

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารและการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษารายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร

1.1. ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร

1.2 ความสำคัญของผู้บริหาร

1.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหาร

1.3.1 ด้านลักษณะทางกาย

1.3.2 ด้านภูมิหลังทางสังคม

1.3.3 ด้านสติปัญญา

1.3.4 ด้านบุคลิกภาพ

1.3.5 ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน

1.3.6 ด้านลักษณะทางสังคม

2. แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วม

2.2 รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วม

2.3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

2.4 นโยบายการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2550-2551

2.5 กิจกรรมสำคัญที่เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน

ภาคเอกชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร

ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร

การจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มีมาตรฐานคุณภาพดี บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารจึงเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จได้ ทั้งนี้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ ดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548 : 35-40) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่แตกต่างไปจากบุคคลธรรมดา ซึ่งประกอบด้วย

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะสัมพันธ์กับความสำเร็จและความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง การสร้างความไว้วางใจได้ ลักษณะเด่นเป็นคนกล้าแสดงออก มีการแสดงออกที่เหมาะสม มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีความกระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน อ่อนน้อมหรือมีความเอื้ออารี มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ มีความคิดริเริ่ม มีความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ ความสามารถในการปรับตัว มีสภาพการควบคุมภายในตนเอง มีความกล้าหาญและความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548 : 10) ได้ให้ความหมายของคำว่า “trait” หรือ “คุณลักษณะ” หมายถึง คุณลักษณะปรุ้งแต่ง (individual attributes) ต่างๆ เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งที่เป็นพื้นฐานของบุคลิกภาพ ภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ (temperament) ความต้องการ (need) แรงขับ (motives) ค่านิยม (values) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวร ที่บุคคลนั้นแสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ ตัวอย่างดังกล่าวรวมถึงความมั่นใจในตนเอง (self-confidence) วุฒิภาวะด้านอารมณ์ (emotion maturity) ความมั่นคงด้านอารมณ์ (emotion stability) ระดับความมีพลัง (energy level) และความสามารถทนต่อความเครียด (stress tolerance) เป็นต้น ปัจจุบันมีหลักฐานที่บ่งชี้ชัดเจนว่าคุณลักษณะ (traits) เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นความสามารถที่ถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรมเพื่อใช้ตอบสนองต่อสิ่งเร้าหรือประสบการณ์เฉพาะนั้นๆ

คุณลักษณะบางอย่าง เช่นเรื่องค่านิยมและความต้องการต่างๆ ทางสังคมเป็นสิ่งที่ได้มาจากการเรียนรู้มากกว่าคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ภาวะทางอารมณ์และจิตใจและความต้องการทางร่างกาย

ณัฐชยรัตน์ ชูมีวสิน (2552 : 18) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่สำคัญในการที่จะนำมาบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัวกับการปฏิบัติตนอันเป็นบรรทัดฐานสำหรับความประพฤติและการปฏิบัติของผู้บริหาร เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านร่างกายจิตใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และคุณลักษณะด้านวิชาการ เป็นลักษณะเฉพาะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความรอบรู้ทางวิชาการประกอบด้วยคุณลักษณะ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ทางวิชาการทั่วไปและประสบการณ์ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของคุณลักษณะผู้บริหาร สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางพันธุกรรมและจากสถานการณ์ที่สามารถเรียนรู้ได้ ซึ่งในที่นี้หากกล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดึ้นนั้นสามารถสรุปได้ว่า หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นผู้บริหารที่ควรมีความรู้ ความเฉลียวฉลาด บุคลิกดี เป็นที่น่านับถือ น่าไว้วางใจ มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความรับผิดชอบ มีอารมณ์ขันและทำงานอย่างมีระบบ ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นคุณลักษณะของผู้นำโดยทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะดังกล่าวด้วย

ความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหาร

การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการตรากฎหมายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 รัฐบาลชุดปัจจุบันให้มีการปฏิรูประบบราชการครั้งใหญ่และมีนโยบายให้หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนางานให้มีสมรรถนะ มีความคล่องตัวหรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมีหลักประกันในผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจในการบริการ ซึ่งผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการองค์การได้ดังกล่าวนี้นี้ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียนยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

ความสำเร็จในการบริหารย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้การบริหารประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีการแข่งขันสูง ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการแลกเปลี่ยน (Bass, 1985) มีการสร้างบรรยากาศที่ดีทั้งด้าน โครงสร้างมาตรฐาน ความรับผิดชอบการยอมรับ การสนับสนุน ความผูกพัน

(Litwin&Stringer, 2002: 65) สามารถบริหารจัดการที่ดีปรับปรุงระบบอำนวยความสะดวก พัฒนา ระบบราชการอย่างต่อเนื่องด้วยการปรับโครงสร้างราชการและนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจให้มีประสิทธิภาพปรับปรุงระบบบริการประชาชนให้เป็นเชิงรุกมากขึ้น ป้องกันและปราบปรามการทุจริตในวงราชการและส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีระบบ การตรวจสอบกิจการที่โปร่งใส (ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมายและพัฒนามาตรฐาน วิชาชีพครู, 2548:13-14)

การบริหารเป็นการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและบุคคลในองค์กร เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด การ บริหารเป็นศิลปะของการที่ผู้นำจะนำพาผู้อื่นให้ปฏิบัติตามภารกิจตามวัตถุประสงค์ได้ จึงเป็นเรื่อง ที่ยุ่งยากสลับซับซ้อน ดังนั้นคุณลักษณะผู้บริหารจึงมีความสำคัญ และจำเป็นมากสำหรับการจะ บริหารให้องค์กรประสบความสำเร็จ จนเกิดประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลตามที่คาดหวังไว้ เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้การบริหารงานประสบความสำเร็จได้ และถือเป็นค่านิยมขององค์กร หากมีผู้บริหารงานที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความเฉลียวฉลาด ทางร่างกายและจิตใจ และมีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความกระตือรือร้น และมีความคิด สร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา เป็นผู้นำพาการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดี โดยเฉพาะเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรมในตนเองอย่างสม่ำเสมอ (ณัฐชยรัตน์ ชุมิ่วสิน, 2552 : 18)

สต็อกคิลล์ เอ็ม ราลฟ (1979:199) ได้สรุปผลการวิจัยระหว่างปี ค.ศ.1904 ถึง ค.ศ. 1949 ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงานให้ องค์กรประสบความสำเร็จได้ ละคุณลักษณะของผู้บริหารที่ตรงตามสมมติฐานของงานวิจัยดังกล่าว คือ ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะในเรื่องของความฉลาด มีการตัดสินใจที่ดี มีพลังหรือมีระดับความ กระตือรือร้นสูง มีความทะเยอทะยานมุ่งสู่ความสำเร็จ รับผิดชอบต่อสภาพแวดล้อมทางสังคม ดังนั้น คุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าว จึงมีความสำคัญเพื่อที่จะนำพาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของคุณลักษณะผู้บริหารดังกล่าว สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ ที่เหมาะสมถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้ เพราะถือเป็นบุคคลที่ เป็นผู้นำพาให้องค์กร หรือสังคมขับเคลื่อนไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

การที่ผู้บริหารจะบริหารงานในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้นจำเป็นต้องมี คุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นนักบริหาร ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษา

คุณสมบัติของผู้บริหารที่ดีที่พึงประสงค์ที่มีคุณภาพและที่ประสบผลสำเร็จไว้หลายท่านบางท่านอาจจะไม่ใช่คำว่าผู้บริหารมืออาชีพที่ตรงตามความหมาย แต่ลักษณะเหล่านี้ก็ส่งผลให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพหรือใกล้เคียง ดังเช่น ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 97-100) ได้กล่าวถึงผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. คุณสมบัติทางกาย

- 1.1 ว่องไว สง่า
- 1.2 บุคลิกภาพมีเสน่ห์
- 1.3 แต่งตัวง่าย ๆ มีรสนิยม
- 1.4 เสียงพูดชัดเจน
- 1.5 อิริยาบถเป็นไปตามธรรมชาติ
- 1.6 มีอุปนิสัยสม่ำเสมอ
- 1.7 สุขภาพดี

