์ และไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน

ผู้เรียนที่เรียนจบหลักสูตรแล้วไม่เป็นที่ยอมรับของสถานประกอบการ บริษัท และห้างร้าน (สำนักพัฒนาสังคม. 2549: 1-3).

จากที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ผลสำเร็จ และผู้เรียนได้รับผลประโยชน์สูงสุด จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนโดยตรง ที่จะปฏิบัติหรือบริหารจัดการให้เกิดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ทรัพยากรแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อม และต้องบริหารงานให้สอดคล้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นสำคัญ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ในเกณฑ์มาตรฐาน การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ส่วนผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติงานของผู้บริหารและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทของครูผู้สอน (ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร)

ความสำคัญของการวิจัย

1. เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
2. เป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาเป็นไปตามความมุ่งหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน 4 ด้านคือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านที่การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2550 รวมประชากร จำนวน 210 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่; และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 วุฒิการศึกษา

- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 2) ปริญญาตรีขึ้นไป

3.1.2 ประเภทของครูผู้สอน

- 1) ข้าราชการครู
- 2) ครูลูกจ้าง
- 3) วิทยากร

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้านคือ

3.2.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

3.2.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

3.2.3 ด้านความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

3.2.4 ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังนี้

1. มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดคุณภาพในการประกอบวิชาชีพ สามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาให้แก่ผู้รับบริการจากวิชาชีพได้ว่าเป็นบริการที่มีคุณภาพ และเป็นวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะต้องใช้ความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพ

2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึงข้อกำหนดเกี่ยวกับลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานหรือการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องปฏิบัติในวิชาชีพให้เกิดผลเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด พร้อมกับการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ ทั้งความชำนาญเฉพาะด้านและความชำนาญตามระดับคุณภาพของมาตรฐานการปฏิบัติงาน หรืออย่างน้อยจะต้องมีการพัฒนาตามเกณฑ์ที่กำหนดว่ามีความรู้ ความสามารถ และความชำนาญเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพของการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพต่อไปได้หรือไม่ นั่นก็คือการกำหนดให้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทุก ๆ 5 ปี

3. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ หมายถึง การดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา พ.ศ. 2549 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ได้แก่ ภารกิจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ที่ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

3.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา หมายถึง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้นำเสนอผลงาน เผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน ชุมชน หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพ ตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่เกิดกับทุกฝ่าย ทั้งต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน การตัดสินใจของผู้บริหาร

ต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจะต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง ผู้บริหารจัดทำแผนขององค์กรที่เกิดจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย พัฒนาให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง แผนต้องสอดคล้องกับนโยบาย สภาพเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาและความต้องการของหน่วยงาน และชุมชน ผู้เรียน เป็นแผนที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ่มค่า พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ เลือกและพัฒนา คิดค้น สื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีคุณภาพอย่างหลากหลาย เพื่อตอบสนองตามความต้องการของผู้ร่วมงาน องค์กรและปฏิบัติได้จริง ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามแผนด้วยความเต็มใจ รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ รายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติจริง มีหลักฐานการปฏิบัติชัดเจน

3.3 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง โรงเรียนเป็นองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน และระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ เป็นองค์กรประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคลากรสำคัญของสังคม ที่จะชี้แนะทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนะทางการปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันในการพัฒนา การใช้ข้อมูลข่าวสารในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ สามารถรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นมาจัดเก็บเป็นระบบสารสนเทศ และนำมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงานได้

3.4 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพต้องเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์กร ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ทำงานได้สำเร็จ จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องสร้างความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากร จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่การพัฒนาองค์กร พัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ให้คำแนะนำ และแก้ไขข้อบกพร่องของผู้ร่วมงาน การมอบหมายงานตามความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง จัดทำแฟ้ม

สะสมงาน /แฟ้มพัฒนางาน (Portfolio) ของตนเอง และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรม การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ การมีความประพฤติเรียบร้อย การมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

4. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2549 ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ประกาศให้เป็นเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งประกอบด้วย (1) มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ (2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน (3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณ

4. โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนเกี่ยวกับหลักสูตร ฝักอาชีพระยะสั้น ใช้เวลาเรียนตั้งแต่ 60-150 ชั่วโมง สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

5. ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

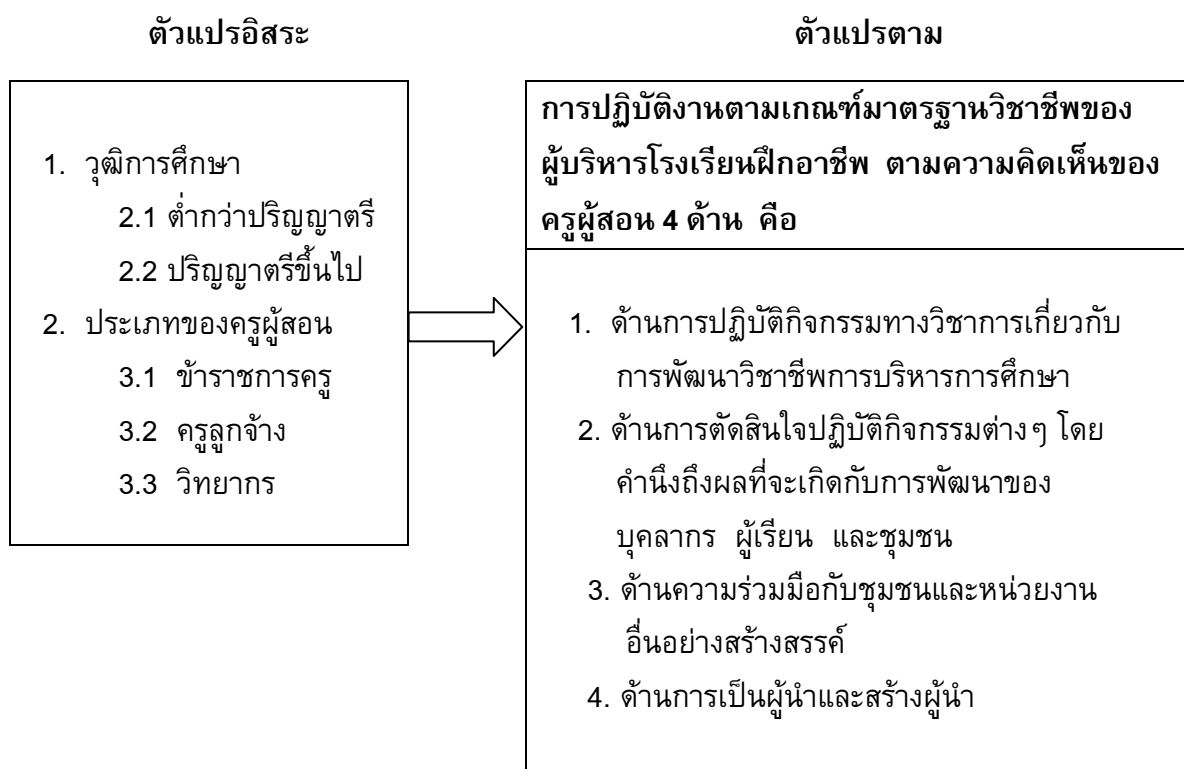
6. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร

7. สำนักพัฒนาสังคม หมายถึง หน่วยงานต้นสังกัดที่ควบคุมการบริหารงานโรงเรียน ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร

8. กรุงเทพมหานคร หมายถึง ส่วนราชการที่กำหนดนโยบายการบริหารงานให้หน่วยงาน นำไปบริหารงานในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ใช้เกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2549 เกี่ยวกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกรอบแนวคิดเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและสาธารณชน และเพื่อปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ใน 4 ด้าน คือด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน และชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2549: 38-41) จึงเสนอกรอบแนวคิด เป็นภาพประกอบ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานไว้ ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน
2. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประเภทของครูผู้สอน แตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ได้นำเสนอเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร
2. โครงสร้างและขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร
3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน
4. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน
5. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร
6. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
 - 6.1) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
 - 6.1.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
 - 6.1.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
 - 6.1.3 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
 - 6.1.4 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การจัดการศึกษาโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร ได้จัดตั้งโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ พ.ศ. 2504 อาศัยคำสั่งที่ 262/2503 ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2503 เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมอาชีพราษฎร และได้จัดการศึกษาฝักอาศีพช่างเครื่องยนต์ขึ้น ในสมัยนั้นกรุงเทพมหานครยังเป็นเทศบาลอยู่ โรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานครตั้งขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือประชาชนที่มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางด้านอาชีพ เดิมโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ได้โอนมาสังกัดฝ่ายพัฒนาอาชีพ สำนักพัฒนาชุมชน กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2535 สำนักพัฒนาชุมชนในขณะนั้น ได้มีนโยบายที่จะขยายการศึกษาวิชาชีพให้ทั่วพื้นที่กรุงเทพมหานครและเพิ่มหลักสูตรวิชาชีพให้มากขึ้น โดยได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพประชาชนเพื่อช่วยเหลือประชาชนผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะทางด้านอาชีพ นำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว ขจัดปัญหาการว่างงาน และเป็นการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์

แก่ตนเองและสังคม (สุนทร เกิดสุข. 2543: 19-20) ปัจจุบันโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 10 โรงเรียนตั้งอยู่กระจายทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่

1. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 1) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ดินแดง
2. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ดินแดง
3. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (คลองเตย) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่คลองเตย
4. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ปอนไก่) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ปทุมวัน
5. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (บางรัก) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บางรัก
6. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ลาดพร้าว
7. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หนองจอก) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่หนองจอก
8. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (อาทร สังข์วัฒนะ) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บางมด
9. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (กาญจนสิงหาสน์) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตลิ่งชัน
10. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร (หลวงพ่อดำ) ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่หนองแขม

ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงานสถานศึกษาฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2542 กำหนดให้สถานศึกษามีหน้าที่ ผลิตแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับการศึกษา วิชาชีพ ส่งเสริมและพัฒนาการประกอบอาชีพอิสระ ส่งเสริมการมีงานทำ ส่งเสริมการบริหาร เป็น ศูนย์กลางสารสนเทศ และเป็นศูนย์กลางตลาดแรงงาน เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาการประกอบอาชีพ อิสระ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การจัดการผู้ประกอบการวิชาชีพอิสระแก่ชุมชนและ ให้บริการชุมชนตามนโยบายกรุงเทพมหานคร (ระเบียบกรุงเทพมหานคร. 2542: 1-2)

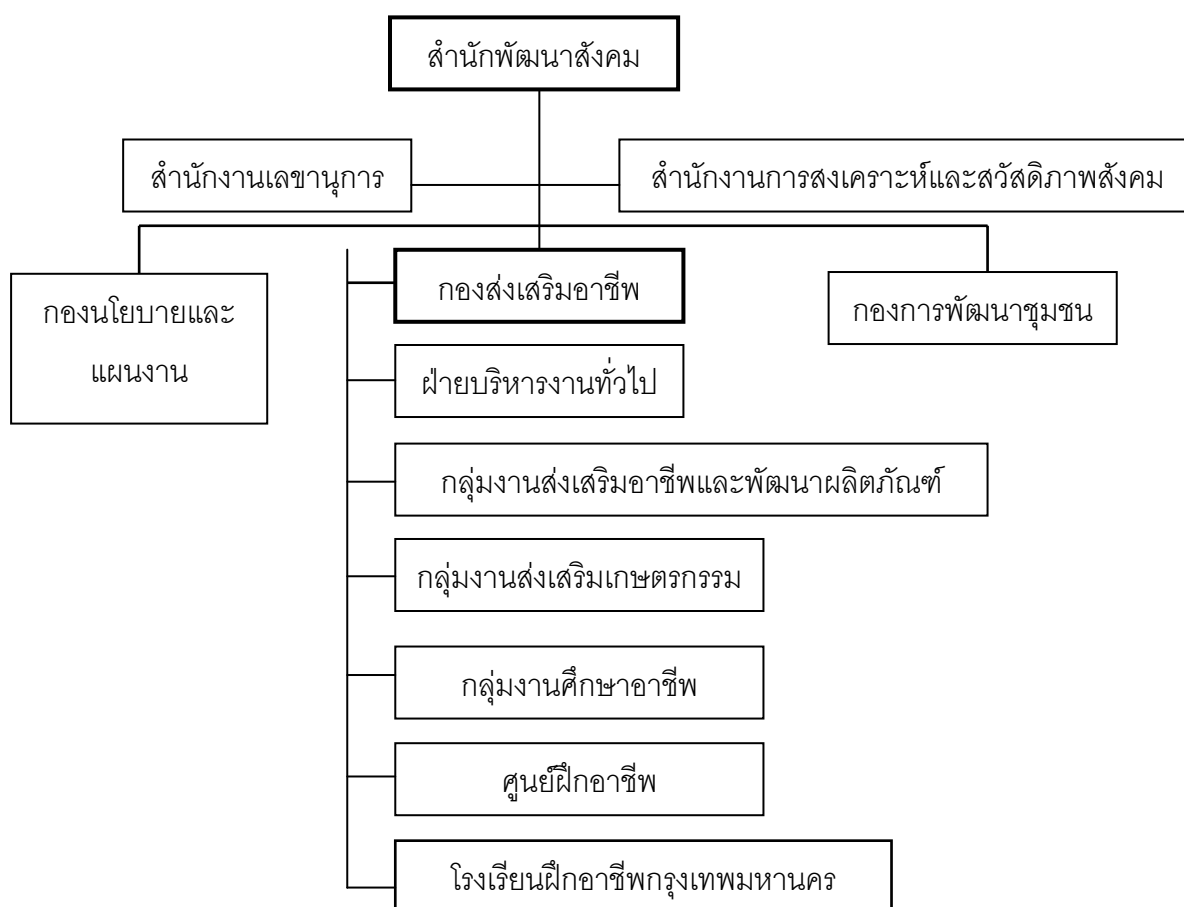
ต่อมาสำนักพัฒนาสังคม ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ และกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามบันทึกข้อความ ที่ กท 0301 / 2620 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2548 เรื่องแจ้งมติ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการของสำนักพัฒนาสังคมและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

กองนโยบายและแผนงาน ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของสำนักพัฒนาสังคม ให้สำนักพัฒนา สังคมเป็นองค์กรหลักด้านสนับสนุนและประสานงาน กระบวนการทำงานด้านพัฒนาสังคม การ สงเคราะห์และสวัสดิภาพสังคมโดยประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนมี ความอยู่ดีกินดีอย่างพอเพียง ครอบครัวยั่งยืน สังคมเอื้ออาทร และสมานฉันท์อย่างยั่งยืน ได้ กำหนดเป้าประสงค์การพัฒนาของสังคม ดังนี้ (กองนโยบายและแผนงาน. 2549: 4)

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมพัฒนาสังคมเมืองมากขึ้น
2. ประชาชนกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัย และมีความกินดี อยู่ดีอย่างพอเพียง ครอบครัวยั่งยืน สังคมเอื้ออาทรและสมานฉันท์อย่างยั่งยืน
3. กรุงเทพมหานครมีแหล่งเรียนรู้ด้านอาชีพที่ทันสมัย เพื่อเป็นการช่วยเพิ่มโอกาส ทางการศึกษาและมีวิชาชีพติดตัว ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ ช่วยพัฒนารายได้และมีงานทำ

4. เด็ก สตรี ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสในเขตกรุงเทพมหานครมีสวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึงและพอเพียง
5. บุคลากรได้รับการพัฒนาในการทำงานและการให้บริการประชาชน

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักพัฒนาสังคมและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ



ภาพประกอบ 2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักพัฒนาสังคม

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2548).

แจ้งมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 5/2548. หน้า 8-12

สำนักพัฒนาสังคม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพความมั่นคงในชีวิตประชาชน สร้างความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการดำรงชีวิต ส่งเสริมคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิของบุคคล พัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม

ของประชาชน การส่งเสริม พัฒนาสถาบันครอบครัวตลอดจนศึกษา วิเคราะห์ วิจัยปัญหาและแนวทางการดำเนินงานด้านการพัฒนาสังคมและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองส่งเสริมอาชีพมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ การจัดหาตลาด แรงงานเพื่อสร้างรายได้ให้แก่คนในชุมชนอย่างครบวงจร การช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาด้านการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาการสร้างผลิตภัณฑ์ชุมชนจากภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชน ประสานการจัดการแหล่งเงินทุน ดำเนินการและหาช่องทาง การจัดจำหน่าย ผลิตภัณฑ์ ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมกิจกรรมทางการตลาด ส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ เทคโนโลยีตลอดจนการให้คำปรึกษาแนะนำและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการฝึกอาชีพให้ประชาชน ผู้ไร้โอกาสศึกษาต่อในระดับสูงสายอาชีพ ได้เปิดทำการเรียนการสอนในหลักสูตรระยะสั้น ภาคปกติ และภาคค่ำ โดยดำเนินการตามระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงานโรงเรียนฝึกอาชีพ และสารพัดช่าง พ.ศ. 2530 และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงานสถานศึกษาอาชีพกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2542 ได้ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบ กรุงเทพมหานครว่าด้วยการดำเนินงานโรงเรียนฝึกอาชีพและสารพัดช่าง พ.ศ. 2530 ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 49 แห่งพระราชบัญญัติบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร จึงกำหนดระเบียบขึ้น ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงานสถานฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2542”

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยการดำเนินงานโรงเรียนฝึกอาชีพและสารพัดช่าง พ.ศ. 2530

ข้อ 4. บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่ได้กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดข้องกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 5. ในระเบียบนี้

“สถานศึกษา” หมายความว่า วิทยาลัย โรงเรียนฝึกอาชีพ ศูนย์ฝึกอาชีพ หรือสถานศึกษาอย่างอื่นที่กรุงเทพมหานครจัดตั้งขึ้น ซึ่งจัดหลักสูตรการศึกษาอาชีพระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

“หัวหน้าสถานศึกษา” หมายความว่า หัวหน้าศูนย์ฝึกอาชีพ ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ หรือผู้อำนวยการ

ข้อ 6. ให้ปลัดกรุงเทพมหานครรักษาการตามระเบียบนี้

ข้อ 7. สถานศึกษามีหน้าที่

- (1) ผลิตแรงงาน
- (2) พัฒนาฝีมือแรงงานและยกระดับการศึกษาวิชาชีพ
- (3) ส่งเสริมการประกอบอาชีพอิสระ
- (4) ส่งเสริมการมีงานทำ
- (5) เป็นศูนย์สารสนเทศตลาดแรงงาน
- (6) เป็นศูนย์วิจัยและพัฒนาการประกอบอาชีพอิสระและตลาดแรงงาน
- (7) ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- (8) ส่งเสริมการบริหาร การจัดการ ผู้ประกอบอาชีพอิสระแก่ชุมชน
- (9) ให้บริการชุมชนตามนโยบายกรุงเทพมหานคร

โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีพันธกิจที่รัฐมอบหมายให้จัดการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ในทุกสาขาวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ตามสถานที่ตั้งของโรงเรียนฝึกอาชีพทั้ง 10 โรงเรียนนอกจากนี้ยังมีพันธกิจที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนกว่าพันธกิจแรกคือการให้การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในชุมชน อันนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ และสังคมของชุมชนรวมทั้งความเป็นอยู่ที่ดีของคนในสังคม พันธกิจดังกล่าวสามารถกำหนดได้ ดังนี้ (วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร. 2548 : 9-10)

- 1) จัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ และด้านวิชาชีพตามหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน
- 2) จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ และวิชาชีพชั้นสูง
- 3) จัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการทางสังคม และเศรษฐกิจหลัก ๆ ของประเทศ เช่น หลักสูตรช่างอุตสาหกรรม หลักสูตรคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการผลิตและแปรรูปอาหาร
- 4) ชนิดของหลักสูตร จัดหลักสูตรอย่างน้อย 4 ประเภทได้แก่
 - หลักสูตรอนุปริญญา หรือหลักสูตร 2 ปี แรกของระดับอุดมศึกษาทั้งสายวิชาการ และสายวิชาชีพ เพื่อการถ่ายโอนไปศึกษาต่อระดับปริญญาหรือเพื่อประกอบอาชีพ
 - หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพและวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งเน้นความรู้ ทักษะและสมรรถนะอาชีพเพื่อการประกอบอาชีพ
 - หลักสูตรระยะสั้นเพื่อพัฒนาอาชีพ และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต
 - หลักสูตรปรับพื้นฐาน หลักสูตรที่พัฒนาขึ้น หรือรายวิชาที่ใช้จัดให้ผู้เรียนเพื่อปรับพื้นฐานการศึกษาให้เต็มประสิทธิภาพ
- 5) การจัดการศึกษา
 - จัดการศึกษานอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 6) จัดการศึกษาผู้สอน ผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพ แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 ผู้สอนซึ่งเป็นครู อาจารย์ที่เป็นข้าราชการประจำ

กลุ่มที่ 2 ผู้สอนซึ่งเป็นวิทยากรที่เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน

7) กลุ่มเป้าหมายผู้เรียน คือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 14 ปีขึ้นไป ไม่จำกัดความรู้

2. ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนฝึกอາชีฟกรุงเทพมหานคร

ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำโรงเรียนที่มีภารกิจหน้าที่และกิจกรรมหลายด้านทั้งงานนโยบาย งานวางแผน งานประจำในหน้าที่งานเฉพาะกิจและงานสัมพันธ์ชุมชน การพัฒนาตนเองและองค์กร ให้มีประสิทธิภาพ บริหารความเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสภาวะที่เกิดขึ้นและให้สอดคล้องกับมาตรฐาน วิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ โดยได้รับความร่วมมือในการดำเนินงานของทุกฝ่าย ถือว่า ทุกฝ่ายมีความสำคัญเสมอเท่าเทียมกัน ซึ่งทำหน้าที่ในการขับเคลื่อนให้การจัดการบริหารโรงเรียน เดินทางไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นผลสำเร็จ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งกับผู้เรียน ประโยชน์ต่อ โรงเรียน จึงได้จัดขอบข่ายงานการบริหารโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานครออกเป็น 4 ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวางแผนและพัฒนา ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา จึงได้กำหนด โครงสร้างการบริหารงานดังนี้ (โรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร.2548: 2-10)

1. ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

- 1.1 วางแผนการศึกษา
- 1.2 วิจัยและพัฒนา
- 1.3 งานผลิตสินค้าและสหกรณ์
- 1.4 งานศูนย์ข้อมูลเพื่ออาชีพ

2. ฝ่ายวิชาการ

- | | |
|-----------------------|---|
| 2.1 ธุรการวิชาการ | 2.5 สื่อการเรียนการสอน |
| 2.2 หลักสูตรและการสอน | 2.6 ห้องสมุด |
| 2.3 วัดผลประเมินผล | 2.7 เสนอโครงการการปฏิบัติงานตามลำดับขั้น |
| 2.4 นิเทศการสอน | 2.8 ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย |

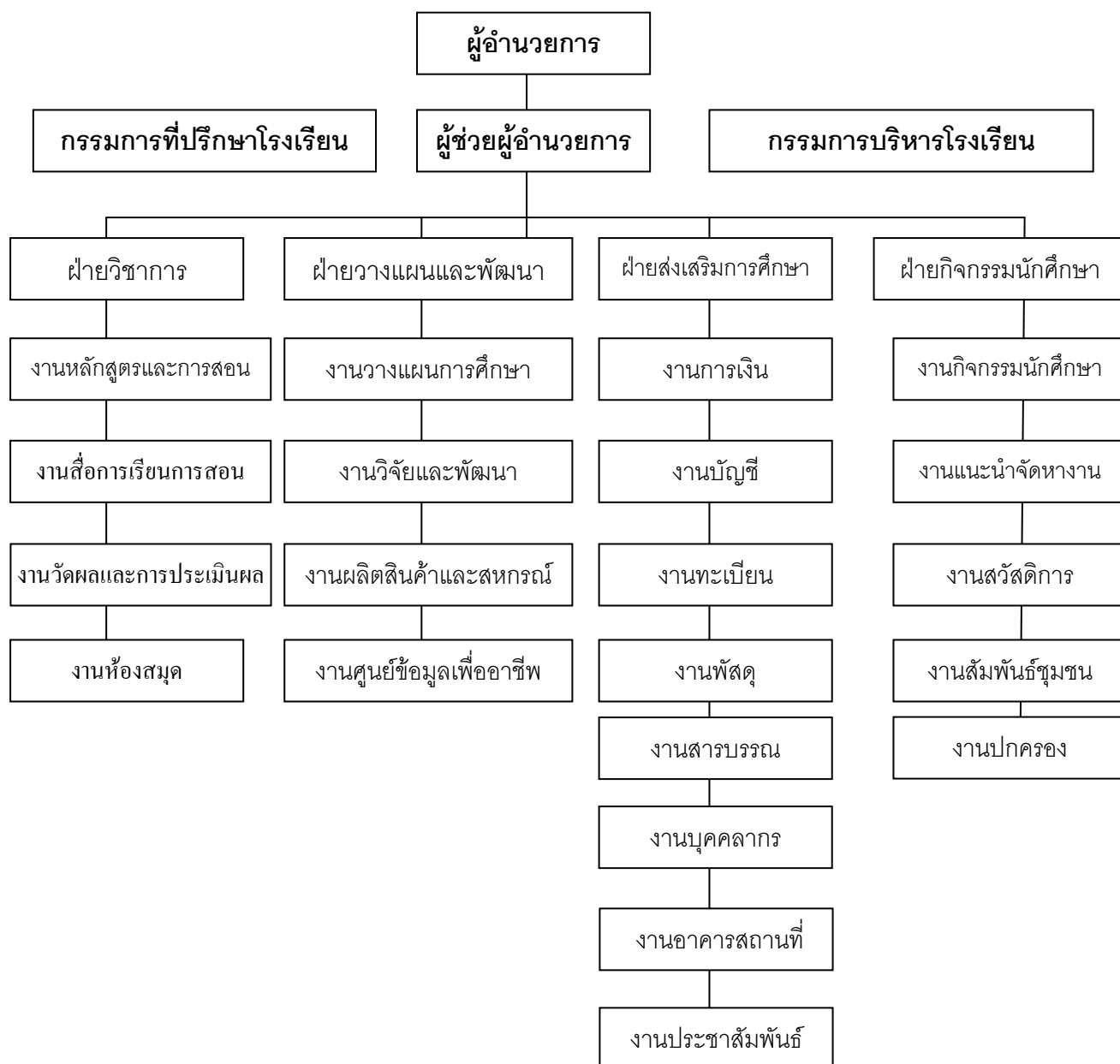
3. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา

- | | |
|---------------------------|----------------------|
| 3.1 งานการเงินและการบัญชี | 3.5 งานบุคลากร |
| 3.2 งานสารบรรณ | 3.6 งานประชาสัมพันธ์ |
| 3.3 งานทะเบียน | 3.7 งานอาคารสถานที่ |
| 3.4 งานพัสดุและครุภัณฑ์ | |

4. กิจกรรมนักศึกษา

- | | |
|----------------------|--------------------------|
| 4.1 งานสัมพันธ์ชุมชน | 4.3 งานกิจกรรมนักศึกษา |
| 4.2 งานปกครอง | 4.4 งานแนะแนวการจัดหางาน |

โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์)



ภาพประกอบ 3 โครงสร้างการบริหารงานโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร

ที่มา: โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร. (2547). ธรรมนูญสถานศึกษา. หน้า 7.

1. โรงเรียนมีการจัดโครงสร้างองค์การบริหารงาน หน้าที่รับผิดชอบตามขอบข่ายงานของโรงเรียนทั้ง 4 ฝ่าย ดังนี้

1.1 ฝ่ายวิชาการ มีขอบข่ายการบริหารงานดังนี้

การจัดการเรียนการสอน พัฒนาหลักสูตร การวางแผนงานวิชาการ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การจัดและประเมินผลการเรียน งานทะเบียนนักศึกษา การจัดการเกี่ยวกับห้องสมุด

1.2 ฝ่ายวางแผนและพัฒนา มีขอบข่ายการบริหารงานดังนี้

การวางแผนการศึกษา การรับนักศึกษาเข้าเรียนฝึกอาชีพ การยุบและขยายวิชาช่างที่เปิดสอน วางแผนการใช้ทรัพยากร ให้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาอาชีพ จัดหาแหล่งประกอบการ จัดหาแหล่งผลิตภัณฑ์

1.3 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา มีขอบข่ายการบริหารงานดังนี้

งานธุรการทั่วไป การจัดระบบงานสารบรรณให้เป็นระเบียบเรียบร้อย จัดทำบัญชีเงินเดือน และค่าตอบแทนบุคลากร จัดทำบัญชีเงินบำรุงการศึกษา การจัดซื้อ จัดจ้างวัสดุ ครุภัณฑ์ จัดทำประวัติบุคลากร การบริหารบริเวณโรงเรียน การบริหารอาคารสถานที่ให้เหมาะสมกับวิชาช่างที่สอน การบริหารห้องเรียน การบริหารห้องน้ำ ห้องส้วม การประชาสัมพันธ์โรงเรียน

1.4 ฝ่ายกิจกรรมนักศึกษา มีขอบข่ายการบริหารงานดังนี้

จัดทำโครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรม การส่งเสริมประชาธิปไตยในโรงเรียน การวางแผนสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การให้บริการชุมชน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน

2. โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรพื้นฐานตามความต้องการของผู้เรียนและชุมชน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ได้จัดการเรียนการสอนหลักสูตรระยะสั้น 60-150 ชั่วโมง โดยจำแนกเป็น 4 หมวดวิชาดังนี้

1. หมวดวิชาอุตสาหกรรม

- | | |
|----------------------------------|-----------------------|
| - วิชาช่างวิทยุ เครื่องเสียง | - วิชาช่างโทรทัศน์ |
| - วิชาช่างซ่อมโทรศัพท์มือถือ | - วิชาช่างไฟฟ้า |
| - วิชาช่างทำความเย็นและปรับอากาศ | - วิชาช่างเครื่องยนต์ |
| - วิชาช่างจักรยานยนต์ | - วิชาเจาะระโนพลอย |
| - วิชาช่างวิเคราะห์อัญมณีพลอย | |

2. หมวดวิชาพาณิชยกรรม

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| - วิชาโปรแกรมคอมพิวเตอร์ | - วิชาอินเทอร์เน็ต |
| - วิชาภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร | - วิชาซ่อมคอมพิวเตอร์ |

3. หมวดวิชาคหกรรม

- วิชาตัดเย็บเสื้อผ้า
 - วิชาอาหารและโภชนาการ
 - วิชาวาดแผนไทย
 - วิชาช่างเสริมสวย
 - วิชาช่างตัดผมชาย
 - ศิลปประดิษฐ์
4. หมวดวิชาศิลปกรรม
- วิชาศิลปประยุกต์
 - วิชาลัทธิ
 - วิชาดุริยางคศิลป์

3. จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร เพื่อสร้างสรรค์ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่

3.1 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญา มุ่งให้ผู้เรียนค้นคว้าด้วยตนเอง เช่น

- 3.1.1 กิจกรรมแข่งขันทักษะ
- 3.1.2 กิจกรรมฝึกปฏิบัติงาน
- 3.1.3 กิจกรรมศึกษาดูงานทัศนศึกษา

3.2 จัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพอนามัยเพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้เรียน ฝึกทักษะด้านกีฬา จัดให้มีโครงการกีฬาสี จัดให้มีโรงอาหารที่สะอาด ถูกสุขอนามัย และมีการตรวจสุขภาพประจำปี มีการแนะนำ ให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพจากหน่วยงานของภาครัฐ

3.3 จัดกิจกรรมเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและศิลปวัฒนธรรมโดยจัดให้มีกิจกรรมวันสำคัญทางชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์เพื่อปลูกฝังค่านิยมอันดีงาม รักษาไว้ซึ่งวัฒนธรรมไทย และธำรงไว้ซึ่งค่านิยมแบบไทย ๆ

3.4 จัดกิจกรรมสร้างสรรค์สังคม เพื่อปลูกฝังค่านิยมที่ดีให้กับผู้เรียนได้รู้จักการเสียสละและบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวม พัฒนาความเป็นผู้นำ รู้จักทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยจัดให้มีโครงการส่งเสริมประชาธิปไตย โครงการป้องกันยาเสพติด โครงการบริการชุมชน

- 4. ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
- 5. พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ต่อเนื่อง
- 6. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สุขภาพอนามัยและความปลอดภัย
- 7. จัดการนิเทศการเรียนการสอนภายในโรงเรียน กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผล

3. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน

ความหมายของการบริหาร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ คือ คำว่าการบริหาร (Administration) และการจัดการ (Management) แต่ในความหมายที่แท้จริงแล้ว คำว่า การบริหาร (Administration) จะเน้นเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนำนโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับ ภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) มักใช้กับงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรกิจเอกชน แต่ทั้ง 2 คำต่างก็มีความหมายเกี่ยวกับการดำเนินงานของ

ผู้บริหารทั้งสิ้น (จันทรานิ สงวนนาม. 2545: 9-10) การบริหารการศึกษาได้มีนักวิชาการทางการบริหาร และนักการศึกษา ให้ความหมายไว้มากมายดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2535: 35) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารหมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

สมยศ นาวิการ (2536 : 17) ชี้ให้เห็นว่าการบริหาร คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคล มีกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การควบคุม การใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้

เฮอเช่ และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard. 1982: 3) กล่าวว่าการบริหารหมายถึง งานที่ปฏิบัติกับบุคคลโดยอาศัยบุคคลอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

หวน พินธุพันธ์ (2543: 7-9) การบริหารการศึกษา (Educational Administration) หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพในด้านความรู้ ความสามารถ ความคิด ความเป็นคนดี ได้จำแนกงานเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ โดยทั่วไปเป็น ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การนำหลักสูตรไปใช้จัดทำแผนการสอน การปรับปรุงการเรียนการสอน การใช้สื่อการสอน การประเมินผล การวัดผลการนิเทศการสอน
 2. การบริหารงานธุรการเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับงานการเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารสถานที่ งานรักษาพยาบาลและงานบริการต่าง ๆ
 3. การบริหารงานบุคคล เป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับบุคคล เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงาน การจัดบุคคลเข้าทำงาน การบำรุงรักษา และการสร้างเสริมกำลังใจในการทำงาน การพัฒนาบุคคล และการจัดบุคคลให้พ้นจากงาน
 4. การบริหารกิจการนักเรียนเป็นการดำเนินงานที่เกี่ยวกับนักเรียน เช่น การปฐมนิเทศนักเรียนการปกครองนักเรียน การจัดบริการแนะแนว การบริการเกี่ยวกับสุขภาพนักเรียน การจัดกิจกรรมและการบริการต่าง ๆ
 5. การบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับชุมชน เป็นการบริหารงานที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน เช่นการสอนให้นักเรียนนำความรู้ไปใช้ที่บ้าน ที่ชุมชนและเผยแพร่แก่คนรอบข้างในชุมชน การให้นักเรียนเข้าไปเรียนหรือฝึกงานในชุมชน เชิญผู้เชี่ยวชาญมาให้ความรู้แก่นักเรียน
- วิโรจน์ สารัตนะ (2546: 1-3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน (planning) การจัดองค์การ (organizing) การนำ (leading) และการควบคุม (controlling)

การบริหารเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ กล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์ (art) หมายถึงทักษะและความรู้ที่แต่ละบุคคลได้พัฒนาขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่ง โดยอาจเกิดจากการฝึกฝนเพื่อความชำนาญ หรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น กรณีเป็นศาสตร์ (science) หมายถึงองค์ความรู้ที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ด้วยวิธีการเชิงวิทยาศาสตร์

จากการนิยามความหมายของการบริหารดังกล่าวผู้ศึกษา สรุปได้ว่า การบริหารหมายถึงการใช้ศาสตร์และศิลป์มาใช้เป็นกระบวนการในการดำเนินงาน ในการพัฒนาคน โดยใช้ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป เพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหาร หรือการวางแผน การจัดองค์กร การนำการควบคุม และจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ มาใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเกิดประโยชน์สูงสุด

4. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพ

ในการบริหารงานของผู้บริหารจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ความชำนาญของแต่ละบุคคล ที่จะใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานของตนให้เดินไปข้างหน้าอย่างมีจุดหมาย ผู้บริหารจึงต้องกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เหมาะสมกับหน้าที่เพื่อให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นักบริหารและนักการศึกษาได้ให้ความหมายและขอบเขตบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครได้กำหนดการบริหารงานในฐานะหัวหน้าสถานศึกษาซึ่งมีหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกรุงเทพมหานครและนโยบายของสำนักพัฒนาสังคม ปริมาณงาน และคุณภาพของงานต้องมีคุณภาพมีประสิทธิภาพสูงมากเป็นพิเศษ และต้องปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่ได้รับมอบหมาย(คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2545: 1) ได้กำหนดการบริหารงานไว้ดังนี้

1. วางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานของบุคลากรในสถานศึกษา ควบคุมดูแลและติดตามผลการดำเนินงานด้านวิชาการ เช่น การเรียนการสอน ฝึกอบรม จัดทำระเบียบและวัดผลการศึกษาให้เป็นไปตามหลักสูตรแผนการสอน โครงการสอนทั้งวิชาสามัญและวิชาชีพ
2. จัดโปรแกรมการเรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน วัสดุอุปกรณ์การศึกษา
3. จัดบริการแนะแนวห้องสมุดและสื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้สถานศึกษา และสามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้
4. จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น
5. ควบคุมดูแลงานธุรการหรืองานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา เช่น อาคารสถานที่

การเงินพัสดุ ครุภัณฑ์ ทะเบียนและเอกสารให้เป็นไปตามระเบียบ

6. ควบคุมดูแล ปกครอง จัดระบบงานในสถานศึกษา กำหนดลักษณะงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ติดตามให้คำปรึกษา แก้ไขปัญหา และนิเทศ บังคับบัญชา ครู อาจารย์ นักเรียน นักศึกษาตลอดจนเจ้าหน้าที่อื่น ให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ถูกต้อง ควบคุมดูแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของนักเรียน นักศึกษา ครู อาจารย์และเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

7. สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น จัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล

8. วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูล

9. จัดทำสถิติต่างๆ นำเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ทางการศึกษามาใช้เผยแพร่ เพื่อปรับปรุงคุณภาพทางการศึกษาของสถานศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน

10. เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้งและการปฏิบัติการสอนและอบรมวิชาสามัญ หรือวิชาชีพในสาขาเดียว หรือหลายสาขาให้แก่ นักเรียน นักศึกษา หรือประชาชน ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

สต็อกคิล (Stogdill. 1974: 42-45) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ 17 ประการ ดังนี้

1. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการปฏิบัติงาน (direction setter) ผู้บริหารจะช่วยให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องมีความสามารถในการชี้แจงทำความเข้าใจ เขียนวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความสามารถในการเขียนแผนโครงการ และการบริหาร

2. บทบาทเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ (Leader catalyst) บทบาทนี้จำเป็นต้องมีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การมีทักษะทำงานเป็นทีม

3. บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) จะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคคลให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น

4. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ (Decision Maker) บทบาทนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีต่าง ๆ ของการตัดสินใจและมีความสามารถในการวินิจฉัย สั่งการไม่ให้เกิดความขัดแย้ง

5. บทบาทเป็นผู้จัดการองค์กร (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงาน กำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์กร และพฤติกรรมขององค์กรด้วย

6. บทบาทผู้เปลี่ยน (Change manager) ผู้บริหารเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงสู่สถาบันเพื่อเพิ่มพูนคุณภาพของสถาบัน รู้ว่าจะเปลี่ยนอะไร เปลี่ยนอย่างไร และควรจะเปลี่ยนในสถานการณ์ใด ทิศทางใด

7. บทบาทเป็นผู้ประสานงาน (Coordinator) ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเข้าใจ

รูปแบบปฏิสัมพันธ์ของบุคคล เข้าใจเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักวิธีนิเทศงานที่พึงปรารถนา เข้าใจระบบการรายงานที่ดี สามารถประสานกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

8. บทบาทเป็นผู้สื่อสาร (communicator) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้วยการพูดและการเขียน รู้จักใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการสื่อสารและจะมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์

9. บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง (Conflict Manager) เนื่องจากความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ผู้บริหารต้องเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งจะต้องมีความสามารถในการต่อรองไกล่เกลี่ย จัดการกับความขัดแย้งและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้

10. บทบาทเป็นผู้แก้ปัญหา (Problems Manager) เนื่องจากปัญหาทั้งหลายไม่ลงเอยด้วยความขัดแย้ง ปัญหาจึงมีความหมายกว้างกว่าความขัดแย้ง ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการวินิจฉัยปัญหา แก้ปัญหาเป็น

11. บทบาทเป็นผู้จัดระบบ (Systems Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ระบบและกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เข้าใจในการนำทฤษฎีทางการบริหารไปใช้ประโยชน์

12. บทบาทเป็นผู้บริหารการเรียนการสอน (Instructional Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจ ในระบบการเรียนรู้ การเจริญและการพัฒนาการของมนุษย์ เข้าใจทฤษฎีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

13. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล (Personnel Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเทคนิคของการเป็นผู้นำ การเจรจาต่อรอง การประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของบุคคล

14. บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร (Resource Manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการเงินและงบประมาณ การบริหารวัสดุครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการแสวงหาการสนับสนุนจากภายนอก

15. บทบาทเป็นผู้ประเมิน (Appraiser) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการประเมิน ความต้องการ การประเมินระบบ วิธีการทางสถิติและกระบวนการทางวิทยาศาสตร์

16. บทบาทเป็นนักประชาสัมพันธ์ (Public Ralator) ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการสร้างภาพพจน์ที่ดี รู้จักพลวัตของกลุ่ม รู้จักและเข้าใจเผยแพร่ข่าวสารด้วยสื่อและวิธีการต่าง ๆ

17. บทบาทเป็นประธานในพิธีการ (Ceremonial Head) เป็นบทบาทที่จำเป็นยิ่งของผู้บริหาร ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้ความสามารถในบทบาทต่าง ๆ

วิโรจน์ สารรัตนะ และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545: 22-23) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างความมีประสิทธิผลของโรงเรียน คือผู้บริหารกระทำดังนี้ 1) เป็นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง 2) มีแผนงานวิชาการที่ดี 3) จัดการเรียนการสอนที่

ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน 4) เสริมสร้างบรรยากาศโรงเรียนในทางบวก 5) ส่งเสริมความเป็นกลุ่ม 6) มีการพัฒนาบุคลากร

2. ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพ คือเป็นองค์กรที่เน้นเรื่องการกระจายอำนาจ (Decentralization) และเรื่องการทำให้เป็นมาตรฐานในด้านทักษะ (Standardization of Skill) ของสมาชิกในองค์กร ซึ่งผู้บริหารจะต้องให้มีการพัฒนาจนถึงระดับวิชาชีพ ให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานงาน การปฏิบัติงาน และการประเมินผลด้วยตนเอง

3. ผู้บริหารโรงเรียนกับการตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม กรณีการตัดสินใจร่วมคือการตัดสินใจ แบบการกระจายอำนาจที่ให้ออกัสครุกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยกันตัดสินใจ สำหรับการมีส่วนร่วมนั้นเป็นการแสดงถึงสภาพที่พึงปรารถนาหรือที่เป็นไปได้ในอนาคต

4. ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง คือ ผู้นำ (Leader) หรือผู้บริหารนั้น จะต้องพยายามสร้างแรงกระตุ้น หรือความมีอิทธิพลบนพื้นฐานของอำนาจ หรือโดยการใช้พฤติกรรมรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ตาม (Follower) ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ โดยต้องเป็นความมีค่านิยม และมีการปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งการกำหนดความคาดหวัง เป้าหมาย การมีข้อมูลย้อนกลับ และการประเมินตนเอง

5. ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเสริมสร้างให้มีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นแบบทางการ และไม่เป็นแบบทางการทั้งในแนวนอน และในแนวตั้ง เป็นการติดต่อแบบสองทาง ตลอดจนแบบหลายช่องทาง

6. ผู้บริหารกับการจูงใจเพื่อสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกายและแรงใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

7. ผู้บริหารโรงเรียนกับความเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง คือ ผู้บริหารจะเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ

8. ผู้บริหารโรงเรียนกับการเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศขององค์กรต้องอาศัยผู้นำที่ต้องใส่ใจต่อวิถีชีวิตองค์กร โดยมีแนวทางดังนี้คือ เสริมสร้างความเป็นหมู่คณะ การกำหนดความคาดหวังในระดับสูง ส่งเสริมความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งเสริมบรรยากาศความเชื่อมั่น ส่งเสริมความภูมิใจในสถาบัน ส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสืบทอดประเพณี การสื่อสารแบบเปิด

9. ผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ผู้บริหารต้องมีความชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์บุคคล

10. ผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารหลักสูตร และการสอนในการบริหารหลักสูตร และการสอนนั้น ผู้บริหารควรต้องรู้และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตร เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทิศทาง และเลือกวิธีการสอนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

11. ผู้บริหารโรงเรียนกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารต้องพัฒนาครูให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การบริหารโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร ถ้ามองในด้านการปฏิบัติงาน ถือว่าการบริหารงานด้านวิชาการเป็นงานที่สำคัญเป็นอันดับแรก ๆ ของการบริหารงานโรงเรียนส่วนงานด้านอื่นๆ เช่น งานบุคลากร การกิจการนักเรียน ธุรการและงานการเงิน งานอาคารสถานที่ งานสัมพันธ์ชุมชน เป็นงานที่สำคัญอันดับรองลงมา แต่สุดท้ายแล้วนั้นผู้บริหารโรงเรียนก็ต้องบริหารงานทุกอย่างภายในโรงเรียนให้มีความเกี่ยวข้อง สัมพันธ์กัน ตามความต้องการ ความจำเป็น และสภาพแวดล้อมของโรงเรียน เพื่อให้การบริหารนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 129) ได้ระบุว่าผู้บริหารดำเนินการตามบทบาทดังนี้

1. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ
 - 1.1) กำหนดนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวางแผนงานของโรงเรียน
 - 1.2) จัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานวิชาการ
 - 1.3) กำกับ ติดตาม และนิเทศงานวิชาการอย่างมีระบบ
 - 1.4) จัดหาหลักสูตร และเอกสารหลักสูตรให้พอเพียงตามสภาพของโรงเรียน
 - 1.5) จัดให้ครูผลิต จัดหาสื่อการเรียน และดูแลให้ครูนำไปใช้ประกอบการสอน
 - 1.6) จัดให้มีมุมหนังสือห้องสมุดให้เหมาะสมตามสภาพของโรงเรียน รวมทั้งจัดห้องพิเศษต่าง ๆ
 - 1.7) ให้โรงเรียนมีการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน ตามระเบียบว่าด้วยการวัดและประเมินผลการเรียน
 - 1.8) ส่งเสริม แนะนำเทคนิควิธีการใหม่ ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ดำเนินงานวิชาการในโรงเรียน
 - 1.9) อำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสรรอุปกรณ์
 - 1.10) ให้คำปรึกษาในการดำเนินงานวิชาการทุกด้าน
 - 1.11) จัดให้มีการประเมินผลงานวิชาการทุกระยะ เมื่อพบปัญหาจะได้ดำเนินการแก้ไข
2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานบุคคล โดยผู้บริหารดำเนินการตามบทบาทดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 20)
 - 2.1) การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน ควรดำเนินการดังนี้
 - 2.1.1 กำหนดขอบข่ายภาระงานของโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน
 - 2.1.2 พิจารณาคัดคนเป็นรายบุคคล ทั้งด้านความรู้ ประสบการณ์และพฤติกรรม
 - 2.1.3 กำหนดหน้าที่และมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้และความสามารถ
 - 2.1.4 จัดทำแผนภูมิบริหารโรงเรียน เพื่อแสดงให้เห็นสายบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับภาระงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานแล้ว ก่อนเริ่ม

ปฏิบัติงานควรจัดให้มีการประชุมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่พร้อมทั้งจัดให้มีการทำทะเบียนประวัติบุคลากร

2.2) การพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากร ควรดำเนินการดังนี้

2.2.1 สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

2.2.2 จัดให้มีการประชุม อบรม สัมมนา

2.2.3 จัดให้มีการศึกษาดูงานหรือแลกเปลี่ยนบุคลากรในกลุ่มโรงเรียน

2.2.4 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาการเรียนการสอน

2.2.5 จัดให้มีการประเมินผล การศึกษาวิจัยในชั้นเรียน

2.3) การรักษาระเบียบวินัย วินัยข้าราชการครูคือปทัสถานแห่งความประพฤติหรือข้อกำหนดที่ข้าราชการครูต้องปฏิบัติตาม เช่น

2.3.1 การให้ความรู้และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับระเบียบวินัย

2.3.2 การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำกับควบคุมบุคลากรให้อยู่ในขอบเขตของวินัย

2.3.3 สนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามอยู่ในระเบียบวินัย

2.3.4 ดำเนินการแก้ไขบุคลากรที่มีปัญหาหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

2.3.5 ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

2.4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นภาระที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมและโปร่งใสเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้บุคลากรพัฒนางานให้มีคุณภาพ ควรดำเนินการดังนี้

2.4.1 ประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารโรงเรียนให้ทำเป็นระบบเปิดในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.4.2 ประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารควรศึกษาหลักเกณฑ์และประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การประเมินให้ครูทุกคนได้รับทราบโดยทั่วกัน

2.4.3 ประเมินเพื่อพัฒนาบุคลากร ควรประเมินหลายๆ ด้าน เช่น ประเมินศักยภาพการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับปัจจุบันในด้านพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน

2.4.4 ประเมินเพื่อพัฒนางานด้านต่างๆ ของโรงเรียน โดยการประเมินเรื่องต่าง ๆ เช่น ประเมินโครงการของโรงเรียนที่รับผิดชอบ ประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ประเมินงานพิเศษที่ได้รับมอบหมาย

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารกิจการนักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 10) ระบุว่านโยบายกระทรวงศึกษาธิการด้านการปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการจัดกิจกรรมการ

เรียนการสอนเป็นพิเศษ โดยเน้นการให้นักเรียนปฏิบัติจริง พร้อมทั้งการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามบทบาทดังนี้

- 3.1 วางแผนงานการจัดกิจกรรมนักเรียน
- 3.2 แบ่งสายงานที่รับผิดชอบและเป็นผู้ร่วมในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 3.3 พิจารณาคัดเลือกให้เหมาะกับงานและดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงาน
- 3.4 เสนอรายงานดำเนินงานแก่ผู้เกี่ยวข้องและบุคลากรในชุมชนทราบ
- 3.5 ร่วมการประเมินผลงาน
- 3.6 ติดต่อประสานงานกับชุมชน
- 3.7 สนับสนุน ส่งเสริม ให้คำปรึกษาในการดำเนินงาน
- 3.8 จัดหาแหล่งให้ความช่วยเหลือด้านกิจกรรมและอำนวยความสะดวกจัดสรรงบประมาณ สนับสนุน ร่วมมือ
- 3.9 อนุมัติในการจัดกิจกรรม

4. บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารอาคารสถานที่ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามบทบาทดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 29)

- 4.1 งานจัดสร้างอาคารสถานที่
 - 4.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนของงบประมาณ
 - 4.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนควบคุมงานก่อสร้างให้เป็นไปและรื้อถอนอาคาร
 - 4.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนจัดการเกี่ยวกับที่ดิน
 - 4.1.4 ผู้บริหารโรงเรียนร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ชุมชน ร่วมแก้ปัญหาการขาดแคลนอาคารสถานที่และจัดตกแต่งอาคารสถานที่
- 4.2 การใช้อาคารสถานที่ ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทดังนี้
 - 4.2.1 ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการวางแผนการใช้ประโยชน์จากอาคารให้คุ้มค่าและจัดทำแผนผังอาคารเรียน จัดทำตารางการใช้อาคารเรียน
 - 4.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้อง

5. บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานธุรการและการเงิน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามบทบาทดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 22)

- 5.1 เป็นผู้ริเริ่มและส่งเสริมการจัดทำโครงการเกี่ยวกับงานธุรการ
 - 5.1.1 พิจารณาโครงการร่วมกับครู ติดตามช่วยเหลือให้ความสะดวกการปฏิบัติงาน จัดหาเครื่องมือ
 - 5.1.2 จัดบุคลากรให้เหมาะสม ให้ขวัญกำลังใจ
 - 5.1.3 ประเมินโครงการ ตรวจสอบ ควบคุมงานธุรการ
- 5.2 การเงิน
 - 5.2.1 จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปี

5.2.2 จัดทำปฏิทินรายงานผลการดำเนินงาน

5.2.3 จัดทำปฏิทินประชุมผู้รับผิดชอบ จัดทำบัญชีควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณ แต่งตั้งคณะกรรมการการใช้จ่ายงบประมาณ ดำเนินการจัดระบบและแนวปฏิบัติ

6. บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานงานพัสดุ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามบทบาทดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 142) เริ่มจากการสรรหา ควบคุม การจำหน่ายพัสดุ

7. บทบาทผู้บริหารโรงเรียนในการบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องดำเนินการตามบทบาทดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2541: 424-422)

7.1 ศึกษาชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ในด้านโครงสร้างทางวัฒนธรรม ประเพณี อาชีพ สภาพทางเศรษฐกิจ ทรัพยากร สภาพปัญหา

7.2 วางแผนดำเนินงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

7.3 จัดเยี่ยมชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมกับชุมชน บริการชุมชน

ในการบริหารงานโรงเรียนนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จ หรือล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำและผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานนั้นด้วย ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาความเป็นผู้นำให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความชำนาญด้านผู้นำ ด้านการศึกษาและการสอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ในฐานะผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้นำในการบริหารงานทุก ๆ ด้าน จะต้องพัฒนาตนเองและองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

5. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพ

กรุงเทพมหานคร

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานทางด้านการจัดการศึกษาสำหรับผู้บริหารดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545: 2)

1. ได้รับปริญญาตรีทางการศึกษา หรือปริญญาวิชาชีพอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ซึ่ง ก.ก. รับรองว่าเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งข้าราชการครู และทำการสอนในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. มีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งข้าราชการครูตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้

2.1 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 5 มาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี และมี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.2 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 6 มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.3 ดำรงตำแหน่งซึ่งได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าระดับ 7 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.4 ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัย หรืออาจารย์ใหญ่ มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

2.5 ดำรงตำแหน่งอาจารย์ 3 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2.6 ผ่านการฝึกอบรมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ก. กำหนด หรือหลักเกณฑ์วิธีการที่ ก.ก.กำหนด

ความรู้ความสามารถ

1. มีความรู้ในการบริหารการศึกษาอย่างเหมาะสมแก่การปฏิบัติงานในหน้าที่
2. มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ หลักสูตรและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน
3. มีความรู้ความเข้าใจงานบริหารสถานศึกษา กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสามารถควบคุมแนะนำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานดังกล่าวได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนและโครงการ กระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อความหมาย ตลอดจนถึงความสามารถในการจัดการ
4. มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารงานบุคคล และมีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชาสามารถเสริมสร้างความร่วมมือในสถานศึกษาและระหว่างสถานศึกษากับองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี
5. มีความรู้ความเข้าใจบทบาทภาระหน้าที่ของสถานศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาแผนงานของกรุงเทพมหานคร นอกจากนั้นจะต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ และการจัดความขัดแย้งได้ดีมากเป็นพิเศษ
6. มีความรู้ความเข้าใจแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และปัญหาการเมืองของประเทศ เพื่อประโยชน์ทางด้านการบริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2549. (2549: 47) เรื่องการประกอบวิชาชีพควบคุม (มาตรา 44) ได้ระบุว่า ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบอาชีพควบคุมต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(ก) คุณสมบัติ

- 1) มีอายุไม่ต่ำกว่า 20 ปี บริบูรณ์
- 2) มีวุฒิปริญญาตรีทางการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือมีวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง
- 3) ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา

เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี และผ่านเกณฑ์การประเมินปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่คุรุสภากำหนด

(ข) ลักษณะต้องห้าม

- 1) เป็นผู้มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือบกพร่องในศีลธรรมอันดี
- 2) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- 3) เคยต้องโทษจำคุกในคดีที่คุรุสภาเห็นว่าอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสีย

เกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ

ธีระ รุญเจริญ. (2546: 8). ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูและอาจารย์ที่มีต่อ “การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา” ผลสรุปโดยรวมของความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ปรากฏว่า

1. ผู้จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาควรมี คุณสมบัติดังนี้
2. มีวุฒิปริญญาโทขึ้นไป
3. มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดี
4. เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง
5. มีความสามารถในการบริหารจัดการ
6. มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (2549: 27) เรื่องการประกอบวิชาชีพควบคุม ส่วนที่ 5 (มาตรา 49) ได้ระบุว่า การกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ ต้องจัดให้มีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คุรุสภากำหนด ดังนี้

- 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

สรุปได้ว่าผู้บริหารยุคใหม่หรืออาจจะเรียกได้ว่าผู้บริหารมืออาชีพนั้น ต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานแบบเก่าๆ เดิมๆ และต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารงานใหม่ให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบกับผู้บริหารต้องมีศักยภาพ มีความรู้ในการบริหารงาน มี

คุณธรรมจริยธรรมในตัวเอง มีความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการบริหารจัดการศึกษา จึงจะเรียกได้ว่า “ผู้บริหารมืออาชีพ”

6. เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

ครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้การปฏิรูปการศึกษา และการพัฒนาการศึกษาประสบผลสำเร็จตามเจตนารมณ์ของพระราช

บัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา ก็เป็นกลไกหนึ่งที่จะพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาเรียกว่า “ครูสภา” มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพออกและเบิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ พัฒนาวิชาชีพตามเกณฑ์มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน ยกย่องและผดุงเกียรติผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา เพื่อให้วิชาชีพและผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาได้รับการยกย่องว่าเป็นวิชาชีพชั้นสูง ให้มีคุณภาพมาตรฐาน สามารถพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างยั่งยืนตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: คำนำ)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549: 20) จึงได้ดำเนินการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3) มาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณของวิชาชีพ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานความรู้

การบริหารงานอะไรก็ตามย่อมต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ การบริหารงานโรงเรียนก็เช่นกัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่มีบทบาทสูงสุดในการบริหารโรงเรียนจึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549 ได้กำหนดมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 25-26)

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

- 1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา
- 2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา
- 3) การบริหารด้านวิชาการ
- 4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่
- 5) การบริหารงานบุคคล

- 6) การบริหารกิจการนักเรียน
- 7) การประกันคุณภาพการศึกษา
- 8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 9) การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน
- 10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

รับรอง

2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทางบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการคุรุสภารับรอง

2. มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

- 1) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาไม่น้อยกว่า ๕ ปี หรือ
- 2) มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าหมวดหรือหัวหน้าสายหรือหัวหน้างานหรือตำแหน่งบริหารอื่น ๆ ในสถานศึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

สาระความรู้ และสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานความรู้ ดังต่อไปนี้

หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

การบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามต้องอาศัยกระบวนการบริหาร และหลักการบริหารที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นสำคัญ หน่วยงานทางการศึกษาก็เช่นกัน จะต้องนำหลักการและกระบวนการบริหารที่ถูกต้องและเหมาะสมมาใช้ในการบริหาร ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะในการบริหารให้โรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ ดังนั้นสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549 จึงได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีสาระความรู้และสมรรถนะดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 26)

สาระความรู้

- 1) หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
- 2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องับการศึกษา
- 5) บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำความรู้ความเข้าใจในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา

- 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- 4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

การบริหารงานในองค์กรใด ๆ ก็ตาม จะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใดถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารทุกระดับ โดยทั่วไปผู้บริหารทุกระดับจะมีหน้าที่ในการบริหารงานอย่างน้อย 5 ประการ (เอกชัย กี่สุขพันธ์. 2538: 25-27)

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

หน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวข้างต้น เป็นเรื่อง que ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานซึ่งสามารถแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การบริหารกับเรื่องที่ต้องตัดสินใจดังนี้

1. การวางแผน (Planning) มีเรื่องที่ต้องตัดสินใจในการวางแผน คือ นโยบาย ทิศทางของหน่วยงาน เป้าหมายการทำงาน แผนการปฏิบัติงาน วัตถุประสงค์การทำงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. การจัดองค์การ (Organizing) มีเรื่องที่ต้องตัดสินใจในการจัดองค์การ คือ การกำหนดโครงสร้างการบริหาร วัตถุประสงค์การทำงาน ภารกิจหรือหน้าที่ซึ่งต้องปฏิบัติ ความชำนาญเฉพาะบุคคล อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและรูปแบบการประสานงาน

3. การบริหารบุคคล (Staffing) มีเรื่องที่ต้องตัดสินใจในการบริหารบุคคล คือ การวางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาและการคัดเลือกบุคคล การกำหนดอัตราค่าจ้างเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การกำหนดความก้าวหน้าในวิชาชีพ และการให้คุณให้โทษแก่บุคคล

4. การสั่งการ (Directing) มีเรื่องที่ต้องตัดสินใจในการสั่งการ คือ รูปแบบการเป็นผู้นำการติดต่อสื่อสาร การมอบหมายงาน การสอนงาน การจูงใจ การกระตุ้นให้ทำงาน การจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนการทำงานและการให้คำปรึกษา

5. การควบคุมงาน (Controlling) มีเรื่องที่ต้องตัดสินใจในการควบคุมงาน คือ มาตรฐานการปฏิบัติงาน การปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติงาน ระบบการควบคุมงาน วิธีกำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและความปลอดภัยในการทำงาน

ธีระ รุญเจริญ (2546: 9-10) ได้สรุปลักษณะการบริหารตามแนวปฏิรูปพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้

- 1) เป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วม การบริการ โดยองค์คณะบุคคล

- (1) ส่วนกลาง ประกอบด้วย สภาการศึกษา คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
คณะกรรมการการอุดมศึกษา
- (2) ส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย คณะกรรมการการศึกษา เขตพื้นที่การศึกษา
คณะกรรมการสถานศึกษา
- 2) เป็นการบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาการศึกษาของนักเรียน
 - (1) เป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วม
 - (2) เป็นการศึกษาที่มีหลักการ แนวทาง รูปแบบที่ชัดเจน
 - (3) เน้นการบริการการเรียนการสอน
- 3) เป็นการบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) ดังนี้
 - (1) มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์
 - (2) ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - (3) ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ : มีสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 4) เป็นการบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐาน ดังนี้
 - (1) มีการประเมินภายใน โดยหน่วยงาน
 - (2) มีการประเมินภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
- 5) เป็นการบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา โรงเรียน โดย
 - (1) โดยการใช้การกระจายอำนาจ 4 ด้าน
 - (1.1) บริหารทั่วไป
 - (1.2) บริหารงบประมาณ
 - (1.3) บริหารบุคลากร
 - (1.4) บริหารวิชาการ
 - (2) เน้น SBM (การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School-Based Management)
- 6) เป็นการบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจไปสู่ระดับท้องถิ่น ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษา
สถานศึกษา
- 7) เป็นการบริหารที่อาศัยองค์กรวิชาชีพ ประกอบด้วย
 - (1) สมาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - (2) องค์กรกลางบริหารงานบุคคล
- 8) เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น
- 9) เป็นการบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน โดยคำนึงถึง
 - (1) ในด้านปริมาณ ได้แก่ ประชากร จำนวน โรงเรียน ภูมิภาค การคมนาคม

(2) ในด้านงบประมาณ ได้แก่ ค่าใช้จ่ายรายหัว

- 10) เป็นการบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อันได้แก่ นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม เป็นต้น

จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหารงานโรงเรียนคือการใช้กระบวนการในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน โดยอาศัยคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี การจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยมีกระบวนการบริหารดังนี้

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การ (Organizing)
3. การบริหารบุคคล (Staffing)
4. การสั่งการ (Directing)
5. การควบคุมงาน (Controlling)

6.1 มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549 ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 38-41)

6.1.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

บริหารการศึกษา

คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพคือการเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ ด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 38-39)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2550: ออนไลน์) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2549 ดังนี้

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่เสมอโดยพิจารณาจาก

- การศึกษาเอกสาร ตำรา และนวัตกรรมการต่าง ๆ
- การเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาทางการบริหารการศึกษา และวิชาชีพครู

- การเป็นสมาชิกขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนา วิชาชีพ การ บริหารการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ที่ นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น
 - การนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการบริการการศึกษา
- ระดับ 2 มีบทบาทในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา โดยพิจารณาจาก
- การเป็นสมาชิกและการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ ส่งเสริม การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนา วิชาชีพครู ที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น
 - ชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมเป็นสมาชิกและร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา และการพัฒนา วิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น
 - การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษา
- ระดับ 3 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาโดยพิจารณาจาก
- การเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานขององค์กรวิชาชีพด้านการ บริหารการศึกษาและวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดตั้งขึ้น
 - การเป็นวิทยากรในการประชุม อบรม สัมมนา การพัฒนาวิชาชีพการ บริหารการศึกษาและวิชาชีพครู
 - การสร้างความรู้ใหม่ทางด้านการบริหารการศึกษาและนำเสนอในการ ประชุม อบรม สัมมนา
 - การมีผลงานทางวิชาการเผยแพร่อยู่เสมอ
 - การปกป้องเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพครู

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543: ออนไลน์) ในอนาคตผู้บริหารที่มี ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน คือผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณภาพ และมี ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา ผู้บริหารทางการศึกษามีอาชีพย่อมมาจากครูที่มี ศักยภาพ เพราะผู้บริหารทางการศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะเอื้อให้การปฏิบัติงานของครูเป็นไปอย่าง มีคุณภาพ (สมหวัง และคณะ, 2543 : 17) อย่างไรก็ตามคุณภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติ งานของครูย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ ประการหนึ่ง คือผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร สถานศึกษา บุคคลเหล่านี้มีอิทธิพลทั้งในทางบวก และทางลบต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ และศักดิ์ศรี เป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคมสืบไป ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการพัฒนางาน บริหารจัดการทางการศึกษาได้อย่างมี คุณภาพและสามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือ กับครู ผู้ปกครองและชุมชนเพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี คนเก่งและมีความสุข เป็นหลักประกัน คุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นวิชาชีพ ขั้นสูงและเพื่อผู้บริหารสถานศึกษาจะได้พัฒนา ประเมิน ปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้ง

ปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เป็นแบบอย่างที่ดีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสังคมโดยรวม (สมหวัง และคณะ, 2543 : 12-13)

พิสมัย โถชัยคำ (2548: 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ห้องค้ประกอบคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในด้านการบริหารจัดการ ผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากผู้บริหารต้องทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ สร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงานเพื่อให้การบริหารงานสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนั้นแล้วผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ วิธีการ และเทคนิคต่าง ๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหารงาน ซึ่งคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการนี้สามารถเกิดขึ้นจากการฝึกอบรม จากการศึกษาหาความรู้ต่าง ๆ และจากประสบการณ์ จึงจะทำให้ผู้บริหารมีความชำนาญ เกิดทักษะในการบริหารงาน ซึ่งสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” โดยกำหนดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ

1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนการบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม
2. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ในเรื่องการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดและใช้ระบบสารสนเทศในการสื่อสาร การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
3. การเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่อง การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่อง การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม “การบริหาร : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” การบริหารความขัดแย้ง การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่
5. การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่อง การบริหารจัดการโรงเรียน การบริหารโรงเรียนในบริบทที่อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล (2549: 66-67) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบชัดเจน เกี่ยวกับองค์การและจุดหมายขององค์การ มีภาวะผู้นำอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ในทฤษฎี ปรัชญา หลักสูตร ความต้องการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การกำหนดการคัดเลือกผู้บริหารต้นแบบ เพื่อยกย่องผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และมีผลงานดีเด่นด้านการบริหารส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และ สมาผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย โดยมีเกณฑ์ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2) ผู้บริหารสถานศึกษา

มีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน (Instructional Leadership) และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและใช้ระบบคุณภาพในการบริหารจัดการ

สรุปว่า ผู้บริหารมืออาชีพที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ หลายประการ คือผู้บริหารสถานศึกษา มีอิทธิพลต่อการพัฒนาวิชาชีพครูให้มีคุณภาพ และศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำด้านวิชาการ มีความสามารถในการพัฒนางาน บริหารจัดการทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ และสามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือกับครู ผู้ปกครองและชุมชน อันจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงและเพื่อผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนา ประเมิน ปรับปรุงตนเอง แสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหารการศึกษาอยู่เสมออย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งปฏิบัติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและสังคมโดยรวม เป็นที่ยอมรับของสังคม

6.1.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549 ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องมีประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถในการด้านวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนโดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.2549: 39)

ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตาและความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียนและชุมชนด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำ เนื่องจาก การตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยรวม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องเลือกกิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดีผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชน

เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

โดยพิจารณาจาก

- กิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง
- กิจกรรมที่สร้างนิสัยในการลงมือปฏิบัติงานของครู ผู้เรียน และชุมชน
- กิจกรรมที่สร้างคุณธรรมแก่ครู ผู้เรียนและชุมชน

ระดับ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับครู ผู้เรียนและชุมชนทั้งงานด้านการจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในและนอกสถานศึกษา

โดยพิจารณาจาก

- การเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของครู ผู้เรียนและชุมชนทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
- การเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง โดยให้ความสำคัญกับกิจกรรมที่มีผลต่อครูผู้เรียนและชุมชนโดยตรงมากกว่ากิจกรรมที่มีผลโดยอ้อม

ระดับ 3 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมทุกด้านในหน้าที่ผู้บริหารการศึกษาทั้งด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชน โดยพิจารณาจาก

- กิจกรรมที่ครอบคลุมด้านการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมตลอดจนด้านสังคม สิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการรอบด้านของครูผู้เรียนและชุมชน
- กิจกรรมทุกอย่างต้องสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบนำไปสู่การพัฒนาครูผู้เรียนและชุมชนได้โดยตรง

กวี วงศ์พุ่ม (2536: 17-19) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ ว่าหมายถึง เป็นการพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง ผู้นำต้องตัดสินใจด้วยหลักเหตุผล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งการตัดสินใจดังกล่าวจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 187) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ หรือการวินิจฉัยสั่งการ หมายถึง การเลือกปฏิบัติหรือการงดเว้นการปฏิบัติหรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากทางเลือกหลาย ๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือการวินิจฉัยสั่งการคือการชี้แจงไตร่ตรองและตัดสินใจเลือกทางดำเนินงานที่เห็นว่าดีที่สุดทางใดทางหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการซึ่งการวินิจฉัยสั่งการเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงความสามารถของการเป็นผู้นำ

สุดา ทัพสุวรรณ (2544: 65) ได้ให้ความหมาย การตัดสินใจ คือการเลือกทางดำเนินการปฏิบัติที่เห็นว่าน่าจะเป็นดีที่สุดในงานทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้คิดและไตร่ตรองจากข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับมาแล้ว ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

สมยศ นาวิการ (2538: 156-159) ได้กล่าวถึงกระบวนการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 7 ขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์และการระบุปัญหา
2. การรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้อง
3. การพัฒนาทางเลือก

4. การประเมินทางเลือก
5. การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด
6. การวิเคราะห์ผลที่ติดตามมา
7. การดำเนินการของการตัดสินใจ

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540: 188) ได้เสนอขั้นตอนกระบวนการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการไว้ 6 ขั้นตอนคือ

1. ขั้นรวบรวมหลักฐาน
2. ขั้นพิจารณากำหนดทางเลือก
3. ขั้นจัดลำดับสำคัญของทางเลือก
4. ขั้นสั่งการให้ปฏิบัติตามทางเลือกที่เลือกแล้วว่าดีที่สุด
5. ขั้นติดตามผล
6. ขั้นแก้ปัญหา

วรุณ และเย้ทตัน (สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543: 284-288; อ้างอิงจาก Vroom & Yetton. 1973. *Leadership and Decision – Making*. Pp. 13-30) ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจตามสถานการณ์ออกเป็น 5 รูปแบบ คือ เป็นแบบอัตตาริปไตย 2 แบบ แบบปรึกษาหารือ 2 แบบ และแบบตัดสินใจโดยกลุ่ม 1 แบบ ดังนี้

1. แบบอัตตาริปไตย 1 (Autocratic I หรือ AI) หมายถึง ผู้บริหารจะตัดสินใจโดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลยซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจโดยการแก้ปัญหาหรือการตัดสินใจเองด้วยข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น

2. แบบอัตตาริปไตย 2 (Autocratic II หรือ AII) หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจน้อยซึ่งผู้บริหารจะหาข้อมูลที่จำเป็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาจบอก หรือไม่บอกปัญหากับผู้ใต้บังคับบัญชาขณะถามข้อมูล แล้วตัดสินใจแก้ปัญหาเอง บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการตัดสินใจมีเพียงการให้ข้อมูลข่าวสารเท่านั้น ไม่ได้คิดหรือประเมินทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา

3. แบบปรึกษาหารือ 1 (Consultative I หรือ CI) หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจปานกลางซึ่งผู้บริหารจะปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เห็นว่าเหมาะสมและเป็นส่วนตัว แยกฟังความคิดเห็นและคำแนะนำจากแต่ละคนแล้วตัดสินใจเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความคิดเห็นและคำแนะนำจากผู้ใต้บังคับบัญชา

4. แบบปรึกษาหารือ 2 (Consultative II หรือ CII) หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมาก ซึ่งผู้บริหารจะปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นกลุ่มรวบรวมความคิดและคำแนะนำมาพิจารณาแล้วตัดสินใจเอง โดยอาจใช้หรือไม่ใช้ความเห็นและคำแนะนำของกลุ่มก็ได้

5. แบบกลุ่มร่วมตัดสินใจ (Group หรือ GII) หมายถึง ผู้บริหารตัดสินใจโดยไม่ให้ผู้ใต้บังคับ

ปัญหามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะบอกปัญหากับกลุ่ม แล้วร่วมกันหาทางเลือก และประเมินทางเลือก โดยพยายามให้ได้ข้อยุติเพื่อการแก้ไขร่วมกัน ผู้นำมีบทบาทเป็นประธาน ของที่ประชุม ให้การอภิปรายเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและตรงประเด็น นำประเด็นที่สำคัญมา อภิปราย ผู้บริหารอาจใช้ข้อมูลหรือแสดงความคิดเห็น แต่ไม่บังคับให้กลุ่มต้องยอมรับวิธีแก้ปัญห ของตน ผู้บริหารเต็มใจที่จะรับการตัดสินใจของกลุ่มและนำการตัดสินใจนั้นไปปฏิบัติ

เสนาะ ดิเยาว์ (2543:8) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นบุคคลที่ต้องจะต้องเกี่ยวข้องกับการ ตัดสินใจตลอดเวลาและได้กล่าวถึงบทบาทในการตัดสินใจ (decision role) ของผู้บริหารว่า สามารถ แบ่งออกเป็น 4 บทบาทดังนี้ คือ

1. ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) มีบทบาทในการแสวงหา พัฒนาและริเริ่มโครงการ ใหม่ ๆ ให้กับองค์กร ผู้บริหารจะต้องสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรด้วยการสร้างสรรค์ งานใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการกิจการที่กำลังดำเนินการอยู่

2. ผู้แก้ไขความขัดแย้ง (Disturbance Handler) บทบาทในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอาจ เกิดจากการขัดแย้งภายในองค์กรเอง หรือขัดแย้งระหว่างองค์กร การขัดแย้งดังกล่าวจะก่อให้เกิด ปัญหาในการบริหารงาน เช่น การนัดหยุดงานของพนักงาน การที่บริษัทคู่ค้าหยุดส่งวัตถุดิบหรือ เลิกสัญญา เป็นต้น

3. ผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) บทบาทนี้ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่า หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรจะได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างไร หน่วยงานไหนควรใช้อุปกรณ์ และเครื่องมือแต่ละประเภทเป็นจำนวนมากน้อยเพียงใดควรจ้างพนักงานจำนวนเท่าใดและควรจัด โครงการใด เป็นต้น

4. ผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator) บทบาทการเจรจาต่อรองนี้ ผู้บริหารจะต้องกระทำในทุก ระดับ ไม่ว่าจะเป็นภายในหรือภายนอก เช่น การเจรจาต่อรองกับพนักงานหรือสหภาพแรงงานการ เจรจาต่อรองกับบริษัทคู่สัญญาหรือการเจรจากับบริษัทคู่แข่ง เป็นต้นจากแนวคิดต่าง ๆ ดังกล่าว ข้างต้น

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การพิจารณาทางเลือกที่ดีที่สุดจากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยพิจารณาจากข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ จากความรู้และประสบการณ์ ด้วยหลักการเหตุผลตามความ เหมาะสม โดยมีขั้นตอนคือการวิเคราะห์และการระบุปัญหา การรวบรวมหลักฐาน การพิจารณา กำหนดทางเลือก การปฏิบัติตามทางเลือกที่เลือกแล้วว่าดีที่สุด การวิเคราะห์ผลที่ติดตามมา ขึ้น แก่ปัญหา จะเห็นว่าผู้บริหารเป็นบุคคลที่ต้องจะต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจตลอดเวลา เพื่อใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การตัดสินใจนั้นเมื่อนำไปปฏิบัติแล้วบรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังที่ต้องการ

6.1.3 ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ.2549 ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ

วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีสาระความรู้ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 40)

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมให้เป็นตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคม หรือชุมชนที่จะชี้แนะทางการพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางการที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นในการเสนอแนะทางการปฏิบัติแนะนำปรับปรุงการปฏิบัติและแก้ปัญหาของชุมชน หรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิดร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจเต็มความสามารถพร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย การร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับองค์กรอื่น ๆ และชุมชน ตามที่ได้รับมอบหมาย
ได้ครบถ้วน บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

โดยพิจารณาจาก

- การร่วมประชุมปรึกษากับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น
- การเสนอแนะข้อคิดเห็น แนวทางปฏิบัติในโอกาสอื่น ๆ
- การเข้าร่วมกิจกรรมและผลสำเร็จของกิจกรรม

ระดับ 2 อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานในชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตาม
ความสามารถ และความถนัด

โดยพิจารณาจาก

- การเข้าร่วมประชุมวางแผน แบ่งงานกันทำ
- การปฏิบัติอย่างเต็มความสามารถ และผลดีที่เกิดกับชุมชน
- การร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในโอกาสต่าง ๆ

ระดับ 3 เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาชุมชน และร่วมมือกับหน่วยงานอื่นพัฒนาการศึกษา
อย่างเป็นระบบ

โดยพิจารณาจาก

- ภาระหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้นำในการพัฒนา
- การปรับปรุงงานด้วยตนเองและชักจูงผู้อื่นให้เข้าร่วมงานพัฒนา
- การเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชน หน่วยงานอื่น
- ความศรัทธาและความไว้วางใจจากชุมชนและหน่วยงานอื่น

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 29 ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545: 15-16)

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543 : 127) กล่าวว่า การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรคำนึงถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมกันวางแผนตั้งแต่ต้นและที่ขาดเสียไม่ได้คือการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547 : 33) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีข้อดีหลายประการดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์ให้มีการระดมสรรพกำลังจากบุคคลต่าง ๆ เช่น พลังความคิด สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ เป็นต้น
2. เป็นการสร้างบรรยากาศและพัฒนาประชาธิปไตยในการทำงาน
3. ช่วยลดความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานเพราะเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันมีส่วนช่วยให้ประสานงานกันดี
4. การบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดี เพราะจะมีความรับผิดชอบน้อย
5. ผลงานที่เกิดขึ้นจะก่อให้เกิดความภาคภูมิใจแก่บุคลากรทุกคนเพราะทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน
6. ช่วยให้การงานสำเร็จลงได้ในเวลาอันรวดเร็วเพราะมีการแบ่งหน้าที่กันทำ
7. สร้างความสมดุลระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายปฏิบัติ

ประเวศ วะสี (2544 : 8) กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและวิธีการให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการของชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน การปฏิบัติงานของโรงเรียนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับชุมชนนับตั้งแต่การวางแผน การติดต่อประสานงาน การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ความร่วมมือช่วยเหลือตลอดจนการใช้แหล่งทรัพยากร ซึ่งกันและกัน โดยมุ่งสร้างสรรค์ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่างๆ แก่โรงเรียน และชุมชนต้องการที่จะปฏิรูปโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องใช้นวัตกรรมรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิรูปการศึกษา โดยอาศัยหลักการกระจายอำนาจและการตัดสินใจทางการบริหาร โดยให้ทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการได้ร่วมกันตัดสินใจในระดับโรงเรียน ให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการการศึกษาที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาร่วมบริหาร

สรุปได้ ว่าการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ควรให้ชุมชน หน่วยงานภายนอก และผู้ที่เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมเสนอแนะแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจ วางแผน ร่วมดำเนินการในด้านการจัดการเรียนการสอนฝึกอาชีพระยะสั้น เช่นแหล่งเรียนรู้และศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนสามารถแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้ ในด้านการประเมินผลผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลโดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับงานด้านเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชน และสาธารณชนได้ทราบ โดยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ดังนั้นจะเห็นว่า การบริหารงานโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย

6.1.4 ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549 ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ต้องมีประสบการณ์ความรู้ความสามารถในด้านวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานด้านความเป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. 2549: 41)

ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กรด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำและจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จ แล้วจูงนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน จนสามารถเลือกการกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกระบบความสำเร็จ ให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ระดับคุณภาพ

ระดับ 1 เป็นผู้นำการพัฒนาที่ดี

โดยพิจารณาจาก

- ความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน
- การมีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน
- ความสามารถในการพูดชักชวน ชี้นำหรือนำเสนอเรื่องต่างๆ ได้อย่างชัดเจน
- การตัดสินใจที่ดี กล้าพูด กล้าทำ และกล้ารับผิดชอบ
- ความสามารถในการจัดการได้ในทุกสถานการณ์
- การมีเกียรติภูมิและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกคน

ระดับ 2 ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่าง ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน

โดยพิจารณาจาก

- การปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตาม
- การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารที่เน้นการสั่งการ โดยความคิดของผู้บริหารคนเดียว เป็นการประสานงานเพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมาย แนวทางและการดำเนินงานด้วยกระบวนการ ร่วมคิด ร่วมกันทำ ร่วมแก้ปัญหาและร่วมพัฒนาเป็นสำคัญ
- การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานสามารถคิดได้เอง ตัดสินใจเลือกกิจกรรมที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาด้วยตนเอง ตลอดจนรู้จักทิศทางงานของตนเอง ได้อย่างต่อเนื่อง
- การส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถในการแต่ละด้านให้เป็น
- ผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่

ระดับ 3 ร่วมกันสร้างแนวทางหรือวัฒนธรรมการทำงานที่ดีขององค์กร

โดยพิจารณาจาก

- ความเป็นผู้นำของผู้ร่วมงาน
- การจัดระบบหรือแนวทางให้บุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันทำงานอย่างมีความสุขส่งผลต่อการพัฒนางานได้อย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมาย คุณภาพของงานที่สูงขึ้นอยู่เสมอ
- การจัดระบบหรือแนวทางในการให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้

กวี วงศ์พุ่ม (2535: ออนไลน์) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลาง หรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่มเป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูง
2. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายที่วางไว้แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ
3. ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่คัดเลือก หรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่มซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมีติดของบุคคลเป็นฐานและสามารถแสดงพฤติกรรมของผู้นำได้
4. ผู้นำ หมายถึง บุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่างคือสามารถสอดแทรกอิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด
5. ผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้ซึ่งสามารถนำกลุ่มไปในทางที่ต้องการเป็นบุคคลที่มีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องโดยตรงต่อการแสดงบทบาทหรือพฤติกรรมความเป็นผู้นำ

วิรัช จงอยู่สุข (2542: 21-26) ได้อ้างถึง ผู้รู้และบุคคล ต่าง ๆ หลายท่าน ในด้านการศึกษาที่ได้ให้นิยามของ "ผู้นำ" ไว้หลากหลาย ดังนี้

ภิญโญ สาร ได้กล่าวถึงผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำ คือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มหลาย ๆ คน มีอิทธิพลเหนือหรือสามารถจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ตามความต้องการหรือตามคำสั่งได้ของเขาได้ ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติตนหรือพฤติกรรมของผู้อื่น

2. ผู้นำคือบุคคลที่มีอำนาจเหนือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 กล่าวแยกความหมายของคำว่า "ผู้" หมายถึง คน "นำ" หมายถึง ไปข้างหน้า ออกหน้า เริ่มต้นโดยที่ผู้ทำตาม เมื่อรวมเป็นผู้นำจะหมายถึง คนที่ไปข้างหน้า คนที่ออกหน้าหรือคนที่เริ่มต้นโดยมีผู้อื่นตามหรือทำตาม