2. คุณสมบัติทางสติปัญญา

- 2.1 มีความสามารถในการแปลแผนให้ผู้อื่นได้
- 2.2 มีเจตคติชอบสืบสวน (Inquiry)
- 2.3 ตระหนักในบทบาทของตนเอง
- 2.4 มีความสามารถในการก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์
- 2.5 มีทักษะในการปฏิบัติงาน
- 2.6 มีความคิดริเริ่ม
- 2.7 มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเด็กและความเจริญของงานของเด็ก
- 2.8 มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคม
- 2.9 รู้จุดอ่อนของตนเอง
- 2.10 เข้าใจทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการศึกษา
- 2.11 มีความสามารถในการติดต่อสื่อความหมาย
- 2.12 มีความสามารถในการวางแผนได้อย่างดีและเป็นระบบ
- 2.13 เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล
- 2.14 มีความรู้กว้างขวาง

3. คุณสมบัติทางอารมณ์

- 3.1 มีความสามารถเข้าใจในอารมณ์ของบุคคลอื่น
- 3.2 แจ่มใส ร่าเริงและมีความสุข

3.3 มีอารมณ์มั่นคง

3.4 มีความอิสระจากการเผชิญหน้า

3.5 ไม่ตื่นเต้นง่าย

3.6 ไม่เสียใจเมื่อประสบกับปัญหาและความผิดหวัง

3.7 มีความหวัง

3.8 มีแรงจูงใจสูง

4. คุณสมบัติทางส่วนบุคคล

4.1 มีสามัญสำนึก

4.2 มีความคิดสร้างสรรค์

4.3 เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้

4.4 มีความเสียสละ

4.5 เป็นคนตรงไปตรงมา

4.6 มีความยุติธรรม

4.7 ไม่คุยโอ้อวด

4.8 เป็นคนเปิดเผย

4.9 เป็นคนเชื่อถือได้

4.10 เคารพบุคลิภาพของคนอื่น

4.11 มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4.12 เป็นคนแก้ปัญหาเก่ง

4.13 อดทนต่อจุดอ่อนของคนอื่น

5. คุณสมบัติทางสังคม

5.1 ว่องไวและปรับตัวเข้ากับสังคมได้

5.2 หลีกเลี่ยงการวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่จำเป็น

5.3 ให้ความร่วมมือกับบุคคลอื่น

5.4 เสียสละเพื่อความก้าวหน้าของสังคม

5.5 มีความยุติธรรมและความเสมอภาค

5.6 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

5.7 เป็นความเชื่อถือของทุกคน

5.8 แก้ปัญหาให้คนอื่นได้

5.9 มีความซื่อสัตย์

- 5.10 รู้ปัญหาของผู้อื่น
- 5.11 สนใจในกิจกรรมของสังคม
- 5.12 มีความอดทน
- 5.13 เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
- 5.14 มีน้ำใจในการให้บริการต่อสังคม
- 5.15 มีความจริงใจ
- 5.16 เข้าใจความสามารถและความฉลาดของคนอื่น
- 5.17 อุทิศตนเพื่องานของสังคม

6. คุณสมบัติทางศีลธรรม

- 6.1 มีความสามารถในการแยกแยะสิ่งที่ถูกและที่ผิด
- 6.2 มีความเชื่อในค่านิยมแบบประชาธิปไตย
- 6.3 มีจริยธรรม
- 6.4 คุณลักษณะดี
- 6.5 มีอุดมการณ์สูง
- 6.6 ควบคุมตัวเองได้
- 6.7 ตระหนักในตัวเองโดยผ่านทางบริหารทางสังคม
- 6.8 เคารพตัวเอง

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 อ้างถึงในปรารภ หลงสมบุญ, 2552 : 25-27) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร ดังนี้ เริ่มต้นศตวรรษปัจจุบัน ผู้นำเปรียบเสมือนผู้อยู่เหนือผู้อื่น ทั้งนี้จากการที่ได้รับวัฒนธรรมทางด้านสังคม พบว่า ผู้นำเป็นผู้ที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่แตกต่างจากผู้อื่นโดยทั่วไป ได้มีการค้นคว้าสำรวจคุณลักษณะสองรูปแบบ คือนักการสื่อสาร (Communicators) และนักค้นคว้าวิจัย (Researchers) สำหรับการค้นคว้า สต็อกคิลล์ ได้บันทึกไว้ว่าคุณลักษณะของผู้นำนั้นมีความแตกต่างกันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ต่างๆ ผลงานการค้นคว้าของเขาได้นำสู่สถานตาสาธารณชนที่ให้การสนับสนุนอยู่ตลอดเวลาในด้านภาวะผู้นำ ซึ่งเริ่มจากสถานการณ์มากกว่าด้านบุคคล เป็นการส่วนตัวทำให้เกิดความแตกต่างระหว่างทักษะและคุณลักษณะที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามผู้นำที่จะประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีสมรรถนะมากกว่าผู้ตาม ทั้งนี้ สต็อกคิลล์ (Stogdill) ได้จัดกลุ่มคุณลักษณะบุคคล (Individual traits) ออกเป็น 6 ประการ ได้แก่ ลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) บุคลิกภาพ (Personality)

ลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristics) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) เป็นต้น โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะทางกาย

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 113) กล่าวถึงการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ดังพุทธชนที่ว่า ”อโรคา ปรมาลาภา” แปลว่า การไม่มีโรคภัยไข้เจ็บนับเป็นลาภอันประเสริฐ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงจะช่วยให้บุคคลมีสุขภาพจิตที่ดี ประหยัดเงิน และประหยัดเวลาในการรักษาโรคภัยไข้เจ็บ และจะไม่เป็นบุคคลที่ถูกรังเกียจจากสังคม เพราะความเจ็บป่วยเพราะโรคภัยไข้เจ็บ ถ้าเป็นบุคคลที่มีรูปร่างท้วมทรวง ใบหน้าได้สัดส่วนและผิวพรรณดี ยิ่งทำให้บุคคลภาคภูมิใจในตนเอง ว่าชีวิตนี้ดีแล้ว ประเสริฐแล้ว จะต้องครองตนให้ดีเสมอ

สุชาติ โสสมประยูรและคณะ (2543 : 14-15) กล่าวถึงลักษณะของการมีสุขภาพที่ดีดังต่อไปนี้

1. เป็นผู้ที่ไม่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความผิดปกติ หรือความพิการต่างๆ พร้อมทั้งยังมีความต้านทานโรคอีกด้วย
2. เป็นผู้ที่ไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลในส่วนต่างๆ ของร่างกาย เพราะไม่มีส่วนหนึ่งของร่างกายผิดปกติ
3. เป็นผู้ที่หน้าตาสดชื่น ร่าเริงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะอยู่คนเดียวหรืออยู่ต่อหน้าผู้อื่น อีกทั้งโลกในแง่ดี และมีความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนฝูงได้ราบรื่น
4. เป็นผู้ที่มีกำลังแข็งแรงเพียงพอในการทำภารกิจในชีวิตประจำวัน อย่างสะดวกสบายด้วยการเคลื่อนไหวอย่างกระฉับกระเฉง แคล่วคล่อง
5. เป็นผู้ที่มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบายใจ ไร้กังวล และไม่เคร่งเครียด แม้จะเกิดความคับข้องใจบ้าง แต่ก็เพียงชั่วครู่ชั่วยาม
6. เป็นผู้ที่มีความรู้สึกสนุกสนานเพลิดเพลินอยู่กับการดำเนินชีวิต แม้จะเหน็ดเหนื่อยจากหน้าที่การงานบ้างก็ไม่รู้สึกท้อถอย โดยจะมีความอดทนและขยันหมั่นเพียรเป็นที่ตั้ง
7. เป็นผู้ที่มีความรู้สึกอยากรับประทานอาหาร และไม่รู้สึกอยากรับประทานอาหารอย่างพร่ำเพรื่อหรือเบื่ออาหาร พร้อมทั้งมีสุขนิสัยที่ดีในการรับประทานอาหาร
8. เป็นผู้ที่มีความเจริญเติบโตเหมาะสมกับวัย มีสภาพร่างกายที่สะอาด ผิวพรรณเปล่งปลั่ง เล็บมีสีชมพู เส้นผมอ่อนสลวย

9. เป็นผู้ที่สามารถพักผ่อนนอนหลับได้เพียงพอกับความต้องการของร่างกาย หลังจากตื่นนอนแล้วมีความรู้สึกกระปรี้กระเปร่าและสดชื่น

10. เป็นผู้มีอารมณ์แจ่มใสและมั่นคงอยู่เสมอ พร้อมจะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรค หรือมีความยุ่งยากนานาชนิด เพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายของชีวิต

การที่ผู้บริหารหรือผู้นำจะสามารถบริหารงานได้ดีนั้น จะต้องรู้จักวิธีดูแลสุขภาพของตนให้แข็งแรงอยู่เสมอ โดยมีข้อเสนอแนะจาก สมพงษ์ เกษมสิน (2523 อ้างถึงใน ไชยยันต์ เกิดเหมาะ, 2544 : 28) การดูแลรักษาสุขภาพของผู้บริหารดังนี้ คือ

1. วิธีการป้องกันโรคเครียด ได้แก่ การปรับปรุงอุปนิสัยของตนเอง เจริญสมาธิภาวนา วิปัสสนาธรรมฐาน

2. รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพและรับประทานอาหารให้พอดีกับความต้องการ

3. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

4. งดเว้นอบายมุข เช่น เหล้า บุหรี่

นภคณ เวชสวัสดิ์ (2538 : 52-53) กล่าวถึงการดูแลสุขภาพ บนพื้นฐานหลักดังนี้ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับประทานอาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ ต้องไม่ลืมหาอาหารเข้าควบคุมน้ำหนัก ไม่สูบบุหรี่ หากต้องดื่มควรดื่มแอลกอฮอล์แต่พอประมาณ นอนอย่างน้อยวันละ 7-8 ชั่วโมง

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 122-123) ได้กล่าวถึง ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ รูปร่าง ขนาด ความสูง สุขภาพ น้ำหนัก การแต่งกาย หน้าตา ทรงผม ทรวดทรง อิริยาบถต่างๆ เช่น การนั่ง เดิน กิน ฯลฯ การมีรูปร่างหน้าตาดีสวยงาม จะทำให้เป็นที่น่าสนใจ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และถ้ามีสุขภาพดีประกอบด้วย จะทำให้เป็นผู้ที่มีความคล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน มีบุคลิกภาพดีสร้างความประทับใจให้แก่ผู้พบเห็นได้

พัชรี จิริรังชัย (2545 : 53) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะทางด้านร่างกาย (physiological traits) ได้แก่ ความสมประกอบ ความสมบูรณ์แข็งแรง มีสง่าราศี ท่าทีที่เป็นมิตรและน้ำเสียงเป็นต้น

นิสิตปริญญาเอก สาขาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รุ่นที่ 4 ได้สรุปคุณลักษณะด้านร่างกายของผู้นำที่นักวิชาการต่างๆ นำเสนอไว้ ดังนี้ (ชูชาติ พ่วงสมจิตร, ม.ป.ป : 71 - 74)

คุณลักษณะด้านร่างกาย (Physical Traits) ได้แก่

1. มีร่างกายสมประกอบ หมายถึง มีลักษณะของร่างกายครบถ้วน ถูกต้องตามหลักสรีระวิทยา ไม่มีอวัยวะหนึ่งส่วนใดพิการหรือผิดปกติ
2. มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง หมายถึง มีน้ำหนักตัวและส่วนสูงได้สัดส่วนพอเหมาะ มีการดูแลสุขภาพอย่างดี ไม่มีโรคประจำตัวที่ร้ายแรง และมีสมรรถภาพทางกายเหมาะสมกับวัย
3. มีความมีสง่าราศี หมายถึง มีลักษณะที่ทำให้ผู้พบเห็นมีความรู้สึกศรัทธา น่าเชื่อถือ เกิดความนิยมยกย่อง
4. มีท่าทีเป็นมิตร หมายถึง มีลักษณะยิ้มแย้ม แจ่มใส สามารถทำให้ผู้อื่นเกิดความรู้สึกคุ้นเคย
5. มีน้ำเสียงดี หมายถึง มีคุณภาพเสียง แจ่มใส ะรื้นหู ปราศจากการคัดหรือเสแสร้ง พูดชัดถ้อยชัดคำ และสามารถใช้จังหวะเร็ว-ช้า ตลอดจนน้ำหนักของเสียงสูงต่ำ ได้อย่างเหมาะสม ชวนฟัง

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2548 อ้างในธีระ รุญเจริญ, 2550 : 110) ได้ประมวลคุณลักษณะทางกายของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษาตามแนวพ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ ดังนี้ 1) เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง 2) เป็นผู้ที่มียุทธศาสตร์สง่าผ่าเผย 3) เป็นผู้ที่มีความอดทน 4) เป็นผู้มีพลัง สามารถทำงานได้นานโดยมารู้สึกเหน็ดเหนื่อย 5) มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง อดทน

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีสุขภาพกายที่ดี มีวัยเหมาะสม มีลักษณะท่าทางที่ดี สุขภาพอนามัยดี สุขภาพร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ กระฉับกระเฉง สุขภาพร่างกายเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานมีสุขภาพจิตดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีรูปร่างลักษณะดี สง่าผ่าเผยและแต่งกายได้เหมาะสมกับกาลเทศะ

2. ด้านภูมิหลังทางสังคม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2539 : 623-880) ได้ให้ความหมายของคำว่าภูมิหลัง โดยแยกตามคำไว้ดังนี้

ภูมิ หมายถึง ชั้นหรือพื้นเพหรือเบื้องหลังผ่านมา

ภูมิ หมายถึง ความสง่า ความโอโง่ง องอาจ ผึ่งผาย

หลัง หมายถึง ชุกกายที่ตรงข้ามกับด้านหน้าหรือส่วนเบื้องบน เช่น หลังมือ หลังเท้า

หลัง หมายถึง ความหลงใหล เช่น เป็นบ้า เป็นหลัง หรือที่ผ่านมาแล้ว

ดังนั้นภูมิหลังของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบพื้นเพส่วนตัวหรือสิ่งที่ผ่านมาแล้วของผู้บริหาร

ประธาน วังษ์ใหญ่ (2549 : 45) ได้กล่าวว่า การที่บุคคลแต่ละคนมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันนั้นเป็นผลที่มาจากความแตกต่างกันของภูมิหลังของแต่ละคน ภูมิหลังที่สำคัญของมนุษย์ได้แก่ ภูมิหลังทางการศึกษา ภูมิหลังทางสังคม ภูมิหลังทางเศรษฐกิจ ภูมิหลังทางครอบครัว และภูมิหลังทางสิ่งแวดล้อม แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคมมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหาร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงควรจะต้องมีความรู้ มีความเข้าใจและสามารถบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ อีกทั้งจะต้องพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของโลกในยุคข้อมูลข่าวสาร และจะต้องเป็นผู้นำครู บุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งผู้เรียน ผู้ปกครองและประชาชนในชุมชนให้เข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

เคนหวี บุญเทศ (2548 : 20) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารและผู้นำนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถรอบตัว โดยเฉพาะด้านภาษาและสังคมศาสตร์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถนำหลักวิชาการและสภาพแวดล้อมมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างสอดคล้องกลมกลืนกัน เพื่อให้งานที่บริหารไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดี สุขภาพแข็งแรง จิตใจมั่นคง เชื่อมมั่นในตนเอง ไม่อ่อนไหวต่อปัญหาและอุปสรรค มีธรรมาจริยธรรม มีความเมตตาปรานีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถเป็นที่พึ่งของเพื่อนร่วมงานได้

จำลอง นักพื่อน (2548 อ้างถึงใน ประรภ หลงสมบุญ, 2552 : 11-13) ได้สรุปเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาเมื่ออาชีฟ ที่สนองตอบต่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จากการสัมมนาทางวิชาการเรื่อง ผู้เส้นทางนักบริหารการศึกษาและสถานศึกษามืออาชีพ ไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะตัว (Character) ได้แก่

- 1.1 มีความรับผิดชอบสูง
- 1.2 มีความขยันหมั่นเพียร
- 1.3 มีความอดทนและอดสาหัส
- 1.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6 มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และกระตือรือร้นในการทำงาน

1.7 มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ

1.8 มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี

1.9 มีความตรงต่อเวลาและการบริการบริหารเวลาเป็น

1.10 มีบุคลิกภาพดี

2. ทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Skills and abilities)