ฮาโรลด์ คูนซ์ (Harold Koontz) และไฮน์ เวริช (Heinz Wehrich) กล่าวไว้ในหนังสือ "Management : A Global Perspective" ว่า "ความเป็นผู้นำ" หมายถึง ความสามารถในการใช้ศิลปะหรือขบวนการของการใช้อิทธิพล จูงใจให้คนหรือผู้ร่วมงานมีความเข้าใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มได้อย่างสัมฤทธิ์ผล (The art or process of influencing people so that they contribute willingly and enthusiastically toward the achievement of group goals)

วิรัช จงอยู่สุข (2542: 23-26) ได้กล่าวถึงลักษณะของบุคคลที่มีความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

1. ผู้นำต้องมีความยุติธรรมและมีความเมตตา
2. ผู้นำต้องมีความละเอียดอ่อนในจิตใจ ให้ความเอาใจใส่ต่อลูกน้องแม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย
3. ผู้นำต้องเป็นผู้ให้
4. ผู้นำต้องให้เกียรติกับผู้น้อย
5. ผู้นำต้องมีความสำนึกในความเป็นประชาธิปไตย
6. ผู้นำต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง
7. ผู้นำต้องรู้จักให้กำลังใจคน
8. ผู้นำต้องมีใจกว้าง รักเพื่อน เสียสละเพื่อเพื่อนได้
9. ผู้นำต้องไม่ลืมนผู้มีพระคุณ
10. ผู้นำต้องสมองไว ความคิดแล่น

ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์ ก.พ.ร.ประจำ (2550: ออนไลน์) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้นำในการบรรยายเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำของข้าราชการไทยกับการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน ดังนี้

ในอดีตที่ผ่านมา ผู้นำองค์กรโดยเฉพาะหน่วยงานราชการจะมีหน้าที่ควบคุม กำกับ บังคับบัญชา ไม่ต้องจัดการความรู้ใด ๆ เป็นแต่เพียงจัดการความจำ คือ บริหารองค์กรให้ดำเนินไปตามนโยบาย ระเบียบ คำสั่งหรือข้อบังคับต่าง ๆ เป็นเพราะสภาพเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองใน

ขณะนั้นค่อนข้างคงที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนักแต่เมื่อเกิดกระแสโลกาภิวัตน์เป็นโลกรั้วพรมแดนสังคมไทยต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและสิ่งแวดล้อม สิ่งต่างๆ หลั่งไหลเข้ามามากมายรวมถึงความรู้และวิทยาการต่างๆ ผู้นำองค์กรสมัยนี้จึงต้องมีการจัดการความรู้ มีความสามารถในการนำความรู้และประสบการณ์มากำหนดนโยบายหรือทิศทาง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้

ผู้นำที่ดีที่พึงประสงค์ ควรมีคุณลักษณะ 9 ประการ ดังนี้

1. การยึดถือค่านิยมที่ได้รับการสั่งสอนมาตั้งแต่เด็ก (Lessons from the sandbox) เช่น ความยุติธรรม รู้จักแบ่งปันกัน ไม่โกง ไม่โกหก เป็นต้น
2. เล่นตามกติกา (Play by rules) คือประพฤติปฏิบัติตัวตามกฎหมายเกณฑ์ที่วางไว้ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. การทำตัวเป็นแบบอย่าง (Setting the example) ในด้านความกล้าหาญ อดทนต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ กล้าตัดสินใจและรู้จักรับฟังผู้อื่น
3. ผู้นำต้องรักษาคำพูดของตัวเองอย่างเคร่งครัด
4. ผู้นำต้องฉลาดในการเลือกที่ปรึกษา ต้องเลือกผู้ที่มีความรู้ มีจริยธรรม อย่าเลือกโดยดูแค่ผลการเรียน
5. ผู้นำต้องไม่เป็นคนคิดพยาบาทอาฆาต เก็บกดความแค้นในใจ
7. ผู้นำต้องเป็นคนโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
8. ผู้นำต้องให้ความสำคัญต่อพนักงานทุกคน
9. ผู้นำต้องเป็นผู้รู้จักการเสียสละ

วัฒนธรรมที่ผู้นำควรยึดถือ 12 ประการ ดังนี้

1. อย่าบังคับควบคุมผู้ปฏิบัติงาน ต้องจูงใจให้เขาอยากทำ (Incentives) และทำให้รู้สึกว่าเป็นเจ้าของการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ (Ownership)
2. ต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง คือ ทำอย่างที่เราพูดให้ได้
3. ทำตัวให้เห็นเด่นชัด
4. ส่งสัญญาณการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน
5. สนับสนุนผู้บุกเบิก
6. เสาะหาเลือดใหม่ๆ และค่อยๆ ถ่ายเลือด คือ การผลักดันผู้บริหารระดับรองให้ก้าวขึ้นมามีบทบาทรับผิดชอบให้มากขึ้น
7. ขจัดความกลัว
8. สร้างความสำเร็จจากความสำเร็จ (Sell - Success)
9. สื่อสารกันตลอดเวลา (Communicate)
10. สร้างสะพานเชื่อมระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร

11. ปรับกระบวนการบริหารให้สนับสนุนวัฒนธรรมองค์กร

12. ต้องดำเนินการต่อเนื่อง

สต็อกคิลล์ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2538: 46 อ้างอิงจาก Stogdill. 1974 : 196-198)

ได้ศึกษาความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลในรูปของการจัดการ ซึ่งจะประกอบไปด้วย คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ความสามารถและทักษะทางสังคม ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

- 1.1 ความสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ (Adaptability)
- 1.2 การปรับตัวเข้ากับปทัสถาน (Adjustment)
- 1.3 พฤติกรรมเชิงรุกและการรักษาผลประโยชน์ (Aggressiveness and Assertiveness)
- 1.4 การมีอำนาจ (Dominance)
- 1.5 มีอารมณ์ปกติและมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ (Emotional Balance and Control)
- 1.6 ความมีอิสระ (Independence)
- 1.7 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Originality and Creativity)
- 1.8 การมีคุณค่าในตนเอง (Personal Intercity)
- 1.9 ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence)

2. ความสามารถประกอบด้วย

- 2.1 สติปัญญา (Intelligence)
- 2.2 การใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจ (Judgment and Decisiveness)
- 2.3 ความรู้ (Knowledge)
- 2.4 ความคล่องในการพูด (Flounce of Speech)

3. ทักษะทางสังคม ประกอบด้วย

- 3.1 ความสามารถที่จะแสวงหาความร่วมมือ (Ability to Enlist Cooperation)
- 3.2 ความสามารถในการบริหาร (Administrative Ability)
- 3.3 ความร่วมมือกัน (Cooperativeness)
- 3.4 ความกว้างขวางและเกียรติยศ (Popularity and Prestige)
- 3.5 ความสามารถทางสังคม (Sociability)
- 3.6 การเข้าร่วมทางสังคม (Social Participation)
- 3.7 การรู้จักจังหวะและกาลเทศะ (Tact and Diplomacies)

กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2548: 21-35). ได้กำหนดแนวทางคุณธรรมประจำใจให้เจ้าหน้าที่ของรัฐพึงยึดถือปฏิบัติในการทำงาน ไว้ 5 ประการดังนี้

- 1) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Moral Courage) หมายถึงยึดมั่นในสิ่งถูกต้อง

ดีงาม เสียสละ ยึดหลักวิชาและจรรยาบรรณวิชาชีพ ไม่โอนอ่อนตามอิทธิพลใดๆ ปฏิบัติงานอย่างชอบธรรม ไม่ทำผิดระเบียบ ให้รางวัลแก่ผู้กระดีและกล่าวโทษผู้กระทำผิด ปฏิบัติงานตามหลักวิชา หลักการและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2) ซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (Integrity and Responsibility) หมายถึง ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาแยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่งาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานองค์กร ต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ มีความตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ไม่คดโกง ไม่หลอกลวง การตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย การไม่ใช้ความสนิทสนมส่วนตัวพัวพันำเหินใจพิเศษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีจิตสำนึกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและประชาชนเป็นสำคัญ

3) โปร่งใส ตรวจสอบได้ (Transparency and Accountability) หมายถึง ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส มีวิธีการให้ประชาชนตรวจสอบได้ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย การมีขั้นตอนการปฏิบัติงาน แผนการทำงาน การมอบหมายงานที่ชัดเจน โดยสามารถแจ้งลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผู้มาปฏิบัติงาน ระยะเวลาให้ผู้มาติดต่อได้ทราบการตั้งคณะกรรมการทำงาน

4) ไม่เลือกปฏิบัติ (Nondiscrimination) หมายถึง บริการประชาชนด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัดและถูกต้อง ปฏิบัติต่อผู้มารับบริการด้วยความมีน้ำใจ เมตตา เอื้อเฟื้อ ให้บริการด้วยความเต็มใจ ยิ้มแย้ม แจ่มใส

5) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Result Orientation) หมายถึง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเกิดผลดีต่อหน่วยงาน และส่วนรวม ใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่า เสมือนหนึ่งทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย ประสานการกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดเป้าหมายที่ตรงกัน การปฏิบัติงานไม่ยึดติดกับกฎระเบียบ ที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544: 11-17) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ดีขององค์กรควรมีบทบาทดังนี้

1. เป็นตัวแทนทุกสถานการณ์ไม่ว่าจะเป็นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
2. เป็นนักพูดที่ดี คือต้องนำเสนอกิจกรรมหรือแผนงานแก่บุคคลทุกระดับได้
3. เป็นนักเจรจาต่อรอง คือ สามารถเจรจาต่อรองกับผู้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าเพื่อขอสนับสนุน หรือเจรจาต่อรองกับบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนอกสังกัด
4. การสอนงาน ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างทีมงาน และช่วยเหลือบุคลากรให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน ตลอดจนการสร้างเชื่อมั่นแก่บุคลากรถึงขั้นตอนการทำงานร่วมกัน
5. เป็นผู้สร้างทีมงานได้ เพื่อก่อให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ทีมงานตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจแก่กลุ่ม เช่น การจัดพบปะสังสรรค์หรือการจัดอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหาและสิ่งที่เกี่ยวข้อง

6. แสดงบทบาทการทำงานเป็นทีมคือการวางตัวเป็นสมาชิกทีมและผู้นำทีมที่เหมาะสมให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในองค์กรแสดงความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้การสนับสนุนแผนการทำงานเป็นทีม และกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

7. สามารถแก้ปัญหาด้านเทคนิคเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง ที่จะช่วยทีมงานแก้ปัญหาด้านเทคนิค โน้ตให้บริการในฐานะผู้เชี่ยวชาญหรือผู้นำด้านเทคนิค

8. การประกอบการ คือเป็นผู้ให้คำแนะนำ ความคิดริเริ่ม ความคิดเชิงวิเคราะห์และมีความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำ การพัฒนาการเปลี่ยนแปลง เช่นหาวิธีปรับปรุงการปฏิบัติงาน พุดคุยกับบุคลากรถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ตลอดจนการศึกษาหาความรู้ให้ก้าวหน้าทันกับสิ่งที่เกิดขึ้นกับวงการอาชีพ

สรุปว่าผู้นำในปัจจุบันจะต้องเป็นผู้ที่เปลี่ยนตัวเองก่อนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติตามไปในแนวทางที่เหมาะสมและถูกต้อง โดยผู้นำจะต้องเริ่มปรับเปลี่ยน ในด้านวิธีการคิด โดยการอ่าน การศึกษาค้นคว้าข้อมูล ข่าวสารเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง และเป็นแนวทางพัฒนาให้แก่ผู้ตามและนำมาใช้กับการพัฒนาองค์กรต่อไป

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

7.1 งานวิจัยในประเทศ

สิริเพ็ญ เสาร์มณี (2545: 123) ทำการวิจัยเรื่องการบริหารของผู้บริหารครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู แตกต่างกัน แต่ปัจจัย อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษา อายุและประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครูแตกต่างกัน

สมพงษ์ มะใบ (2546: 102-103) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี จำแนกตามวิชาที่สอนและประสบการณ์ ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวม จำแนกตามประเภทวิชาที่สอนไม่แตกต่างกัน รายด้านพบว่า มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่สอนในกลุ่มวิชาสามัญ มีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มากกว่า ข้าราชการครูที่สอนในกลุ่มวิชาปฏิบัติ
3. พฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู โรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ไม่แตกต่างกัน รายด้าน พบว่า มาตรฐานที่ 1 ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ และมาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่มีประสบการณ์มาก มีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู มากกว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์น้อย

เนาวรัตน์ แก้วสว่าง (2547: 110-112) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับผู้นำแบบบงการ แบบให้การสนับสนุน แบบมีส่วนร่วม แบบมุ่งความสำเร็จ และการใช้ทักษะทางด้านความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค พบว่า ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในทุกแบบอยู่ในระดับมาก โดยมีความเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วมมากกว่าแบบอื่น ๆ รองลงมาคือแบบมุ่งความสำเร็จ แบบบงการ และแบบให้การสนับสนุน

ตามลำดับ และผู้บริหารมีการใช้ทักษะการบริหารแต่ละด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีการใช้ทักษะทางความคิดรวมยอดมากกว่าด้านอื่น ๆ รองลงมาคือทักษะทางด้านความรู้ความคิด ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ ส่วนแบบความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

พระ บุญศิริธรรมชัย (2547: 144-148) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ.ศ. 2537 จำนวน 12 มาตรฐาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ผลการศึกษา พบว่า

1. ข้าราชการครูและผู้บริหารมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในมาตรฐานที่ 1 คือปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง

2. ข้าราชการครูที่ตำแหน่งต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

3. ข้าราชการที่มีอายุราชการต่างกัน พบว่า มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน และด้านความมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนเต็มศักยภาพ

นิรมล ดาดวน (2547: 123-126) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการสอน และประเภทวิทยาลัย จำนวน 12 มาตรฐาน คือ

มาตรฐานที่ 1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 2. การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน

มาตรฐานที่ 3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ

มาตรฐานที่ 4. การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

มาตรฐานที่ 5. การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

มาตรฐานที่ 6. การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 7. การรายงานผลพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

มาตรฐานที่ 8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

มาตรฐานที่ 9. การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

มาตรฐานที่ 10. การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

มาตรฐานที่ 11. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

มาตรฐานที่ 12. การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 โดยภาพรวม อาจารย์มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีสภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน และอาจารย์ประเภทวิทยาลัยต่างกัน มีสภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกษม ศรีนาคา (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก 1 วิทยาเขตวิทยาลัยเทคนิค นครนายก พบว่า กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการใช้สถิติปัญหาการรู้จักคิดในข้อมูลมากที่สุด รองลงมาขั้นตอนการประเมินผลลัพธ์ และการป้องกัน และขั้นตอนค้นหาทางเลือกและปฏิบัติอยู่ในระดับกลาง 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการตัดสินใจและปฏิบัติตามขั้นตอนและขั้นตอนพัฒนาทางเลือก เมื่อพิจารณาวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับการตัดสินใจส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน ยกเว้น ขั้นตอนพัฒนาทางเลือก มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาตามตำแหน่งทางการบริหารและประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่างกัน พบว่า มีระดับการตัดสินใจในภาพรวมส่วนใหญ่ไม่แตกต่างกัน

ยศ นัยประยูร (2549 : 70-71) ได้ทำการศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและประสบการณ์การของครู พบว่า (1) การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดี เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนอยู่ในระดับพอใช้ (2) จำแนกตามสถานภาพของครูโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มาตรฐานที่ 11 แสวงหาข้อมูลและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และมาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่

ระดับ .05 (3) จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริ จันบำรุง (2549: 77-82) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใน 4 ด้าน คือด้านการวางแผน การจัดการ การนำ และการควบคุม พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการบริหารความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน วุฒิการศึกษา การอบรมหลักสูตรทวิภาคี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเพราะว่า ปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสพัฒนาตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะการเข้ารับการศึกษ การศึกษาวิจัยในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จึงทำให้ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อรุณวรรณ ทองนาดี (2549: 92-93) ได้ศึกษา เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นมืออาชีพในยุคการปฏิรูปการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายก ใน 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ในวิชาที่สอนด้านความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุดคือ ด้านการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบตามวุฒิการศึกษา กับประสบการณ์ในการบริหารงานและพฤติกรรมผู้นำ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ไพบูลย์ ไชยเสนา (2550: 87-89) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านจิตมุ่งบริการ ด้านมนุษยสัมพันธ์

ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านจิตมุ่งบริการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบตามความคิดเห็นของครูผู้สอนเพศหญิงและเพศชาย พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทุกด้าน โดยครูผู้สอนเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมสูงกว่า

เพศชาย เมื่อจำแนกตามอายุและประเภทของครูผู้สอน พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

7.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์มอน (Marmon. 2002: Abstract) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การกำหนดสมรรถนะหลักของผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการจัดการศึกษา ภายใต้ข้อกำหนดของส่วนกลาง ส่วนเครื่องมือถูกพัฒนาขึ้นโดยการแก้ไขตามคำแนะนำจากการประชุมของส่วนบุคคลผู้เชี่ยวชาญ

ระดับชาติ และนำไปทดลองใช้อีกครั้ง เพื่อขอคำแนะนำในการจัดลำดับในการสำรวจระดับชาติ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักสำหรับผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามที่กำหนด 18 สมรรถนะ ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริหาร การรับบุคคล การแนะนำหลักสูตรทั่วไป หลักสูตรพิเศษ การหาเงินมาช่วยเหลือ การติดตามและประเมินผล การจัดทำขออนุมัติงบประมาณ สารสนเทศ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ภาวะผู้นำการมีวิสัยทัศน์ การจูงใจ การวางแผน การพัฒนาอาชีพ ความสัมพันธ์ชุมชน การสรรหา การสอนและเทคโนโลยี

พิล (Pill, Amanda. 2007: Abstract) ได้ทำการศึกษา รูปแบบและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของครู พบว่า รูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะมีอธิบายแบบแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ค้นหาข้อมูลความจริงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพการศึกษา และพิสูจน์ให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการสื่อสาร ด้านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ชัดเจน สิ่งสำคัญเหล่านี้จะปรากฏขึ้นเมื่อเริ่มมีการพัฒนาและเป็นรูปแบบที่กระตุ้นไปสู่กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในที่สุด

ซูลจัน (Zuljan, Milena Valencic. 2007: Abstract) ได้ศึกษา วัตถุประสงค์การเรียนรู้ของนักเรียน บทบาทหน้าที่ของครูและผู้เรียนเป็นปัจจัยความสำคัญในการปฏิรูปโรงเรียน พบว่า การกำหนดการสอน และกระบวนการจัดการศึกษาของครูมีความสำคัญพอๆกัน การเรียนรู้ บทบาทหน้าที่ของครู และบทบาทหน้าที่ของผู้เรียนเป็นกุญแจบอกถึงการพัฒนาวิชาชีพครู ประสิทธิภาพและการปฏิบัติเป็นตัวกำหนดคุณภาพในการสอน และการพัฒนาวิชาชีพครูให้สูงขึ้น ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับ (1) ความเชื่อมั่น ความเข้าใจของครูในการปฏิรูปการศึกษา (2) พื้นฐานทางการศึกษาของครู (3) จุดประสงค์การเรียนรู้ที่ชัดเจน (4) บทบาทครู บทบาทผู้เรียน (5) การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (6) จัดหาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ

จิมเนซ (Jimenez, Monica; Orr, Margaret Terry. 2007: Abstract) ได้ศึกษา การมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพเกิดผลกับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า รูปแบบใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพและประสิทธิภาพวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษานั้น ได้มีการสัมมนา เกี่ยวกับรูปแบบโครงสร้างของวิชาชีพ การเรียนรู้ไปถึงการพัฒนาประสิทธิภาพผู้นำ ซึ่งจะต้องทำงานใหญ่ภายในเขตพื้นที่การศึกษาของโรงเรียน ผู้นำทั้งหลายจะต้องออกแบบตัวอย่างการพัฒนา และการบริหาร

แบบมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแบบอย่างในการบริหาร และนำไปสู่ความสำเร็จที่คาดหวังไว้ ซึ่งอาจกระทำได้ดังนี้ (1) ให้ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอโปรแกรมการพัฒนาวิชาชีพที่ประสบผลสำเร็จ (2) ชี้แจงการสัมมนาเกี่ยวกับความสำเร็จในการให้ความร่วมมือของผู้นำ (3) กระตุ้นให้ผู้บริหารโรงเรียนและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงประเด็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหาร (4) ขจัดรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ออกไป (5) รวบรวมกรณีศึกษาเกี่ยวกับโครงการที่เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ครู และนักเรียน

จากการศึกษา ค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารควรจะต้องมีความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ และควรปฏิบัติงานให้มีหลักการและหลักฐานชัดเจน ซึ่งสามารถกระทำได้ดังนี้ (1) ปรับพื้นฐานทางการศึกษาของผู้บริหาร และครูให้สูงขึ้น (2) จัดหลักสูตรให้เหมาะกับครูและพัฒนายู่เสมอ (3) ปรับพฤติกรรมครู บทบาทครูให้เหมาะสม (4) การจัดการเรียนการสอนให้ครูเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ (5) จัดหาเทคนิคการสอนใหม่ ๆ (6) การพัฒนาด้านการสื่อสาร (7) ปรับกระบวนการบริหารและนโยบายให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม หรือบริหารจัดการสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก และหน่วยงานอื่นๆ โดยให้มีการร่วมคิดร่วมแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องมีความเป็นผู้นำที่ดี เหมาะสมกับมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการปฏิบัติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม โปร่งใสในทุก ๆ เรื่อง สามารถตรวจสอบได้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาวิชาชีพการบริหารศึกษา การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการตาม
ขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ
ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์
ระยะที่ 2 แบบสอบถาม
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 แบบสัมภาษณ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1
แบบสัมภาษณ์ ระยะที่ 2 แบบสอบถาม ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและนักวิชาการ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย
ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม 1 คน นักวิชาการ 3 คน ผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพ
มหานคร 2 คน)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาน
ศึกษา ใน 4 ด้าน คือด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
ด้านการตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน
และชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและ
สร้างผู้นำ