2.1 มีความรู้ความสามารถในเชิงวางแผน

2.2 มีความรู้ความสามารถในเชิงผู้นำ

2.3 มีความรู้ความสามารถในการเป็นนักการจัดการ

2.4 มีความรู้ความสามารถในการวิจัยและพัฒนา

2.5 การเป็นนักประสานงานและประสานผลประโยชน์

2.6 มีความรู้ความสามารถในเชิงการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์

2.7 มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่

2.8 เป็นผู้มีความรู้หรือศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีจำกัด

3. ประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (Experience and Achievement)

3.1 คุณวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา ผ่านการสอนอย่างน้อย 5 ปี

3.2 มีการศึกษา ฝึกอบรม และดูงาน ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

3.3 มีผลงานทางวิชาการ เอกสาร งานวิจัย และตำรา

3.4 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 22-24) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามีอาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. พื้นฐานเดิมเป็นทุน คือ ผู้นำตามธรรมชาติ มีความถนัด (aptitude) ในการเป็นผู้นำ มีลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงาน และเข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

2. การศึกษา มีวุฒิปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษารับไป โดยครอบคลุมเนื้อหาสาระการบริหารและการจัดการ ด้านจิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น ด้านพื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย ด้านบริบททางการบริหารการศึกษา เช่น ระเบียบกฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจและการปกครอง

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นบุคคลที่มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง (Emoional Quotient : EQ) มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม มีการแต่งกายถูกต้องเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. คุณธรรมจริยธรรม มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบเสียสละ เป็นคนดีของสังคม

5. ความสามารถและชำนาญการ ในด้านบริหารและการจัดการศึกษา นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. ความรู้ลึกและรู้รอบการบริหารและการจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ/ประสิทธิผล เพื่อจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพเพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง และมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพนอกจากนี้แล้ว

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านภูมิหลังทางสังคม (Social Background) หมายถึง การเป็นผู้ที่มีการศึกษา มีสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี เป็นผู้มาจากครอบครัวที่ดี เป็นผู้ที่คนในสังคมส่วนใหญ่ให้การยอมรับว่าเป็นคนดี สามารถปรับตัวเข้ากับสังคมทุกระดับได้เป็นอย่างดี สามารถเรียนรู้ปัญหารอบตัวได้อย่างรวดเร็ว สามารถปรับตัวเข้ากับความเครียดในทุกสภาวะ มีความสามารถในการแสวงหาความรู้และรู้ทันต่อเหตุการณ์ต่างๆรวมทั้งเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต

3. ด้านสติปัญญา

สมพงษ์ เกษมสิน (2523 อ้างถึงใน ไชยยันต์ เกิดเหมาะ, 2544:28-29) กล่าวถึงสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางสมอง ฉลาด มีไหวพริบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการรวบรวมและแยกแยะซึ่งความสามารถทางสติปัญญาเป็นสิ่งจำเป็นมาก และมีความสำคัญยิ่งของผู้นำในการบริหารงาน ซึ่งอาจพิจารณาได้ดังนี้

1. ความสามารถทางภาษา กระบวนการติดต่อสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญสำหรับผู้นำ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพราะความสามารถทางด้านภาษาของผู้นำจะทำให้ลดความผิดพลาดในเรื่องการติดต่อสื่อสาร

2. ความสามารถทางด้านเหตุผล ความมีเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำ เพราะจะทำให้ผู้นำสามารถหาเหตุผลต่างๆ และความสามารถที่จะแปลความหมาย

3. ความสามารถจดจำ เป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความสามารถทางด้านสมองและความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติได้

4. ความสามารถด้านความรู้ทั่วไป เป็นความสามารถในด้านการเรียนรู้ การรวบรวม การแยกแยะปัญหา สรุปข้อปัญหาต่างๆ

5. ความสามารถในการวินิจฉัย เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำที่ต้องตั้งใจใคร่ครวญเกี่ยวกับการตัดสินใจ

6. ความสามารถในการยืดหยุ่น ผู้นำต้องมีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสภาพเหตุการณ์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2537 อ้างถึงใน ทิศนา ขัมมณี และคณะ, 2544 : 100-102) กล่าวว่าประเทศจะเจริญก้าวหน้าเพียงใดขึ้นอยู่กับความคิดเป็นของคนไทย การคิดคือ การที่คนหนึ่งพยายามใช้พลังสมองของตนในการนำข้อมูลความรู้ที่มีอยู่มาจัดวางอย่างเหมาะสม เพื่อได้ผลลัพธ์ เช่น การตัดสินใจเลือกในสิ่งที่ดีที่สุด เราจำเป็นต้องให้คนไทยคิดเป็น โดยเสนอแนะว่าควรพัฒนาความสามารถในการคิด 10 มิติ ดังต่อไปนี้ มิติที่ 1 ความสามารถในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking) หมายถึง ความสามารถในการท้าทาย และได้แย้งสมมติฐานที่อยู่เบื้องหลังเหตุผลที่โยงความคิดเหล่านี้ เพื่อเปิดสู่แนวความคิดอื่นๆ ที่อาจเป็นไปได้ มิติที่ 2 ความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ความสามารถในการสืบค้นข้อเท็จจริง เพื่อตอบสนองบางสิ่งบางอย่างโดยการตีความ จำแนกแยกแยะ และการทำความเข้าใจกับองค์ประกอบอื่นๆ ที่สัมพันธ์กัน รวมทั้งเชื่อมโยงเหตุและผล มิติที่ 3 ความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์ (Synthesistype Thinking) หมายถึง ความสามารถในการรวมองค์ประกอบที่แยกส่วนกันมาหลอมรวมภายใต้โครงสร้างใหม่อย่างเหมาะสม มิติที่ 4 ความสามารถในการคิดเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Thinking) หมายถึง การค้นหาความเหมือนหรือความแตกต่างขององค์ประกอบตั้งแต่ 2 องค์ประกอบขึ้นไป เพื่อใช้ในการอธิบายเรื่องหนึ่งในมาตรการ (Criteria) เดียวกัน มิติที่ 5 ความสามารถในการคิดเชิงมโนทัศน์ (Conceptual Thinking) ความสามารถในการนำข้อมูลทั้งหมดมาประสานกันและสร้างกรอบความคิดใหม่ขึ้นมาใช้ในการตีความข้อมูลอื่นๆ ไป มิติที่ 6 ความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดออกนอกกรอบความคิดที่มีอยู่ ทำให้ได้แนวใหม่ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน มิติที่ 7 ความสามารถในการคิดเชิงประยุกต์ (Applicative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการนำสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่เดิมไปใช้ประโยชน์ในวัตถุประสงค์ใหม่ได้ สามารถปรับเปลี่ยนสิ่งที่มีอยู่เดิมให้เข้ากับบุคคล สถานที่ เวลา

และเงื่อนไขใหม่ได้อย่างเหมาะสม มิติที่ 8 ความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่เป็นรูปธรรมที่ดีที่สุดภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มิติที่ 9 ความสามารถในการคิดเชิงบูรณาการ (Integrative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคิดเชื่อมโยงในมุมต่างๆ เข้ากับเรื่องหลักๆ ได้อย่างเหมาะสม มิติที่ 10 ความสามารถในการคิดเชิงอนาคต (Futuristic Thinking) หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยการใช้เหตุผลทางตรรกวิทยาสมมุติฐานข้อมูลและความสัมพันธ์ต่างๆ ของในอดีตและปัจจุบัน เพื่อคาดการณ์ทิศทางหรือขอบเขตทางเลือกที่เหมาะสม อีกทั้งพลวัตรสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ดังนั้น สติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางด้านสมองซึ่งพิจารณาความสามารถจากทางภาษา การคิด การจดจำ และการวินิจฉัยมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

พัชราภรณ์ สงวนกล่ำจิตต์ และคณะ (2543 อ้างถึงใน ณัฐชยรัตน์ ชูมิวสิน, 2552 : 24-25) ได้ทำการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านบริหารบุคคล และด้านบริหารทั่วไป ดังนี้

1. การบริหารงานด้านวิชาการ

- 1.1 มีความรู้และเป็นผู้รู้ด้านวิชาการ
- 1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- 1.3 สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่
- 1.4 มีวิสัยทัศน์
- 1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 1.7 รอบรู้ทางการศึกษา
- 1.8 ความรับผิดชอบ
- 1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 1.11 ใช้นวัตกรรมการบริหาร
- 1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงานงบประมาณ

- 2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน

- 2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
- 2.3 เข้าใจระเบียบการคลัง วัสดุ การเงิน
- 2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริตใจ
- 2.5 มีความละเอียด รอบคอบ
- 2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 2.7 หมั่นตรวจสอบ ติดตามการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- 2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ
- 3. การบริหารงานบุคลากร
 - 3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากร
 - 3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
 - 3.3 มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.4 มีอารมณ์ขัน
 - 3.5 เป็นนักประชาธิปไตย
 - 3.6 ประณีประนอม
 - 3.7 อุดม อุดม
 - 3.8 มีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงาน
 - 3.9 กล้าตัดสินใจ
 - 3.10 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร
- 4. การบริหารงานทั่วไป
 - 4.1 เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี
 - 4.2 เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี
 - 4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย
 - 4.4 เป็นผู้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร
 - 4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 4.6 มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 4.7 มีความรับผิดชอบต่องานสูง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค
 - 4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา(2548 อ้างถึงใน ชีระ บุญเจริญ, 2550 : 109-110)
ได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการและบริหารการศึกษาตามแนว
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ด้านสติปัญญา ไว้ดังนี้

1. มีความรู้ทางวิชาการ
2. มีความรู้วิชาเฉพาะ
3. มีความรู้วิชาชีพ
4. มีความรู้เรื่องการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
5. รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม
6. มีปฏิภาณไหวพริบดี
7. ทนต่อเหตุการณ์
8. เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
9. เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี
10. เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์
11. มีความสามารถในการสื่อสาร
12. มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์
13. เป็นผู้บริหารจัดการที่ดี
14. รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
15. มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
16. เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ
17. เป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านสติปัญญา (Intelligent and Ability) หมายถึง การมีสติปัญญาดี มีความรู้ มีดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการเจรจาอย่างคล่องแคล่ว มีคุณวุฒิทางการศึกษาเหมาะสมกับลักษณะงาน มีความรอบรู้และเข้าใจหน่วยงานทางการศึกษา มีปฏิภาณไหวพริบ และความเฉลียวฉลาดในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายกฎหมายทางการบริหารงานของสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์และจรรยาบรรณให้มีความร่วมมือในการบริหารงาน เป็นผู้ที่สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจ ประกอบด้วยด้านความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพ การบริหารจัดการ การมีปฏิภาณไหวพริบในการตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เข้าใจกฎเกณฑ์และวินัยทางสังคม ความสามารถในการติดต่อสื่อสารเป็นผู้ทันเหตุการณ์ มีอุดมการณ์ด้านวิสัยทัศน์และความเป็นประชาธิปไตย

4. ด้านบุคลิกภาพ

คำว่า “บุคลิกภาพ” มีนักวิชาการและนักการศึกษาให้ความหมายไว้แตกต่างกันในรายละเอียดหลายลักษณะ ดังนี้

ออลพอร์ต (Allport. 1976 : 263) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือ ลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงได้ในตัวบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีระบบทางกายและจิตกำหนดให้บุคคลมีการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมแตกต่างจากคนอื่น

เอ็ดเวิร์ด (Edwards.1996 : 216) ให้ความหมายว่า บุคลิกภาพ คือรูปแบบของพฤติกรรมที่มีอยู่ในแต่ละคน รูปแบบพฤติกรรมของบุคลิกภาพเป็นผลจากปฏิกริยาร่วมกันอย่างซับซ้อนของโครงสร้างของร่างกาย จากประสบการณ์ที่ผ่านมา

กวี วงศ์พูน (2542 : 39) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคล ที่เป็นลักษณะเฉพาะของคน ๆ นั้น เช่น รูปร่าง หน้าตาการแต่งกาย คำพูด ความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ ค่านิยม ความเชื่อถือ และความรู้ทักษะต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวของบุคคล

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 อ้างถึงในปรารภ หลงสมบุญ, 2552 : 90) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะโดยส่วนรวม อันเป็นของจำเพาะแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายในและภายนอก ซึ่งแสดงออกทางท่าทางความรู้สึกนึกคิด ความเฉลียวฉลาด ตลอดจนกิริยามารยาท ลักษณะนิสัยและอุปนิสัย

พิมใจ โอภาณรักษธรรม (2542 : 174 – 175) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีบุคลิกภาพ ดังนี้

1. ต้องมีความสามารถในการเข้าสังคม คือ เป็นคนที่จะต้องมองสังคมในแง่ดีและยินดีจะเสียสละ รับใช้สังคมด้วยความเต็มใจทุกโอกาส

2. ต้องเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องคำนึงอยู่เสมอว่าตนจะต้องมีประโยชน์ต่องานหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ให้เกิดผลต่องาน ไม่หยุดนิ่ง สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ

3. ต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ ต้องเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นรับผิดชอบต่อเป้าหมายและผลสำเร็จของงาน โดยไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น มั่นใจเสมอว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่จะเอาชนะได้ไม่กลัวความลำบาก

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวคิด กล่าวทำ กล่าวพูด ในสิ่งที่ตนเองคิดว่าถูกต้องและทำแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและองค์กรนั้น ๆ บุคลิกภาพของคน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลนั้นทั้งหมด ยกเว้นเพียงรูปร่างหน้าตา สัดส่วน สีผิวของร่างกาย นอกนั้นเกิดจากการฝึกฝนอบรม เรียนรู้และมีประสบการณ์ ภายหลังทั้งสิ้น แต่โดยความหมายของบุคลิกภาพแล้ว หมายถึง ทุก

สิ่งที่ประกอบเป็นตัวบุคคล รวมทั้งลักษณะทางกาย อารมณ์ ความรู้ ความสามารถและการแสดงออกแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากอิทธิพลของพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมเป็นสำคัญ และบุคลิกภาพจะมีผลโดยตรงต่อกิจการงาน ชีวิตส่วนตัวและสังคม

วีเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2540 : 55 –56) กล่าวว่า บุคลิกภาพสามารถจำแนกตามการแสดงออกได้ 7 ลักษณะ ดังนี้

1. บุคลิกภาพทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว ความสูง ฯลฯ โดยสิ่งเหล่านี้แสดงให้ทราบถึงประสิทธิภาพทางกายและสภาพทางจิตใจของบุคคลนั้น ดังคำกล่าวที่ว่า “จิตใจที่สดใสย่อมอยู่ในเรือนร่างที่สมบูรณ์” (Soundmindina Soundbody)

2. บุคลิกภาพทางจิตใจ เช่น ความจำ การลืม ความสนใจ ความตั้งใจการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งเกี่ยวข้องกับสมองและความรู้สึกลึกซึ้งคิดทำให้คนเรามีพฤติกรรมและ การแสดงออกที่แตกต่างกัน

3. บุคลิกภาพทางความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการทำงานอันเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น การแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า ทักษะ ปัญญา ไหวพริบความคิดริเริ่มต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งบุคลิกภาพในส่วนนี้ทำให้บุคคลบางคนประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงานและบางคนไม่ประสบความสำเร็จตามต้องการ

4. บุคลิกภาพทางอุปนิสัย หมายถึง ความประพฤติ ศีลธรรมจรรยาต่าง ๆ ความสุภาพ อ่อนโยน ความซื่อสัตย์ ความเสียสละ เป็นต้น ซึ่งบุคลิกภาพเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคม

5. บุคลิกภาพทางสังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงต่อผู้อื่นในลักษณะของอากัปกริยาและความประพฤติ เช่น ขอบคบหาสมาคม ชอบเก็บตัว ชอบออกตัว สงบเสถียรขอมจ้านน เป็นต้น บุคลิกภาพในส่วนนี้ทำให้บางคนมีมนุษยสัมพันธ์ดี บางคนไม่มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. บุคลิกภาพทางอารมณ์ หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจที่ทำให้เกิดการแสดงออก ในลักษณะต่าง ๆ เช่น ตื่นเต้น ตกใจง่าย กล้าหาญ ใจเย็น เป็นต้น เป็นบุคลิกภาพส่วนที่ทำให้บุคคลได้ตอบสนองการณสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน

7. บุคลิกภาพทางกำลังใจ หมายถึง ความสามารถที่จะควบคุมหรือบังคับพฤติกรรมต่าง ๆ ที่กระทำลงไปโดยเจตนา เช่น ความมั่นคงทางอารมณ์ ความหนักแน่นการต่อสู้ อุปสรรค เป็นต้น