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความต่าง ๆ และงานวิจัย

ที่เกี่ยวข้องกับแบบสัมภาษณ์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาในเกณฑ์มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

2. เขียนคำสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบภาษาที่ใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์ แล้วสร้างแบบสัมภาษณ์
4. ติดต่อตามหาผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 6 คน ประกอบด้วย
 - 4.1 นางเพ็ญใจ วิศุทธิ์รัตน ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม
 - 4.2 นายเพทาย ทองมหา ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิการครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 4.3 นายวิทวัส สัตยารักษ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยหาดใหญ่
 - 4.4 นายไพรัช วงศ์ยุทธไกร อาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
 - 4.5 นายรัชชชัย ไวยเวหา ผู้อำนวยการโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง1)
 - 4.6 นายไพบุลย์ ไชยเสนา รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร (ดินแดง2)
5. ติดต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อทำหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม นักวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยเสนอต่อผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม นักวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์
2. ดำเนินการสัมภาษณ์

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ ดังนี้
 ผู้วิจัยได้นำแบบบันทึกการสัมภาษณ์ เป็นแบบบันทึกการสัมภาษณ์ปลายเปิดแบบมีโครงสร้าง ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ใน 4 ด้าน แล้วทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม

ระยะที่ 2 แบบสอบถาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2550 จำนวน 10 โรงเรียน รวมประชากร จำนวน 210 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝึกอาศีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2550 ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 136 คน ตามตารางที่ 1

ประเภทครูผู้สอน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	วุฒิการศึกษา	
			ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรีขึ้นไป
ข้าราชการครู	85	56	7	48
ครูลูกจ้าง	45	31	23	8
วิทยากร	80	49	27	23
รวม	210	136	57	79

ตาราง 1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฝึกอาศีพ สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถาม ความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	มาก
3	คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	น้อย
1	คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาในเกณฑ์มาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน

2. นำข้อมูลและแนวคิดต่างๆ มากำหนดเป็นนิยามศัพท์ และสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมนิยามศัพท์และตัวแปรที่กำหนด

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาแก้ไขข้อบกพร่องให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมทั้งตรวจสอบความน่าเชื่อถือที่ใช้ในแบบสอบถาม

4. ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของประธานควบคุมสารนิพนธ์ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญไปคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ เพื่อเลือกข้อคำถามที่มีค่า (IOC) ตั้งแต่ .60 ขึ้นไป ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

- 1) ดร.เสกสรร ทองคำบรรจง อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 2) นายโอภาส สุขหวาน อาจารย์ประจำภาควิชาสาขาวิชาอุตสาหกรรม การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
- 3) ดร.อำนาจ ช่างเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ
- 4) นายนิคม บุญพิทักษ์ รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
- 5) นายไพบูรณ์ ไชยเสนา รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูผู้สอนที่วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร (หน่วยจัดโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร ม้วน บำรุงศิลป์) สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .96

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงผู้อำนวยการของโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพ

มหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากจากครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เสนอผู้อำนวยการโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร
มหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนทุกฉบับ
2. จำแนกแบบสอบถามตามสถานภาพของตัวแปรอิสระ คือวุฒิการศึกษา

และครูผู้สอน

3. ตรวจสอบ และบันทึกคะแนนตามเกณฑ์ของแบบสอบถามที่กำหนด และแปลความหมายของคะแนนที่กำหนดให้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้กำหนดน้ำหนัก ของคะแนนดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

4. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องมือไมโครคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical package for the social sciences / for Windows) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นรายข้อและโดยรวมทุกด้าน แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลคะแนนเฉลี่ย ตามแนวคิดของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2538 : 9) ดังนี้

- ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ความคิดเห็นของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร โรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้านจำแนกตาม วุฒิการศึกษา โดยวิเคราะห์ใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) แบบ

Independent Samples และประเภทของครูผู้สอน วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว ใช้สถิติ (One-Way ANOVA) กรณีที่ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติสำหรับการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) และค่าดัชนีความสอดคล้อง Index of Item-objective Congruence (IOC)
2. ค่าสถิติพื้นฐานวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามประกอบด้วย
 - 2.1 ค่าร้อยละ (percentage)
 - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)
 - 2.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร วุฒิการศึกษา โดยใช้สถิติค่าที (t-test) แบบ Independent Samples
 - 3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปร ประเภทของครูผู้สอน โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอາชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าแจกแจงที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of square)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัย เรื่องการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนฝึกอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประเภทของครูผู้สอน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกอชีพรุทพมหนคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามตัวแปร วุฒิการศึกษา
และประเภทของครูผู้สอน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ
ประเภทของครูผู้สอน ดังแสดงในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอน ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ
ประเภทของครูผู้สอน

สถานภาพของครูผู้สอน	จำนวน	ร้อยละ
วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	57	41.91
ปริญญาตรีขึ้นไป	79	58.09
รวม	136	100.00
ประเภทของครูผู้สอน		
ข้าราชการครู	56	41.18
ครูลูกจ้าง	31	22.79
วิทยากร	49	36.03
รวม	136	100.00

จากตาราง 2 ข้อมูลสถานภาพของครูผู้สอนพบว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม
จำนวน 136 คน จำแนกได้ดังนี้

ประเภทของครูผู้สอน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการครู จำนวน 56 คน คิดเป็น
ร้อยละ 41.18 รองลงมาตามลำดับ คือวิทยากร จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.03 และครูลูกจ้าง
จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.79 และกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน
57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.91 และกลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 79 คน
คิดเป็นร้อยละ 58.09

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร จำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ การปฏิบัติงาน
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	3.37	0.66	ปานกลาง
2. ด้านความตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	3.36	0.62	ปานกลาง
3. ด้านความร่วมมือกับชุมชน และ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.38	0.63	ปานกลาง
4. ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.23	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
ตามลำดับดังนี้ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=3.38$) ด้านปฏิบัติ
กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ($\bar{X}=3.37$) ด้านการตัดสินใจ
ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน
($\bar{X}=3.36$) ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ($\bar{X}=3.23$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ
การพัฒนาวิชาชีพ จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ผู้บริหารได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา สื่อ นวัตกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ	3.54	0.83	มาก
2. เป็นสมาชิกเข้าร่วมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่ นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น	3.25	0.92	ปานกลาง
3. ได้เผยแพร่ผลงาน ความรู้ทางวิชาการ ด้านบริหารการศึกษาให้เป็นที่รู้จักของ สังคมและองค์กรภายนอก	3.26	0.91	ปานกลาง
4. ผู้บริหารได้ปกป้อง ส่งเสริม เกียรติภูมิ ของครู และองค์กรวิชาชีพ	3.38	0.95	ปานกลาง
5. การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการ พัฒนารอบด้านอยู่เสมอ	3.40	0.82	ปานกลาง
6. มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหาร	3.38	0.78	ปานกลาง
รวม	3.37	0.66	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกออาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.37$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 – 3.54 ซึ่งมีระดับการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 5 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหาร
ได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา สื่อ นวัตกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ ($\bar{X}=3.54$) รองลงมาคือ การ
แสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนารอบด้านอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.40$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ ($\bar{X}=3.38$)
คือ ผู้บริหารได้ปกป้อง ส่งเสริม เกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ กับ มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็น
ปัจจุบันที่จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหาร ลำดับต่อมา คือ ได้เผยแพร่ผลงาน ความรู้ทางวิชาการ
ด้านบริหารการศึกษาให้เป็นที่รู้จักของสังคมและองค์กรภายนอก ($\bar{X}=3.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดคือ เป็นสมาชิกเข้าร่วมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่
นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น ($\bar{X}=3.25$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการ ปฏิบัติงานของครู พัฒนาความสามารถ ของผู้เรียนและชุมชนได้จริง	3.38	0.85	ปานกลาง
2. จัดหลักสูตรได้สอดคล้องตามความต้องการ ของผู้เรียน	3.35	0.81	ปานกลาง
3. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้น คุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน	3.47	0.86	ปานกลาง
4. กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กัน เป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนได้โดยตรง	3.42	0.86	ปานกลาง
5. เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพทันสมัย มาใช้ในการบริหารงาน	3.36	0.96	ปานกลาง
6. ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ตอบสนองตามความต้องการของ บุคลากร องค์กร และปฏิบัติได้จริง	3.48	0.88	ปานกลาง
7. เลือกสื่อ เครื่องมือ สอดคล้องกับ สถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัด ของงานและองค์กร	3.40	0.94	ปานกลาง
8. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ คิดค้น ผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่าง เหมาะสม	3.37	0.98	ปานกลาง
9. มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริงตรง ตามระยะเวลา และตรงตามแผนที่กำหนดไว้	3.33	0.82	ปานกลาง
10. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตรวจสอบประเมินผล ระหว่างการทำงานและปรับปรุงงานเพื่อ นำไปสู่ผลจริง	3.32	0.87	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ ตามแผนด้วยความ เต็มใจ	3.33	0.87	ปานกลาง
12. ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ปรับเปลี่ยน แก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติ วิธีการ พัฒนางานสู่เป้าหมาย ด้วยตนเอง	3.36	0.84	ปานกลาง
13. จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการ ของโรงเรียนและชุมชน	3.26	0.88	ปานกลาง
14. การกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะนำ ไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน	3.33	0.74	ปานกลาง
15. จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่มุ่ง พัฒนาครู ผู้เรียนและชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า	3.32	0.86	ปานกลาง
16. ผู้บริหารรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน จริง มีหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.30	0.87	ปานกลาง
17. รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดย เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง วิธีการ ปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิม	3.21	0.89	ปานกลาง
18. มีการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์เชิงรุก ในการบริหารงาน ที่จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหาร	3.39	0.91	ปานกลาง
รวม	3.36	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ
โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.21 - 3.48 ซึ่งระดับการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 18 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธี
การต่างๆตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร องค์กร และปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 3.48$) รองลงมา
คือ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม ให้กับผู้เรียน ($\bar{X} = 3.47$) กิจกรรม

ทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบนำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียน ชุมชนได้โดยตรง ($\bar{X}=3.42$) เลือกสื่อ เครื่องมือ สอดคล้องกับของงานและองค์กร ($\bar{X}=3.40$) มีการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์เชิงรุกในการบริหารงานที่จะนำไปสู่การพัฒนาการบริหาร ($\bar{X}=3.39$) จัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของครู พัฒนาความสามารถของผู้เรียนและชุมชนได้จริง ($\bar{X}=3.38$) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตภัณฑ์ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.36$) เท่ากัน 2 ข้อ คือ ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ปรับเปลี่ยน แก้ไขกิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติ วิธีการพัฒนางานสู่เป้าหมายด้วยตนเองกับ เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆ ที่มีคุณภาพทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานลำดับต่อมา คือ จัดหลักสูตรได้สอดคล้องตามความต้องการของผู้เรียน ($\bar{X}=3.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.33$) เท่ากัน 3 ข้อ คือ ข้อแรกคือมีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริง ตามระยะเวลา และตรงตามแผนที่กำหนดไว้ ข้อที่สอง คือ ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนด้วยความ เต็มใจ ส่วนข้อที่สาม คือการกำหนดเป้าหมาย และวิธีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.32$) จำนวน 2 ข้อ ข้อแรกคือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตรวจสอบประเมินผล ระหว่างการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานเพื่อนำไปสู่ผลจริง ข้อที่สองคือจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนาครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดย เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง วิธีการปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิม ($\bar{X}=3.21$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในด้านความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น
อย่างสร้างสรรค์ จำแนกเป็นรายข้อ

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับชุมชน หน่วยงานอื่นตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด	3.50	0.94	มาก
2. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดกิจกรรมในวันสำคัญในโอกาสต่างๆ	3.69	0.90	มาก
3. เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการ พัฒนาและตอบสนองความต้องการ ของชุมชนและหน่วยงานอื่น	3.42	0.85	ปานกลาง
4. ปฏิบัติตนในฐานะผู้นำในการพัฒนา การศึกษาให้กับชุมชน	3.43	0.81	ปานกลาง
5. แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัยมาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน	3.30	0.80	ปานกลาง
6. วิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการเรียน การสอน	3.27	0.84	ปานกลาง
7. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ นำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.19	0.79	ปานกลาง
8. สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากร หน่วยงานอื่นและชุมชนได้อย่างเป็นระบบ	3.22	0.87	ปานกลาง
รวม	3.38	0.63	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านความร่วมมือกับชุมชน และ
หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.19 – 3.69 มีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ และระดับปานกลาง 6 ข้อ โดยเรียงข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในวันสำคัญในโอกาสต่าง ๆ ($\bar{X} = 3.69$) อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับ ชุมชน หน่วยงานอื่นตามความรู้ความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 3.50$) รองลงมา คือปฏิบัติตนใน ฐานะผู้นำในการพัฒนาการศึกษาให้กับชุมชน ($\bar{X} = 3.43$) เปิดโอกาสให้ชุมชน หรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเสนอความต้องการในการพัฒนาและตอบสนองความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 3.42$) ลำดับต่อมา คือแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันทันสมัยมาใช้ในการบริหารงาน โรงเรียน ($\bar{X} = 3.30$) สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากร หน่วยงานอื่นและชุมชนได้อย่าง เป็นระบบ ($\bar{X} = 3.22$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือวิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศ นำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.19$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ
ผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน มีภาพของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ ในการปฏิบัติงาน	3.48	0.77	ปานกลาง
2. ปฏิบัติตัวเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน	3.32	0.88	ปานกลาง
3. ให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ ได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์	2.89	0.95	ปานกลาง
4. ส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำ และเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำ ได้อย่างเต็มที่	3.33	0.81	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัด ความสนใจ และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.50	0.85	มาก
6. ผู้บริหารให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.21	0.88	ปานกลาง
7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการส่งเข้ารับการฝึกอบรม การ ศึกษาดูงาน การสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	3.52	0.89	มาก
8. ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงาน แฟ้มพัฒนางาน(Portfolio)ของตนเอง	3.27	0.93	ปานกลาง
9. เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร	2.88	1.00	ปานกลาง
10. มีความยุติธรรม เสมอภาค ไม่เลือก ปฏิบัติในการบริหารงาน	2.81	0.98	ปานกลาง

ตารางที่ 7 (ต่อ)

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติงาน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
11. สร้างแรงจูงใจ ความเข้าใจ แรงกระตุ้นให้กับบุคลากร ได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	3.07	0.99	ปานกลาง
12. การแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ สถานการณ์ โอกาส และ ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่	3.70	0.95	มาก
13. สร้างขวัญและกำลังใจในให้ กับบุคลากรในโรงเรียน	3.02	1.06	ปานกลาง
รวม	3.32	0.67	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}=3.32$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.52 – 2.81 ซึ่งมีระดับการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ และระดับปานกลาง 10 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การแต่งกายสุภาพ
เรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ สถานการณ์ โอกาส และ ถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ ($\bar{X}=3.70$)
รองลงมา คือส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการส่งเสริมการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน
การสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=3.52$) ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับความรู้ ความถนัด ความ
สนใจ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.50$) มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน มีภาพ
ของงานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.48$) ส่งเสริม และสนับสนุนผู้มีความรู้
ความสามารถในแต่ละด้านให้เป็นผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดงความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่($\bar{X}=3.33$)
ปฏิบัติตัวเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน ($\bar{X}=3.32$) ส่งเสริม
ให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงานแฟ้มพัฒนางาน (Portfolio) ของตนเอง ($\bar{X}=3.27$) ผู้บริหารให้
คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}=3.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา
คือ ให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์ ($\bar{X}=2.89$) และ
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือเปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร
($\bar{X}=2.88$)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอวชิพกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประเภทของครูผู้สอน ผลปรากฏดังแสดงในตาราง 8 – 10

ตาราง 8 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอวชิพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร	วุฒิการศึกษา					
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n = 57)		(n = 79)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา	3.26	0.59	3.44	0.70	1.571	0.119
2. ด้านตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน	3.34	0.59	3.36	0.65	0.170	0.865
3. ด้านร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.36	0.60	3.39	0.65	0.240	0.839
4. ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.16	0.69	3.28	0.65	1.023	0.308

จากตาราง 8 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอวชิพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพทางวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

ตาราง 9 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพของครูผู้สอนต่างกัน จำแนก
ตามประเภทของครูผู้สอน

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร	ประเภทของครูผู้สอน								
	ข้าราชการครู			ครูลูกจ้าง			วิทยากร		
	(n=56)			(n=31)			(n=49)		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านปฏิบัติการทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา	3.32	0.73	ปานกลาง	3.22	0.48	ปานกลาง	3.52	0.65	มาก
2. ด้านตัดสินใจปฏิบัติการต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน	3.19	0.63	ปานกลาง	3.38	0.52	ปานกลาง	3.53	0.63	มาก
3. ด้านร่วมมือกับชุมชนและ หน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.22	0.65	ปานกลาง	3.47	0.50	ปานกลาง	3.50	0.64	มาก
4. ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.11	0.64	ปานกลาง	3.17	0.59	ปานกลาง	3.40	0.72	ปานกลาง
รวม	3.21		ปานกลาง	3.31		ปานกลาง	3.48		ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ครูลูกจ้างและวิทยากร ใน
ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือวิทยากรมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.48$) ครูลูกจ้าง มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X}=3.31$) ส่วนข้าราชการครูมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.21$) ตามลำดับ

ตาราง 10 การเปรียบเทียบค่าความแปรปรวนการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ
ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานครตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีสถานภาพ
ประเภทของครูผู้สอนต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.98 57.59 59.58	2 133 135	0.99 0.43	2.293	0.105
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึง ถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการ พัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	3.21 49.98 53.19	2 133 135	1.606 0.376	4.272 *	0.016
3. ด้านความร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.404 51.26 53.66	2 133 135	1.202 0.385	3.119*	0.047
4. ด้านการเป็นผู้นำ และการสร้างผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.359 59.05 61.40	2 133 135	1.179 0.444	2.656	0.074

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน
ฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่เป็นข้าราชการครู ครูลูกจ้างและวิทยากร
มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหาร
โรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีสถานภาพของครูผู้สอนต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพ
มหานคร ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา
ของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่

แตกต่างกัน คือ ในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ เมื่อพบความแตกต่างจึงนำมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 11

ตาราง 11 แสดงการเปรียบเทียบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ	ข้าราชการ ($\bar{X}=3.19$)	ลูกจ้าง ($\bar{X}=3.38$)	วิทยากร ($\bar{X}=3.53$)
ข้าราชการ ($\bar{X}=3.19$)	0.19	-	0.34 *
ลูกจ้าง ($\bar{X}=3.38$)	-	-	0.15
วิทยากร ($\bar{X}=3.53$)	-	-	-

จากตารางที่ 11 พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครูและวิทยากร ในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียนและชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่เป็นวิทยากรมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการครู ส่วนด้านอื่นๆ ครูผู้สอนมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายสำคัญ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทของครูผู้สอน ซึ่งสรุปสาระสำคัญและผลการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

ความมุ่งหมาย และวิธีการดำเนินการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประเภทของครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานในโรงเรียนดังนี้

1. เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนา การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร
2. เป็นข้อมูลในการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในเกณฑ์มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้านคือ ด้านการ

ปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2550 รวมประชากร จำนวน 210 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ทั้ง 10 โรงเรียน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ เครจซี่; และมอร์แกน (Krejcie; & Morgan. 1970: 608) โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 136 คน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2550 จำนวน 136 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเพื่อสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้าน รวม 45 ข้อ ได้แก่ ด้านปฏิบัติการกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้อำนวยการวิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร 10 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทดสอบหาค่าความ

เชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.96 และขอความร่วมมือจัดเก็บข้อมูลที่ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 136 ฉบับ ได้นำแบบสอบถามมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 136 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอາชีพรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ยเป็น 5 ระดับ
3. เปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้าน คือด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ จำแนกตามวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม วิเคราะห์โดยใช้วิธีการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent Samples ส่วนประเภทของครูผู้สอน มีกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่ม วิเคราะห์โดยการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายข้อของแต่ละด้าน สรุปดังนี้

ด้านการปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือผู้บริหารได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา สื่อ นวัตกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เป็นสมาชิกเข้าร่วมขององค์กร สมาคม ชมรม ที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจากทางราชการจัดขึ้น

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่างๆ ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากรองค์กร และปฏิบัติได้จริง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดยเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง วิธีการปฏิบัติให้ได้ผลดีกว่าเดิม

ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นจัดกิจกรรมในวันสำคัญ ในโอกาสต่างๆ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือวิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศนำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน

ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ พบว่า โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือการแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ สถานการณ์ โอกาสและถูกต้องตามบทบาทหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง คือ เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน

ฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน4 ด้าน คือด้านปฏิบัติการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชน

และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ โดยรวมทุกด้าน จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประเภทของครูผู้สอน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่ต่างกัน

จำแนกตามประเภทของครูผู้สอน พบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของ ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานครตามความคิดของครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครู ครูลูกจ้าง และวิทยากร ในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากร ผู้เรียนและชุมชน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนที่เป็น วิทยากร มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร มากกว่า ครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการ นอกนั้นไม่แตกต่างกัน คือในด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่าง สร้างสรรค์ ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพ มหานคร 4 ด้าน คือ ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของ บุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการ เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สามารถนำมาอภิปราย ดังนี้

การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารของโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพ มหานคร โดยรวม พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นดังนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติตามนโยบายหลักของการบริหารงานของ กรุงเทพมหานครและนโยบายของสำนักพัฒนาสังคม ซึ่งได้กำหนดลักษณะการบริหารงาน และการ ปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้ คือผู้บริหารต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงาน จัดโปรแกรมการ เรียน คู่มือประกอบการเรียนการสอน จัดวัสดุอุปกรณ์การศึกษา จัดบริการแนะแนว ห้องสมุด และ สื่อทางการศึกษาให้ใช้ได้สถานศึกษาและสามารถเผยแพร่เป็นตัวอย่างได้ จัดฝึกอบรมวิชาชีพให้ สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ควบคุมดูแลงานธุรการ งานบริหารทั่วไปของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครและมอบหมายงานให้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ ให้สามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

ดูแลสวัสดิภาพและความเป็นอยู่ของ นักศึกษา ครู อาจารย์ สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนท้องถิ่น จัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของชุมชน เข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการต่างๆ ให้เป็นไปตามนโยบายของกรุงเทพมหานคร (คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2545:1) จะเห็นว่าการปฏิบัติงานของผู้บริหารส่วนใหญ่สนองนโยบายของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และสำนักพัฒนาสังคม จึงมีเวลาส่วนน้อยที่ต้องปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จึงทำให้ครูผู้สอนมองการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาเท่าที่ควร จึงทำให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพบูลย์ ไชยเสนา.2550: 87) ที่ศึกษาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารมีเวลาในการปฏิบัติตามสมรรถนะที่กำหนดน้อย จึงทำให้ครูผู้สอนมองการบริหารงานของผู้บริหารไม่ชัดเจน และยังพบว่าผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน เกี่ยวกับด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านจิตมุ่งบริการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อัมพร ดีมา. 2542: 56) พบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย ได้ปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ (อภิชาติ หุนศิริ. 2544: 64) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานงานครูเทศบาลเมืองนครพนม พบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานงานครูเทศบาลเมืองนครพนม ในมาตรฐานที่1 คือการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ได้แก่ การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ด้วยตนเองจากเอกสาร ตำรา สื่อ และแหล่งความรู้ต่าง ๆ ที่สนใจ และกระตือรือร้นในการเข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอนและใช้คิดเทคนิควิธีสอน หรือคิดประดิษฐ์ผลงานแปลกใหม่มาใช้ในการสอน อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร มีการปฏิบัติงานตามนโยบายคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร คือจัดฝึกอบรมวิชาชีพให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น สร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่น โดยการจัดกิจกรรมและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชนให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และยังเข้าร่วมประชุมกับคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง (คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. 2545: 1) นอกจากนี้ผู้บริหารต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา พ.ศ. 2549 ในด้านการปฏิบัติงานร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ (สุรัฐ ศิลปอนันต์.2543:127) กล่าวว่า การสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพผู้บริหารควรคำนึงถึงบุคลากรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมาร่วมกันวางแผนตั้งแต่ต้น และที่ขาดเสียไม่ได้คือการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประกอบด้านการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนด้วย

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนฝักอ้าชีพ บริหารงานตามนโยบาย ตามคำสั่ง ตามกรอบของคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร และอาจไม่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ นอกจากนี้ผู้บริหารยังไม่กระตือรือร้นแสวงหาความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพการบริหาร การศึกษา การพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา การเป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร การศึกษา ดังคำกล่าวของ (ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล.2549: 66-67) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีวิสัยทัศน์ที่เป็นระบบชัดเจน เกี่ยวกับองค์การและจุดหมายขององค์การ มีภาวะผู้นำอย่างริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้ในทฤษฎีและปรัชญาหลักสูตร และผู้บริหารควรต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับเกณฑ์การกำหนดการคัดเลือก ผู้บริหารต้นแบบเพื่อยกย่อง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถและมีผลงานดีเด่นด้านการบริหารส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และสภาผู้บริหารหลักสูตรการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งประเทศไทย โดยมีเกณฑ์ประกอบด้วย (1) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ ที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (2) ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางด้านการเรียนการสอน (Instructional Leadership) และ (3) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคมและใช้ระบบคุณภาพในการบริหารจัดการ หรืออีกประเด็นหนึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารบางส่วน มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถไม่ตรงกับ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานครที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู. 2545: 2) จึงเป็นเหตุทำให้ผู้บริหารขาดประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และ มีวิสัยทัศน์ไม่กว้างไกล ดังเช่น (ธีระ รุญเจริญ. 2546: 8) ได้ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารการศึกษา ครูและอาจารย์ที่มีต่อ “การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา” ผลสรุปโดยรวมความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ปรากฏว่าผู้จะได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือต้องมีวุฒิการศึกษาปริญญาโทขึ้นไปทางการบริหารการศึกษา มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีประสบการณ์ด้านการเรียนการสอน

2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอ้าชีพกรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ใน 4 ด้าน คือด้านปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีประสบการณ์ปฏิบัติงานใกล้เคียงกันในระดับหนึ่ง ดังนั้น จะเห็นว่าประสบการณ์ย่อมมีความสำคัญที่ก่อให้เกิดความรู้ ความสามารถที่ใกล้เคียงกัน ประกอบกับมีความสนใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายงาน คือผู้บริหารได้กำหนดรายละเอียดข้อมูลและขั้นตอนในการปฏิบัติงานแต่ละกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเช่นเดียวกัน โดยไม่ได้ระบุหรือแบ่งแยกหน้าที่ตามวุฒิการศึกษาและได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและความถนัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (นิรมล จาดวน. 2547: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการสอนและประเภทวิทยาลัย จำนวน 12 มาตรฐาน ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา พบว่า สภาพการปฏิบัติงานของอาจารย์ ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษาต่างกัน พบว่า การปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.2 ประเภทของครูผู้สอนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนฝักอาศีพกรุงเทพมหานครเป็นโรงเรียนที่จัดการเรียนการสอนหลักสูตรฝักอาศีพระยาสันที่หลากหลายสาขาวิชา ดังนั้นครูผู้สอนที่เป็นข้าราชการครูและวิทยากร มีหน้าที่ในการสอน การปฏิบัติงานที่ต่างกันตามความรู้ความสามารถ และความถนัดตามสาขาวิชาชีพที่สอนและมีการปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการสอนตามคุณสมบัติเฉพาะตามตำแหน่งที่ต่างกัน แต่สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้จึงมีความคิดเห็นแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 12 มาตรฐาน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2549: 37-38) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ (พีระ บุญศิริธรรมชัย. 2547: 147-148) พบว่า ข้าราชการครูที่ตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการครูที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร มีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพมากกว่าครูผู้สอน คือด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน ด้านการรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ด้านความร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน และด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในตำแหน่งที่มีบทบาทในด้านการบริหารงานโรงเรียน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลของการศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร ในด้านการเป็นผู้นำและการสร้างผู้นำ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ส่วนในด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน ครูผู้สอนที่เป็นวิทยากร มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร มากกว่าข้าราชการครู ดังนั้นผู้บริหารควรนำไปปรับปรุงแก้ไขดังนี้

- 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถให้แสดงออกถึงความรู้ ความสามารถเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้นำ
- 1.2 ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
- 1.3 สร้างแรงจูงใจ แรงกระตุ้น ขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ในการปฏิบัติงาน
- 1.4 ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนและคณะกรรมการโรงเรียนในการพัฒนา การวางแผนการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษา การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

2.2 ควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำและการสร้างผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติมา ปรีดีดีลก. (2532). การบริหารและการนิเทศศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: อักษรภาพพิมพ์.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2535). ความหมายผู้นำ. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2550,
จาก www.nrru.ac.th/article/leadership/page1
- (2536, พฤษภาคม-มิถุนายน). การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา. วารสารเพิ่มผลผลิต.
32(2): 17-19.
- กองวินัยและส่งเสริมสมรรถภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2548).
มาตรฐาน คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมสร้างสรรค์ และจรรยาบรรณ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม ศรีนาคา. (2548). กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคตะวันออก 1
วิทยาเขตวิทยาลัยเทคนิคนครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ:
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กองนโยบายและแผนงาน สำนักพัฒนาสังคม. (2549). ข้อมูลชุมชนกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ:
สหมิตรพรินต์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2549). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทราณี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ :
บุ๊ค พอยท์.
- ชัยรัตน์ หลายวัชรกุล. (2549, มีนาคม). ผู้บริหารมืออาชีพ : ภาวะผู้นำทางการเรียนการสอน.
วารสารการศึกษาไทย. 3(18): 66-67.
- ธีระ รุญเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: แอล. ที. เพรส.
- (2546). การบริหารการศึกษาเพื่อคุณภาพการเรียนรู้. วารสารทางวิชาการราชภัฏกรุงเทพฯ.
10(18): 8.
- ธรรมรักษ์ การพิศิษฐ์. ก.พ.ร.ประจำการ. (2550). บรรยายเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำของ
ข้าราชการไทยกับการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2550,
จาก www.disaster.go.th/html/develop/data_01/report
- นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. (2535). หลักการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: เอส เอ็ม เอ็น.
- เนาวรัตน์ แก้วสว่าง. (2547). ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบความเป็นผู้นำกับการใช้ทักษะ
การบริหารของผู้บริหารเอกชน อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
ถ่ายเอกสาร.
- นิรมล ดาตวน. (2547). สภาพและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของอาจารย์ตามเกณฑ์

- มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร 2. วิทยานิพนธ์
 ศุภศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรและการสอนอาชีวศึกษา). กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง. ถ่ายเอกสาร.
 บุญชม ศรีสะอาด. (2535). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
 ประเวศ วะสี. (2544). ยุทธศาสตร์ทางปัญญาและการปฏิรูปการศึกษาที่พาประเทศพ้นวิกฤต.
 กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี.
 พิระ บุญศิริชัยธรรม. (2547). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของข้าราชการครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1 อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์.
 การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
 ไพบุลย์ ไชยเสนา. (2550). สมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอชีวศึกษากทม
 มหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
 เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม : ประชาชน องค์กรปกครอง
 ส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย.
 ยศ นัยประยูร. (2549). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูโรงเรียน
 อาชีวศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
 ระเบียบกรุงเทพมหานคร. (2542). การดำเนินงานสถานศึกษาฝึกอชีวศึกษากทม. กรุงเทพฯ:
 กรุงเทพมหานคร.
 รุจิร ภูสาระ และ จันทราณี สงวนนาม. (2545). การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
 บัณฑิตวิทยาลัย.
 รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: บริษัท ธนชัยการพิมพ์ จำกัด.
 โรงเรียนฝึกอชีวศึกษากทม. (2547). ธรรมนูญสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:
 โรงเรียนฝึกอชีวศึกษากทม (ม้วน บำรุงศิลป์).
 ----- (2548). แผนภูมิการบริหารงาน. กรุงเทพฯ: โรงเรียนฝึกอชีวศึกษากทม
 (ม้วน บำรุงศิลป์).
 ----- (2549). แผนปฏิบัติงานประจำปีของโรงเรียนฝึกอชีวศึกษากทม (ม้วน บำรุงศิลป์).
 กรุงเทพฯ: โรงเรียนฝึกอชีวศึกษากทม (ม้วน บำรุงศิลป์).
 วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, กุมภาพันธ์-มีนาคม). ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่
 บางครั้งก็พลาดได้. ข่าวสารการวิจัยการศึกษา. 18(3): 8-11.
 วิรัช จงอยู่สุข. (2541, มิถุนายน-สิงหาคม). ภาวะผู้นำ. วารสารวิชาการ. 97(6-8):21-26
 วิโรจน์ สารรัตน์. และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์. (2545). ผู้บริหารใหม่ในโรงเรียนประถมศึกษาและ
 โรงเรียนมัธยมศึกษา ผลการวิจัยเพื่อการวิพากษ์. กรุงเทพฯ : อักษรา พัฒนา

- (2548). ฉบับปฐมฤกษ์ บุคลากรทางการศึกษา. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 1(1): บทนำ.
- วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร. (2548). รายงานการจัดการศึกษา วิทยาลัยชุมชน กรุงเทพมหานคร 2548. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยชุมชนกรุงเทพมหานคร.
- ศิริชัย กาญจนวาสี และคณะ. (2537). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมกับการวิจัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริ จันบำรุง. (2549). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารความร่วมมือกับสถานประกอบการ (ทวิภาคี) อาชีวศึกษาจังหวัดฉะเชิงเทรา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. สารนิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- (2538). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). ประมวลสาระชุดวิชา ประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตการบริหารการศึกษา (Graduate Professional Experience in Educational Administration). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- (2539). ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา, เอกสารประกอบการสอน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2541). “แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ” การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- (2543). ฐานข้อมูลการวิจัยการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.thaiedresearch.org/result/result>.
- สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. (2542). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2543). กระบวนการปฏิรูปโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ. คุรุสภาลาดพร้าว. กรุงเทพฯ:
- สมหมาย หวลอารมณ์. (2543). ศึกษาลักษณะการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอวังน้ำเย็น สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2543). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : อักษราพิพัฒน์.

- เสนาะ ดิยาวี. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุนทร เกิดสุข. (2543). *ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเรียนของนักศึกษาในหลักสูตรระยะสั้นโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การศึกษาผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2544). *เกษียณอายุราชการ*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.เจริญผล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2545). *การกำหนดคุณสมบัติของข้าราชการครูที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา*. แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: กองอัตรากำลัง.
- สิริเพ็ญ เสาร์มณี (2545). *ทำการวิจัยเรื่องการรับรู้ของผู้บริหารครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดปทุมธานี เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู*. วิทยานิพนธ์(ประชากรศึกษา). ศศ.ม. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- สมพงษ์ มะใบ. (2546). *การศึกษาพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูโรงเรียนสิงห์สมุทร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารศึกษา). ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- สำนักพัฒนาสังคม. (2548). *หลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสังคม.
- (2545). *10 ปี สำนักพัฒนาสังคม*. กรุงเทพฯ: ท็อปเซอร์วิส.
- (2549). *“สรุปแนวความคิด “ปัญหาการฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร.”*
กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนาสังคม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2548ก). *ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักพัฒนาสังคมและกำหนดหน้าที่รับผิดชอบ*. กรุงเทพฯ: กองบริหารงานทั่วไป.
- (2548ข). *แจ้งมติคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ครั้งที่ 5/2548*.
กรุงเทพฯ: กองอัตรากำลัง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). *คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- (2550ก). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา พ.ศ. 2540*. สืบค้น เมื่อ 2 สิงหาคม 2550
จาก <http://khusapha.thaigov.net/con2.htm>
- (2550ข). *เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของคุรุสภา พ.ศ. 2540*.
สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2550 จาก <http://sutpet.ricr.ac.th/leader12.doc>
- หวน พันธุพันธ์. (2543, กรกฎาคม). *การบริหารการศึกษา*. วารสารสารานุกรมศึกษาศาสตร์. 20: 7-9.
- เอกชัย กิสุขพันธ์. (2538). *การบริหารทักษะและการปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ
- อรุณวรรณ ทองนาดี. (2549). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็น*

- มืออาชีพในยุคการปฏิรูปการศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครนายก. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อัมพร ดีมา. (2542). การศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- อภิชาติ หุนศิริ. (2544). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของพนักงานเทศบาลเมืองนครพนม. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา) มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. ถ่ายเอกสาร.
- Cronbach, L.J. (1984). *Essential of Psycholocal Testing*. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Hersey; Paul and Blanchard H. Kenneth. (1982). *Managemean Organizational Behavior*. 4th ed. New York: Prentice-Hall,
- Hoy, Wayne K. (1982). *Education Admisnistration*. 2 nd ed. New York: Random House.
- Jimenez, Monica; Orr, Margaret Terry. (2007). *Developing Effective Principals through Collaborative Inquiry*. Abstract. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>.
- Krejcie, Robert V; & Morgan. Daryle W. (1970, Autumm). Determining Sample Size For Research Activties. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3): 608–610.
- Miller, Van. (1965) *The Pubic Administration of American School Systems*. New York: The Mcmillan Company.
- Marmon, DH. (2002). Core competencies of professional service providers in federally Funded education programs. Doctoral dissertation, The University of Tennessee.
- Pill, Amanda. (2007). Models of Professional Development in the Education and Practice of New Teachers in Higher Education, Abstract. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2550, จาก <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal>.
- Stogdill, R.M. 1974 *Handbook of leadship* New York Free Press
- Smith Edward W. and others. (1971) *The Education's Encyclopedia*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Zuljan, Milena Valencic. (2007). Students' Conceptions of Knowledge, the Role of the Teacher and Learner as Important Factors in a Didactic School Reform.

Abstract.สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2550, จาก [http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/](http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/Home.portal)
Home.portal.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพ
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของ
ผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม
กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน คือ

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารการศึกษา
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ
เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
3. ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
4. ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

.....

นางจันทร์ เลิศแก้วศรี

นิสิตปริญญาโท ภาคพิเศษ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร

(ผู้วิจัย)

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริงมากที่สุด

1. วุฒิการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีขึ้นไป

2. ประเภทครูผู้สอน

☐ ข้าราชการครู

☐ ครูลูกจ้าง

☐ วิทยากร

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้านคือ

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
3. ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
4. ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ขอให้ท่านพิจารณาข้อความเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝักอาชีพกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของท่านแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องว่างระดับของการปฏิบัติงาน ตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาต่อไปนี้

- | | | |
|---|---------|--|
| 5 | หมายถึง | ผู้บริหารปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ผู้บริหารปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ผู้บริหารปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ผู้บริหารปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ผู้บริหารปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1.	1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ผู้บริหารได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา สื่อ นวัตกรรมต่างๆ อยู่เป็นประจำ						
2.	เป็นสมาชิกเข้าร่วมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูที่นอกเหนือจาก ทางราชการจัดขึ้น						
3.	ได้เผยแพร่ผลงาน ความรู้ทางวิชาการด้าน บริหารการศึกษาให้เป็นที่รู้จักของสังคมและ องค์กรภายนอก						
4.	ผู้บริหารได้ปกป้อง ส่งเสริม เกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพ						
5.	การแสวงหาแนวทางใหม่เพื่อการพัฒนารอบด้าน อยู่เสมอ						
6.	มีข้อมูล สารสนเทศที่เป็นปัจจุบัน ที่จะนำไปสู่การ พัฒนาการบริหาร						
7.	2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดย คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน จัดกิจกรรมที่พัฒนาความสามารถในการปฏิบัติ งานของครู พัฒนาความสามารถของผู้เรียนและ ชุมชนได้จริง						
8.	จัดหลักสูตรได้สอดคล้องตามความต้องการของ ผู้เรียน						
9.	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียน						
10.	กิจกรรมทุกอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กันเป็นระบบ นำไปสู่การพัฒนาครู ผู้เรียนและชุมชนได้โดยตรง						
11	เลือกสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ที่มี คุณภาพ ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงาน						

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
12.	ใช้และพัฒนาสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการต่าง ๆ ตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร องค์กร และปฏิบัติได้จริง						
13.	เลือกสื่อ เครื่องมือ สอดคล้องกับสถานการณ์ ปัญหา เงื่อนไข และข้อจำกัดของงานและองค์กร						
14.	เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้น ผลิตสื่อ เครื่องมือ เทคนิควิธีการ และตัดสินใจ ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม						
15.	มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้จริงตรงตาม ระยะเวลา และตรงตามแผนที่กำหนดไว้						
16.	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตรวจสอบประเมินผล ระหว่างการทำงานและปรับปรุงงานเพื่อ นำไปสู่ผลจริง						
17.	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตาม แผนด้วยความ เต็มใจ						
18.	ผู้บริหารกำหนดแนวทาง ปรับเปลี่ยน แก้ไข กิจกรรม เทคนิควิธีปฏิบัติ วิธีการพัฒนางานสู่ เป้าหมาย ด้วยตนเอง						
19.	จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้อง กับปัญหาและความต้องการของโรงเรียนและ ชุมชน						
20.	การกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติที่จะ นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับภาระงาน						
21.	จัดทำแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติงานที่มุ่งพัฒนา ครู ผู้เรียน และชุมชนทุกด้านอย่างคุ้มค่า						
22.	ผู้บริหารรายงานผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน จริง มีหลักฐาน ร่องรอยการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						
23.	รายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติจริง โดย เสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง วิธีการปฏิบัติ ให้ได้ผลดีกว่าเดิม						

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
24.	มีการจัดทำแผนพัฒนายุทธศาสตร์เชิงรุกในการ บริหารงาน						
25.	3. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์ อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานกับชุมชน หน่วยงานอื่น ตามความรู้ ความสามารถ และความถนัด						
26.	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่น จัดกิจกรรมใน วันสำคัญ ในโอกาสต่าง ๆ						
27.	เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอความต้องการในการพัฒนา และตอบสนอง ความต้องการของชุมชนและหน่วยงานอื่น						
28.	ปฏิบัติตนในฐานะผู้นำในการพัฒนาการศึกษา ให้กับชุมชน						
29.	แสวงหาข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน ทันสมัย มาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน						
30.	วิเคราะห์ข้อมูลและจัดเป็นระบบสารสนเทศนำมา ใช้ในการปฏิบัติงานการจัดการเรียนการสอน						
31.	วิเคราะห์ข้อมูล และจัดเป็นระบบสารสนเทศ นำมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน						
32.	สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากร หน่วยงานอื่น และชุมชนได้อย่างเป็นระบบ						
33.	4. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ มีความมุ่งมั่นตั้งใจจริงในการทำงาน มีภาพของ งานชัดเจนและมียุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงาน						
34.	ปฏิบัติตัวเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งการ ครองตน ครองคน ครองงาน						
35.	ให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ ได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์						

ข้อ ที่	การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
36.	ส่งเสริมและสนับสนุนผู้มีความรู้ ความสามารถใน แต่ละด้านให้เป็นผู้นำและเปิดโอกาสให้แสดง ความเป็นผู้นำได้อย่างเต็มที่						
37.	ผู้บริหารมอบหมายงานเหมาะสมกับ ความรู้ ความถนัด ความสนใจ และความสามารถในการ ปฏิบัติงาน						
38.	ผู้บริหารให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร						
39.	ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง โดยการส่ง เข้ารับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา อย่างต่อเนื่อง						
40.	ส่งเสริมให้บุคลากรจัดทำแฟ้มสะสมงาน /แฟ้ม พัฒนางาน (Portfolio) ของตนเอง						
41.	เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมของผู้บริหาร						
42.	มีความยุติธรรม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ในการบริหารงาน						
43.	สร้างแรงจูงใจ ความเข้าใจ แรงกระตุ้นให้กับ บุคลากรได้ปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ						
44.	การแต่งกายสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับ กาลเทศะ สถานการณ์ โอกาส และถูกต้องตาม บทบาทหน้าที่						
45.	สร้างขวัญและกำลังใจในให้กับบุคลากร ในโรงเรียน						

ภาคผนวก ข
แบบสัมภาษณ์
และสรุปการสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิชาการ

เรื่อง การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพ
กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

PERFORMANCE OF ADMINISTRATORS FOLLOWING THE ETHICAL
STANDARD

CRITERIA OF THE BANGKOK OCCUPATION TRAINING SCHOOL
UNDER THE SOCIAL DEVELOPMENT DEPARTMENT, BANGKOK

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว

1.1 ชื่อ (นาย,นาง,นางสาว).....นามสกุล.....
เพศ.....อายุ.....ปี วุฒิการศึกษาสูงสุด.....วิชาเอก.....
จากสถาบัน.....เมื่อปี พ.ศ.....
1.2 ที่อยู่ปัจจุบันบ้านเลขที่.....หมู่บ้าน.....ถนน.....
ตำบล/แขวง.....อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
1.3 ตำแหน่งปัจจุบัน.....
สถานที่ทำงาน.....
เลขที่.....ถนน.....ตำบล/แขวง.....
อำเภอ/เขต.....จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....
โทรศัพท์.....โทรสาร.....
วันที่สัมภาษณ์.....เวลา.....
ผู้สัมภาษณ์.....

ตอนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง กรุณาให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อมูลต่อไปนี้

ก. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

1. โรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร มีแนวทางการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา อย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
2. การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร พิจารณาจากเหตุผลอะไรเป็นสำคัญ
จัดกิจกรรมอย่างไร
ข้อเสนอแนะ.....
3. ท่านคิดว่าผู้นำเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา ของโรงเรียนฝึกอาชีพกรุงเทพมหานคร ต้องปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไรบ้าง.....
ข้อเสนอแนะ.....
4. ท่านคิดว่าการเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม เผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จักของสังคมและองค์กรภายนอก มีการปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
5. การเป็นวิทยากรการประชุม อบรมสัมมนา หรือกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา มีการปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
6. การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาวิชาชีพการศึกษาหลักสูตรระยะสั้นของโรงเรียนฝึกอาชีพ มีการปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
7. การเข้าร่วมเป็นสมาชิกและเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร สมาคม ชมรมที่ส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา นอกเหนือจากที่ราชการกำหนดไว้ อย่างไรบ้าง
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
8. ได้มีการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการด้านการบริหารการศึกษาเกี่ยวกับโรงเรียนฝึกอาชีพ

กรุงเทพมหานครอย่างไรบ้าง

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

9. แนวทางปฏิบัติทางด้านวิชาชีพในการพัฒนาบุคลากร ที่ส่งผลถึงการพัฒนาโรงเรียน และพัฒนาวิชาชีพ เป็นอย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

10. ได้ปฏิบัติงานการปกป้อง ส่งเสริม เกียรติภูมิของครู และองค์กรวิชาชีพ อย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

ข. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

11. ท่านมีกระบวนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรวิชาชีพ อย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

12. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

13. ประสิทธิภาพของการตัดสินใจเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของงานในองค์กร ท่านคิดอย่างไร กับคำกล่าวข้างต้น

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

14. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาผู้เรียน ชุมชน อย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

15. ท่านคิดว่าการวินิจฉัยปัญหาและเรื่องต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจสั่งการ ควรปฏิบัติ อย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

16. ท่านมีการปฏิบัติการตัดสินใจอย่างไร เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคลากรภายในองค์กรและภายนอกองค์กร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

- ข้อเสนอแนะ
17. ปฏิบัติการตัดสินใจอย่างไรในการส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนา ศักยภาพ
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
18. ท่านคิดว่า ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กร มีการปฏิบัติการ ตัดสินใจ อย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
19. การตัดสินใจแต่ละครั้งในการบริหารการศึกษาโรงเรียนฝึกออาชีพ ท่านคำนึงถึงองค์ประกอบ อะไรบ้าง เป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจ
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
20. การตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญและมีความจำเป็น อย่างไร ในการบริหาร การศึกษาของโรงเรียนฝึกออาชีพ ในปัจจุบัน
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
- ค. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์**
21. ปฏิบัติตนเป็นผู้ดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมขององค์กรอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
22. อาสาเข้าร่วมปฏิบัติงานทางการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนตามความรู้ความสามารถ และความถนัดอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
23. ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
24. นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปฏิบัติในการบริหารจัดการด้านการศึกษาอาชีพอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
25. มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนทางด้านการศึกษาอาชีพอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ

26. ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนฝึกอาศีพกรุงเทพมหานคร
อย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

27. ท่านคิดว่าขั้นตอนการประสานงานกับชุมชนมีการปฏิบัติอย่างไร จึงเกิดประโยชน์ต่อ
ชุมชนมากที่สุด

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

28. การปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ ท่านได้ปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

29. มีแนวทางการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน และได้รับความเชื่อถือ
ความศรัทธา อย่างภาคภูมิใจ ต่อองค์กรโดยรวม

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

30. ท่านคิดว่าการเป็นผู้นำในการพัฒนาทางการศึกษาเพื่อชุมชน เป็นอย่างไร

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

ง. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

31. ผู้นำควรปฏิบัติตัว วางตัวอย่างไรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส และถูกต้องตาม
บทบาทหน้าที่ อย่างไรบ้าง

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

32. ผู้นำปฏิบัติอย่างไร ในการจูงใจ ชักนำบุคลากรในโรงเรียนให้ร่วมกันปฏิบัติงานด้วยความรู้
รัก สามัคคี เกิดประโยชน์สูงสุดกับโรงเรียน

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

33. ผู้นำปฏิบัติอย่างไรในการพัฒนาตนเอง ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ๆ และ
เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

34. ผู้นำปฏิบัติอย่างไร ที่แสดงออกถึงความรัก ความเมตตา ความห่วงใยต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จัดกิจกรรมอย่างไร.....

ข้อเสนอแนะ

35. ท่านคิดว่าคุณสมบัติผู้นำที่ดีและเหมาะสมกับโรงเรียนฝึกอາชีฟกรุงเทพมหานคร ควรมีลักษณะอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
36. บทบาทหน้าที่ และภารกิจของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีฟที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ ควรปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
37. ท่านใช้หลักธรรมอะไรในการปฏิบัติงาน ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
38. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งทางด้านวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกอาชีฟกรุงเทพมหานคร ท่านคิดว่าเป็นอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
39. แนวทางในการสรรหา การสร้างผู้นำ มีการปฏิบัติอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ
40. แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาผู้นำ ท่านปฏิบัติเป็นอย่างไร
จัดกิจกรรมอย่างไร.....
ข้อเสนอแนะ

กราบขอบพระคุณอย่างสูง
นางจันทร์ เลิศแก้วศรี
ผู้วิจัย

สรุปข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิชาการ

เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนฝึกออาชีพ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ใน 4 ด้าน ได้ข้อสรุปดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน
3. ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
4. ด้านเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาของผู้บริหารสามารถกระทำได้หลายแนวทางด้วยกันได้แก่ การส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาด้านวิชาชีพและสนับสนุนทุนในการอบรมสัมมนาศึกษาต่ออย่างต่อเนื่อง อบรม ปฐมนิเทศข้าราชการใหม่ เป็นผู้นำในการยกย่อง เชิดชูเกียรติภูมิของครูและองค์กรวิชาชีพ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานในหน้าที่ เช่น มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น มีความยุติธรรม โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่องานตนเองและผู้อื่น สร้างขวัญและกำลังใจโดยการจัดทำหนังสือครูดีเด่น จัดงานเกษียณอายุราชการให้รางวัล และมอบเกียรติบัตรให้กับครูที่ทำความดี เชิญคณะกรรมการคณาจารย์ให้การอบรมเชิงปฏิบัติการวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริม ปรับปรุงหลักสูตร จัดหลักสูตร จัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ได้จัดโครงการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นประจำทุกเดือน โดยการจัดอบรม ประชุม ร่วมแสดงความคิดเห็น ควรจัดโครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนให้เป็นแบบแผนเดียวกัน ควรจัดให้มีการประกันคุณภาพทั้งภายในและภายนอก เป็นผู้ริเริ่มในการปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและชุมชน เป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เป็นผู้ให้สัมภาษณ์ เป็นวิทยากร เป็นผู้เชี่ยวชาญเผยแพร่ให้ความรู้ด้านการบริหารการศึกษาตามความรู้ ความสามารถ ได้เผยแพร่ผลงานทางวิชาการโดยการประชาสัมพันธ์ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ เช่น การโฆษณาในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การโฆษณาทางสื่อทีวี วิทยุ หนังสือพิมพ์อินเทอร์เน็ต แผ่นป้ายโฆษณา การประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่ เป็นผู้ดำเนินการจัดนิทรรศการแสดงผลงานของผู้เรียน ส่งเสริม ผู้เรียนเข้าประกวดการแข่งขันทักษะวิชาชีพในระดับท้องถิ่นจนถึงระดับชาติ จัดหาแหล่งจำหน่ายผลิตภัณฑ์ จัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า เป็นผู้ริเริ่ม เป็นผู้นำขอความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชนมาเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จัดโครงการพัฒนาโครงการบริการการสอนสาธิตให้ความรู้เกี่ยวกับวิชาชีพนอกสถานที่ มีการจัดทำวารสารประจำปี โดยจัดส่งให้หน่วยงานต่าง ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ให้เป็นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กรวิชาชีพ

ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา ของ บุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

ประสิทธิภาพของการตัดสินใจเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพของงานในองค์กรนั้น เป็นคำพูดที่แสดงถึงการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้รับการกลั่นกรองข้อมูล การวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ค้นหาทางเลือกที่ดีที่สุดในการตัดสินใจ และมีกระบวนการตัดสินใจตามขั้นตอนที่ถูกต้อง เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ ย่อมทำให้ผลการตัดสินใจนั้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรตามความต้องการได้ ดังนั้นการตัดสินใจในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จึงมีกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งสรุปได้ดังนี้ คือ 1. ศึกษาข้อมูล ซึ่งแจ้งข้อมูลให้ทุกคนรับทราบ 2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ก่อนการตัดสินใจ 3. ประชุมร่วมกันเพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ 4. วางแผนหรือหาทางเลือกในการตัดสินใจ 5. ปฏิบัติการตัดสินใจที่ดีที่สุดร่วมกัน 6. ติดตามและประเมินผลการตัดสินใจ จะเห็นว่าการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานภายในองค์กร การตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียนและชุมชนเป็นสำคัญด้วย ซึ่งสามารถกระทำได้โดย มีการสัมมนาเชิงลึกถึงความต้องการของครูและบุคลากรเพื่อนำข้อมูลมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการวางแผนถึงความต้องการของการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากร มีการวางแผนให้ชุมชน และให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน การจัดหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้นตามภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการเชิญมาเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นวิทยากรบรรยายพิเศษ นอกจากนี้ยังได้ส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร โดยการประชุม อบรม สัมมนา ประชาสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อกัน ส่วนการตัดสินใจในการส่งบุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานนั้นได้มีการพิจารณาดังนี้ คือต้องให้สอดคล้อง เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ควรจะให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทุกครั้ง และการตัดสินใจแต่ละครั้งต้องอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส ยุติธรรม เปิดเผย สามารถตรวจสอบได้ นอกจากการตัดสินใจในการปฏิบัติงานแล้ว ผู้บริหารยังต้องมีความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยเพื่อนำไปสู่การวินิจฉัยปัญหาและเรื่องต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนนำไปสู่การตัดสินใจแก้ปัญหาความขัดแย้งนั้น ผู้บริหารต้องสำรวจปัญหา มีข้อมูลความรู้ ในประเด็นปัญหานั้นๆอย่างถูกต้อง ชัดเจน ให้ได้ข้อเท็จจริงและต้องใช้บริบท กฎระเบียบ และข้อกฎหมายเป็นตัวเสริมเพื่อนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องให้ปรากฏเป็นรูปธรรมชัดเจนและมีความยุติธรรม การตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งต้องคำนึงถึงความเป็นตัวของตัวเอง เทียบตรง ไม่เบียดเบียนใคร ไม่เอาเปรียบ ใจกว้าง และการตัดสินใจต้องคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ปฏิบัติการตัดสินใจภายใต้กฎระเบียบ กฎเกณฑ์ที่ถูกต้อง ให้คำแนะนำ ปรัชญาปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งการปฏิบัติการตัดสินใจของผู้บริหารดังกล่าว

ข้างต้น ย่อมนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคลากรภายในองค์กร และภายนอกองค์กรในที่สุด

ด้านความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

หน่วยงานการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์ประกอบ ดังนั้นผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องปฏิบัติงานโดยอาศัยการสร้าง ความสัมพันธ์ ความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญของสังคมและชุมชนที่จะชี้แนะทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ ต้องการ ผู้บริหารได้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาชุมชนทางด้านการศึกษา โดยการจัดหลักสูตร การเรียนการสอนฝึกอาชีพพระยะสั้น ที่หลากหลายตามความต้องการของชุมชน จัดทำโครงการเชิง รุกให้ความรู้ และฝึกทักษะ สอน สาธิตฝึกวิชาชีพพระยะสั้นและการนำความรู้ไปประกอบอาชีพ ให้กับชุมชน ชุมชนเองก็ได้ให้การสนับสนุนเงิน วัสดุ อุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอน จัดให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ จัดการเรียนการสอน ผู้บริหารเองได้อาสาเข้าร่วม ปฏิบัติงานการศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนตามความรู้ความสามารถ และความถนัดดังนี้ โดย การเป็นวิทยากรอบรมให้ความรู้ เป็นผู้นำในการจัดกิจกรรมนักศึกษา ร่วมเป็นคณะกรรมการ จัดทำแผนพัฒนาปฏิบัติงานประจำปีให้กับชุมชน จัดทำวิจัย จัดทำประชาพิจารณ์ความต้องการ ด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ ของชุมชน ได้จัดทำโครงการส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้ ได้วางแผนพัฒนาการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาจัดทำ เป็นหลักสูตรการเรียนการสอนฝึกอาชีพพระยะสั้น และได้เชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้ ความสามารถมาเป็นวิทยากรให้ความรู้กับผู้เรียน และได้นำเอาแนวคิดแนวปฏิบัติในการจัดตั้ง สหกรณ์สหกรณ์จะออกมาใช้กับการจัดตั้งสหกรณ์ของโรงเรียน ได้เข้าร่วมจัดกิจกรรมประเพณี ไทย เข้าร่วมจัดกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา ส่งเสริมด้านคุณธรรม โดยจัดโครงการอบรมธรรมะ ให้กับผู้เรียนที่ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในการ บริหารงานและบริหารบุคลากร ให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน ให้ได้รับความเชื่อถือ ความศรัทธา อย่างภาคภูมิใจ ต่อองค์กรโดยรวม ดังนั้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนร่วมและการสร้างความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์นั้นจึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง

ด้านการเป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

การบริหารงาน การปฏิบัติงานสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้นำสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้นำต้องมีการพัฒนาตนเอง ใน การเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาโดยการ ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เช่น การศึกษาต่อ การอ่าน การดูข้อมูล ข่าวสารจากสื่อต่างๆ ดูโฆษณา ค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต การนำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานเพื่อเป็นการเพิ่มภูมิความรู้ ความสามารถ ให้เกิดเป็นการบริหารงานที่ดี ซึ่งผู้นำได้ใช้หลักธรรมหรือหลักในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่แนวทางใน การปฏิบัติ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือจุดประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ใช้หลักความเป็นกลาง ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ผู้นำหรือผู้บริหารต้อง

ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ ตามภารกิจ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้อำนวยความสะดวกผู้ประสานงาน ประสานความสัมพันธ์ ส่งเสริมการวิจัย ส่งเสริมการพัฒนา ผู้นำสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยการให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม จัดกิจกรรมละลายพฤติกรรม จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ สร้างและส่งเสริม ความรู้ รัก สามัคคีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร สร้างค่านิยมร่วมกัน ผู้นำต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งการครองตน ครองคน ครองงาน ผู้นำต้องมีการปฏิบัติตัว วางตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โอกาส และถูกต้องตาม บทบาทหน้าที่ ทั้งกาย วาจา ใจ (วิธีคิด) กล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีความรับผิดชอบ ยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม ชอบธรรมทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ไม่เลือกปฏิบัติ คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีต้องให้ความรัก ความเมตตา ความกรุณา การมองโลกในแง่ดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา การเสียสละ เล็งเห็นความสำคัญ และผลประโยชน์ของส่วนรวมขององค์กรต้องมาก่อน ประโยชน์ส่วนตน แสดงความรู้สึกลึกซึ้งดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จในเรื่องต่าง ๆ มีความจริงใจ วาจาสุภาพ ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน กล้าตัดสินใจ มีจรรยาบรรณ คุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลทั้งเรื่องคน งาน การบริหาร รอบจัดเรื่องการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ มีจิตมุ่งบริการ มีความสุขุมรอบคอบ มีความซื่อสัตย์สุจริต เมื่อผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี จึงนำไปสู่การพัฒนาขององค์กรให้ประสบความสำเร็จในทุกๆ ด้าน ผู้นำจึงต้องมีแนวทางในการสรรหา การสร้างและการพัฒนาผู้นำ ที่มีความเป็นกลาง ยุติธรรม โดยการคัดเลือกผู้นำให้ถูกต้องตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ต้องคัดเลือกตามความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เฉพาะตำแหน่ง นั้น ๆ

ภาคผนวก ค
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ดร.เสกสรรค์ ทองคำบรรจง

อาจารย์ประจำภาควิชาการวัดผลและวิจัยการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นายโอภาส สุขหวาน

อาจารย์ประจำภาควิชา สาขาวิชาอุตสาหกรรมการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ดร.อำนาจ ช่างเรียน

ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดเวฬุวนาราม เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

นายนิคม บุญพิทักษ์

รองผู้อำนวยการสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร

นายไพบุลย์ ไชยเสนา

รองผู้อำนวยการโรงเรียนฝึกอาชีพรุงเทพมหานคร (ดินแดง 2)

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – นามสกุล	นางจันทรา เลิศแก้วศรี
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 เดือน เมษายน พ.ศ. 2508
สถานที่เกิด	อ. หลังสวน จ. ชุมพร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	1431 ซอยรถไฟวรพงษ์ ถนนจรัลสนิทวงศ์ 40 แขวงบางยี่ขัน เขตบางพลัด กรุงเทพฯ 10700
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู ค.ศ. 2
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนฝักอาชีพรุงเทพมหานคร (ม้วน บำรุงศิลป์) ถนนลาดพร้าว 71 ซอยนาคนิวาส 43 แขวงลาดพร้าว เขตลาดพร้าว กรุงเทพมหานคร 10230
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2531	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (จิตรกรรมสากล) วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา วิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2534	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต วิชาเอกออกแบบนิเทศศิลป์ วิทยาลัยครูสวนสุนันทา
พ.ศ. 2551	การศึกษามหาบัณฑิต (กศ.ม.) การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