สุชา จันทน์เอมและสุรางค์ จันทน์เอม (2542 : 121) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะบุคลิกภาพช่วยในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นบุคคลที่มีบุคลิกภาพดี นับว่าเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการสัมพันธ์ เพราะบุคลิกภาพเป็นสิ่งสะดุดตาและสร้างรอยพิมพ์ใจแก่ผู้พบเห็น บุคลิกภาพของคนมีความสำคัญมาก คนจะบรรลุความสำเร็จในอาชีพ

ผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่ดี บุคคลที่ไปสมัครงานหรือการพบปะ ติดต่อกับ บุคคลนานาชาติที่ดี บุคคลอื่น ๆ จะมีความรู้สึกนิยมยกย่องนับถือให้ความรักความเอ็นดู เกียรติยศ หรือมีเจตคติอย่างไร ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของบุคคลนั้น ๆ บุคลิกภาพของคนที่แสดงออกมามี อิทธิพลต่อผู้พบเห็น คือ มีอิทธิพลต่อความรู้สึก และอารมณ์ของผู้พบเห็นการเปลี่ยนแปลง บุคลิกภาพเป็นความจำเป็นของชีวิตอย่างหนึ่ง บุคลิกภาพของคนเปลี่ยนแปลงได้ตามสิ่งแวดล้อม คนที่ไม่เปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพจะอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคมอย่างเป็นปกติสุขมิได้หรือไม่อาจที่จะ รักษาสถานภาพของตัวเองไว้ได้ คนจะต้องแสดงบุคลิกภาพหลาย ๆ ด้าน เพราะสังคมมีความ สลับซับซ้อนแต่ละสังคมก็มีสภาพแตกต่างกัน คนที่อยู่รอบตัวเรานั้น มีทั้งคนที่เหนือกว่า คนเสมอ กันและคนที่ต่ำกว่า

นงลักษณ์ สุทธิวัฒนพันธ์ (2539 : 7 – 8) กล่าวว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มี สุขภาพจิตดีเป็นเบื้องต้น โดยจะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นสิ่งต่าง ๆ ตามที่เป็นจริงอย่างถูกต้อง ไม่ ต่อต้านหรือยอมรับทุกสิ่งทุกอย่างโดยใช้หลักการและไม่ว่าอยู่ในสภาพการณ์ใด ๆ ก็ตาม ก็ยังสามารถประพฤติปฏิบัติได้อย่างคงเส้นคงวา นั่นคือการเป็นบุคคลที่สามารถปรับตัวได้ดี การมี บุคลิกภาพที่ดีนั้นจะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในแง่มุม ต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความจริงได้อย่างถูกต้อง
2. การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี
4. มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นและสังคมได้
5. มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น
6. มีความสามารถในการพัฒนาตนเองและการแสดงออกของตนต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น

ทวี วงศ์พูน (2539 : 41 – 44) ได้นำเสนอบุคลิกภาพของผู้นำไว้ว่า การเป็นผู้นำที่ดี จะต้องเกิดจากการสร้างพฤติกรรมโดยนำเอาทัศนคติ ทักษะ ความมีจิตใจที่ดี ความสามารถในการ จูงใจและความสามารถในการสื่อความคิดของตนให้ผู้อื่นรับทราบเกิดความเข้าใจที่ตรงกันผู้นำที่มี ชื่อเสียง มักจะใช้ทักษะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนับถือและเลื่อมใสเช่น นักการเมือง นายกรัฐมนตรี ประธานาธิบดี เป็นต้น ล้วนแล้วแต่ใช้ทักษะความเป็นผู้นำให้บุคคลอื่น เลือกลงมาเป็นผู้นำและใช้เวทีทางการเมืองเป็นที่แสดงผลงานและความสามารถความเชื่อมั่นใน ตนเอง ความสามารถในการจูงใจผู้อื่น ความสามารถในการสื่อความหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ล้วนแต่เป็นลักษณะสำคัญของผู้นำที่จะต้องมีความรับผิดชอบมีความสำนึกความถูกต้อง ความ ซื่อสัตย์และมีวินัยควบคุมตนเองได้อย่างเคร่งครัด ผู้นำจะต้องมีการตัดสินใจที่ดี มีความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ มีบุคลิกภาพที่เข้ากับผู้อื่นได้ทุกขณะการเข้ากับผู้อื่นได้ดีของผู้นำหมายถึง ความเอื้อเพื่อการร่วมมือ การรู้จักกาลเทศะ ความกระตือรือร้น การรู้จักช่วยเหลือผู้อื่นอย่างจริงใจ ความซื่อสัตย์ และจงรักภักดี การเคารพนับถือ รวมถึงการอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นต้น การเข้ากับผู้อื่นได้ทุกคนทุกเวลานั้นเป็นการยากแต่ถ้าทำได้นับว่าเป็นสิ่งที่ดีสำหรับผู้นำเพราะการทำงานของผู้นำต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคคลอื่นเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้สำเร็จต่อไป

อาร์กิริส (Argyris, 1957 : 156 –157) กล่าวว่า แบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้นำ มีดังนี้

1. มีความอดกลั้นต่อความรู้สึกกับข้อใจผู้บริหารไม่ควรเกิดอารมณ์เมื่อทุกสิ่งทุกอย่างไม่ดำเนินไปตามที่คาดหวังไว้ ต้องควบคุมอารมณ์ส่วนตัวไว้ไม่ให้ขัดแย้งกับการทำงาน
2. กระตุ้นให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการทำงานในการตัดสินใจผู้นำต้องการการมีส่วนร่วมจากบรรดาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าที่จะให้ผู้บังคับบัญชารับรองความคิดเห็นของตนฝ่ายเดียว
3. คอยสำรวจตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารที่ดีต้องสำรวจความผิดพลาดในด้านความคิดและการกระทำของตนเองอยู่เสมอเพื่อจะได้ปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น มิใช่เกิดจากความรู้สึกขุ่นเคืองหรืออับอายต่อความผิดพลาด
4. ทำการแข่งขันอย่างตรงไปตรงมา ผู้บริหารในระดับสูงต้องตระหนักว่ายังมีผู้นำคนอื่น ๆ และธุรกิจอื่นที่เขาต้องทำงานแข่งขันด้วย เขาต้องแข่งขันด้วยความรู้สึกที่ไม่ก้าวร้าวรุนแรง

สุทิน สารวิถิ (2551:54-56) ได้ศึกษาคุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหาร ด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล ไว้ดังนี้

คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำที่มีประสิทธิผล (Personality traits of effective leaders) ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

1. เป็นบุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ
2. เป็นผู้ที่มีความสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสารและมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
4. ผู้นำมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผู้นำที่สามารถใช้อำนาจ อิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย

5. ผู้นำยังเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ (Personality) หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวและปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความซื่อสัตย์ มีจริยธรรม มีความสามารถในการกำจัดความเครียด มีความกระตือรือร้นในการศึกษา เป็นผู้ใฝ่ศึกษา ค้นหาหาความรู้อยู่เสมอ พฤติกรรมเหมาะสม รู้กาลเทศะ มีความสุขุม เยือกเย็น รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจและแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งผู้นำแต่ละคนจะแสดงออกมาในรูปของอุปนิสัย หรือพฤติกรรมต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ซึ่งผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะต้องแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้ตั้งแต่ครั้งแรกที่ได้พบและตลอดระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกันรวมถึงในและนอกระยะเวลาทำการอีกด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ผู้นำที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะต้องปฏิบัติตามกิจวัตรประจำวันที่อยู่ในศีลธรรม และธรรมเนียมของสังคมนั่นเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาให้ความเคารพต่อตัวผู้นำนั้น อีกทั้งยังมีความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กรด้วยในด้านการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานน่าเชื่อถือศรัทธานั้น ผู้นำหรือผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้ที่มีความทะเยอทะยาน (Ambition) ความทะเยอทะยานเป็นแรงขับ (Drive) ที่สำคัญเพราะผู้นำจะต้องเป็นผู้ริเริ่มไม่ใช่ผู้ตามมีความเพียร ก้าวไปข้างหน้าต้องมีวินัยในตนเอง มีความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบทันคน มีศรัทธาต่องานและผู้ร่วมงาน มีอารมณ์ขันเพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์และทำให้ไม่เครียดเกินไปในการทำงาน

5. ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน

ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน หรือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับวิชาชีพหรืองานที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ความสามารถในการใช้ความรู้และเครื่องมือทางการบริหาร ความสามารถในการจูงใจคน ความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้และความสามารถในการคิดวิเคราะห์ วางนโยบายและแผนงาน นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549 : 33-40)

วันทนา เมืองจันทร์ (2543 : 11-15) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ตามลักษณะที่เกี่ยวกับงานที่มีผลต่อความสำเร็จทางการบริหารโรงเรียน ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารในฐานะผู้นำ ผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ในการทำงานรู้วิธีนำเทคโนโลยี นวัตกรรมทางการศึกษามาพัฒนาการเรียนการสอนเป็นผู้นำทางวิชาการ

2. บทบาทในการดำเนินงาน ผู้บริหารต้องจัดดำเนินงานอย่างเป็นระบบและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงานอย่างเป็นระบบ จัดให้มีระบบสารสนเทศ การนิเทศภายใน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกมีส่วนช่วยในการประเมินผลงาน

3. บทบาทในการปรับปรุงเสริมแต่งให้ก้าวหน้า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารทุกคน จะมีคุณธรรมประจำใจ ใจกว้าง ใจเย็น ใจดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผู้บริหารจะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานทุกด้านรวมทั้งจัดซื้อจัดจ้างต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคในการทำงานให้หมดไป

4. บทบาทในฐานะนักพูดที่มีศิลป์และนักฟังที่ดี ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการพูดเพื่อประสานงาน การพูด เพื่อให้ความรู้ การบรรยาย การสอน การนิเทศ การให้คำปรึกษาและแนะนำการแก้ปัญหา รวมทั้งทักษะการพูดเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการการพูดเพื่อกำกับติดตามประเมินผลการทำงานและจะต้องฝึกการเป็นนักฟังที่ดี

5. บทบาทในฐานะผู้เข้าสังคมได้ดี ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเข้าสังคมกับบุคลากรครูอาจารย์นักเรียนประชาชนและชุมชนตลอดจนผู้นำทางศาสนาได้อย่างเหมาะสม

6. บทบาทในการช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงาน ผู้บริหารที่ดีจะเป็นผู้ให้ตลอดเวลา ตั้งแต่ให้ความรัก ความหวังดี เมตตา กรุณาห่วงใยในสวัสดิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งให้เกียรติยกย่อง ความรู้ความชำนาญในด้านต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชา

7. บทบาทในการสร้างศรัทธา นิยม บทบาทนี้สำคัญเกี่ยวข้องกับการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ เป็นผู้บุกเบิกและริเริ่มงานใหม่ๆ สามารถทำงานได้ทุกเรื่อง จนประสบความสำเร็จและใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ โดยเฉพาะการประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่คนรอบข้าง โดยยึดคุณธรรมประจำใจ พร้อมทั้งสร้างค่านิยมขององค์กรให้คณะครู อาจารย์ บุคลากรในโรงเรียน

8. บทบาทริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารส่วนมากที่ประสบความสำเร็จจะเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ เพียรพยายามสร้างบรรยากาศในโรงเรียนเพื่อส่งเสริมความคิดริเริ่มและการสร้างสรรค์ รูปแบบการจัดการ การบริหารการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

9. บทบาทในการเป็นนักเปลี่ยนแปลงและพัฒนา บทบาทนี้ผู้บริหารต้องใช้ความอดทนใช้จิตวิทยาสูงในการที่จะเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในโรงเรียนไปในทางบวกรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรโดยสร้างบรรยากาศในการเรียนการสอนที่ดีให้เกิดขึ้น ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน รวมทั้งนำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน

10. บทบาทในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จเป็นบุคคลที่มอง การไกล กล้าเสี่ยงเพื่อความเจริญ และเอาชนะอุปสรรคเพื่อการพัฒนาโรงเรียน โดยอาศัย ความฉับ ไว กระตือรือร้น ที่พัฒนาโรงเรียนให้ก้าวไกล นำหน้าอยู่ตลอดเวลา

นอกจากนั้นผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา ในส่วนของวิชาชีพมีการระบุไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 อย่างชัดเจนว่า ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เพื่อ เป็นหลักประกันความมั่นใจให้กับสังคม ดังความในมาตรา 53 ให้มีองค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหาร สถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรอิสระภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพ ใน กำกับของกระทรวง มีอำนาจหน้าที่กำหนดมาตรฐานวิชาชีพให้ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร การศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาอื่น ทั้งภาครัฐและเอกชน ต้องมีใบประกอบวิชาชีพตามที่ กฎหมายกำหนด (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2542 : 26-27)

มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและประสบการณ์การเป็นหัวหน้าหมวด หัวหน้าสาย หัวหน้างาน ตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษาอีกไม่น้อยกว่า 2 ปี

3. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพผู้บริหารการศึกษา

มาตรฐานความรู้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา โดยมีความรู้อย่างน้อย ดังต่อไปนี้

1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

1.3 การบริหารจัดการศึกษา

1.4 การบริหารทรัพยากร

1.6 การนิเทศการศึกษา

1.7 การพัฒนาหลักสูตร

1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.9 การวิจัยทางการศึกษา

1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร

2. ผ่านการอบรมหลักสูตรการบริหารการศึกษาที่คุรุสภารับรอง

3. นิเทศและการบริหารการศึกษา รวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

มาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณของวิชาชีพ) จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา มีดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและ เสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (อ้างถึงในธีระ รุญเจริญ, 2550 : 110-111) ได้ประมวลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดการและบริหารการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ด้านการงานดังนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางคณิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ศึกษา ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานทางองค์กรให้ปฏิบัติได้จนเกิดผลดี
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นตามลำดับ
6. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
9. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
10. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
11. สร้างโอกาสในการพัฒนา ใช้ทุกสถานการณ์

ดนัย เทียนพุฒ (2550 : 9-17) ได้ศึกษาหลักการทำงาน การบริหาร และการดำเนินชีวิตของนักบริหารมืออาชีพในประเทศไทย จำนวน 6 ท่าน ซึ่งประกอบด้วย นายเกษม จาติกวณิช, นายคุชฎี สวัสดี-ชูโต, นายบัญชา ลำช้า, นายบุญชู โรจนเสถียร, นายมีชัย วีระไวทยะ และท่านสุดท้ายคือ ดร.อานวย วีรรณ โดยได้สรุปคุณสมบัติของนักบริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้มีความรอบรู้ มีการตัดสินใจที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์
2. เป็นผู้มีความสามารถในการจับประเด็นได้เร็ว พร้อมทั้งมีความคิดเห็นของตัวเองที่เป็นแนวตัดสินใจออกมาได้ในเวลาที่ไม่ยาวนานนัก

3. สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน ไม่เล่นพรรคเล่นพวก
4. ยอมรับการเปลี่ยนแปลงโดยจะพิจารณาได้จากการนำวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้เสมอ

5. เป็นผู้ที่สนุกสนานกับการทำงาน
6. ไม่มีความทะเยอทะยาน โกรธง่ายหายเร็ว
7. เป็นคนมีระเบียบ ละเอียดยรอบคอบ

8. เป็นผู้ชอบอ่านหนังสือ
9. มีความคิดก้าวหน้าอยู่เสมอ ในการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ
10. เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารเวลา
11. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
12. กระจายอำนาจการบริหาร
13. กระตือรือร้นแข่งขันสร้างความก้าวหน้าให้กับงาน
14. อดทนฟันฝ่าอุปสรรคให้เกิดผลสำเร็จ
15. เป็นคนทำงานจริง
16. กล้าตัดสินใจ
17. เป็นตัวของตัวเอง
18. เป็นคนตรง
19. ชอบช่วยเหลือผู้อื่น
20. การพัฒนาคือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีความมุ่งมั่นการกำจัดอุปสรรค มีความสามารถในการนิเทศงาน มีความปรารถนาที่จะบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงาน สามารถบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด มีความรับผิดชอบในการทำงาน เป็นผู้มี ความมุ่งมั่น มานะ อดทน แก้ไขปัญหาจนสำเร็จ มีความเสียสละและอุทิศตนใน การทำงาน เต็มตามศักยภาพ

6. คุณลักษณะด้านสังคม

ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนเป็นการประสานสัมพันธ์กับชุมชนเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างหน่วยงานกับหน่วยงาน หน่วยงานกับบุคลากร และหน่วยงานกับชุมชนซึ่งทั้งหมดนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ดำเนินการทั้งสิ้น การประสานงานเป็นเรื่องของบุคคลกับบุคคล ผู้บริหารเปรียบเสมือนตัวกลางในการประสานกิจการทั้งหลาย เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่น และเรียบร้อย

แนวความคิดเกี่ยวกับการประสานงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ธงชัย สินดวงษ์ (2543 : 136) ได้กล่าวถึงเรื่องการประสานงานไว้ว่า หน้าที่ในการประสานงานเป็นหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหาร ทั้งนี้เพราะถ้าหากพิจารณาตามที่เป็นจริง

แล้วการประสานงานจะเป็นสาระสำคัญของความเป็นผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานความทุ่มเททางด้านกำลังกาย และกำลังความคิดของสมาชิกในองค์กรทุกคนให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของส่วนรวมได้ ดังจะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ผู้บริหารจะต้องมีภาระหน้าที่ในด้านการประสานงานเพื่อให้องค์กรมีลักษณะเป็นระบบของความร่วมมือที่ดีที่สุดอยู่เสมอ

ประทีป สยามชัย (ม.ป.ป. :12) กล่าวว่า วิธีที่ดีที่สุดที่ใช้ลดการต่อต้านวิธีหนึ่ง คือการให้ความร่วมมือตั้งแต่การวางแผน การออกแบบและการนำไปปฏิบัติที่ได้ผล ผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้น ถ้าสามารถได้รับข้อมูลที่ถูกต้องจะทำให้การต่อต้านมีน้อยลง การร่วมมือทำให้เกิดความเป็นเจ้าของและเกิดพันธะที่จะเห็นการเปลี่ยนแปลงและข่าวลือจะน้อยลง

กระทรวงศึกษาธิการ (2542 : 32-33) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะทางด้านสังคมของผู้บริหารว่า มีบทบาทสำคัญดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการศึกษาวิเคราะห์สภาพชุมชนและท้องถิ่น เป็นวัตถุประสงค์ของการวิเคราะห์สภาพชุมชนและท้องถิ่นเป็นการจัดทำที่มุ่งศึกษาว่าสภาพชุมชนเป็นอย่างไรมีปัญหาและความต้องการอะไร เป็นการสำรวจค้นหาผู้รู้หรือปราชญ์ชาวบ้านในชุมชน เป้าหมายในการวิเคราะห์นี้เพื่อศึกษาศักยภาพและข้อจำกัดของชุมชนการดำเนินงานของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามแนวทางนี้ต้องผ่านขั้นตอนการวิเคราะห์ชุมชนทั้งสิ้นแต่การดำเนินงานไม่จำเป็นต้องรอให้การวิเคราะห์จบสิ้นทุกขั้นตอน สถานศึกษาส่วนใหญ่สามารถนำผลและข้อมูลวิเคราะห์เบื้องต้นมาเป็นแนวทางการทำงานในระยะแรกได้ หลังจากนั้นการวิเคราะห์จะกลายเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงานทั้งหมด สามารถชี้ให้เห็นความรู้ที่จำเป็นและเหมาะสมกับชุมชนเป็นชุดความรู้ที่เด็กชาวบ้าน ครู ต้องร่วมกันเรียนรู้ สถานศึกษาต้องสร้างศรัทธาและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในหมู่ชาวบ้านและชุมชนเพื่อเป็นหลักฐานในการสร้างกิจกรรมนำมาใช้ในการจัดการศึกษาต่อไป นอกจากนี้ยังได้เสนอแนวทางการทำความเข้าใจเรื่องภูมิปัญญา ชาวบ้าน การเก็บรวบรวม ภูมิปัญญา ชาวบ้าน ค้นคว้า วิจัย โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาวิจัยเรื่องภูมิปัญญาชาวบ้านส่งเสริมเผยแพร่โดยรวบรวมเป็นองค์ความรู้ที่เหมาะสมแล้วเลือกสรรอย่างพิถีพิถันในแต่ละประเด็น แต่ละลักษณะนำมาจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ทางสื่อมวลชน สนับสนุนและส่งเสริมภูมิปัญญาให้แก่ชาวบ้าน สร้างเครือข่ายการดำเนินงานโดยประสานกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ร่วมมือกันศึกษาข้อมูลและหาความรู้ด้านภูมิปัญญาชาวบ้าน การนำสถานศึกษาให้เป็นศูนย์กลางในการวิเคราะห์ชุมชนได้เสนอกระบวนการในการดำเนินงานที่จะให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาชุมชน โดยการสำรวจสภาพปัจจุบันและปัญหารวบรวมข้อมูล วิเคราะห์จัดการประชุมอบรมสัมมนา ผู้นำชุมชนในพื้นที่เป้าหมาย บทบาทในการศึกษาวิเคราะห์สภาพชุมชนและท้องถิ่นเป็นเรื่องที่ผู้บริหาร

ได้กระทำอยู่แล้ว เพราะข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับชุมชนมีความจำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยดีจากแนวคิดในการจัดการศึกษาที่จะให้ประชาชนและชุมชนมีส่วนร่วมมากขึ้นเพื่อให้ประชาชนและชุมชนสามารถที่จะนำความรู้จากสถานศึกษาไปใช้ให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตเป็นภารกิจที่จำเป็นและสำคัญของผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการศึกษาวิเคราะห์ชุมชนและท้องถิ่นโดยจัดเป็นส่วนหนึ่งที่เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาชุมชนทั้งนี้การศึกษาวิเคราะห์สภาพชุมชนและท้องถิ่นจะดำเนินการเพื่อประโยชน์ทางการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาชุมชน

2. บทบาทในการแสวงหาความร่วมมือในชุมชนและท้องถิ่นสามารถดำเนินการด้วยวิธีการจัดหลักการที่เปิดโอกาสให้บุคคลหรือสิ่งของในชุมชนและท้องถิ่นมาร่วมกิจกรรมของสถานศึกษาเปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจโดยผู้บริหารการศึกษาจะต้องแสดงให้เห็นถึงประโยชน์ที่ประชาชน ชุมชน และท้องถิ่นจะได้รับจากการเข้าร่วมจัดการศึกษา การเชิญเข้าร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการการจัดการเรียนการสอนและกิจกรรมการศึกษา ให้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการชุมชนโดยวิธีการแสวงหาความร่วมมือหลักปฏิบัติในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับประโยชน์และผลดีในการบริหารงานในสถานศึกษาด้วยความร่วมมือร่วมใจระหว่างสถานศึกษาชุมชน ผู้บริหาร จะต้องใช้คุณลักษณะของผู้นำและความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างเป็นระบบมีความโปร่งใส เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับและนิยมชมชอบของผู้ปกครอง ชุมชนตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอันจะเป็นแนวทางก่อให้เกิดความร่วมมือจากชุมชนและท้องถิ่นในการจัดการศึกษาและกิจกรรมของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

3. บทบาทในการสนับสนุนและพัฒนาชุมชนตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 9 โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้สถานศึกษาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน บทบาทของผู้บริหารในการให้การสนับสนุนและพัฒนาชุมชนเพื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นบทบาทใหม่ของผู้บริหารในการให้การสนับสนุนพัฒนาชุมชนเป็นการนำชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาหรือการนำสถานศึกษาไปให้บริการแก่ชุมชน บทบาทในการให้การศึกษาและการพัฒนาชุมชนเป็นสิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือกัน อันจะนำไปสู่คุณลักษณะที่พึงประสงค์เดียวกัน

4. การมีส่วนร่วมกับการบริหารส่วนท้องถิ่น การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองของประชาชน ตามหลักการปกครองของประชาชนโดยประชาชนเพื่อประชาชนซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเป็นประชาธิปไตยและความเจริญของท้องถิ่นนั้นๆ ในปัจจุบันมีหลายรูปแบบได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา และกรุงเทพมหานคร

โดยรัฐมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจจากส่วนกลางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังจะเห็นได้จากเจตนารมณ์ที่ปรากฏในมาตรา 78 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 ซึ่งกำหนดให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการท้องถิ่นได้เอง พัฒนาเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชน

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์กรมหาชน (2545 : 3) กล่าวว่าผู้บริหารควรมีคุณลักษณะทางด้านสังคมที่ดี มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนในมิติของการมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นว่า บทบาทของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บทบาทในการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การส่งเสริมความเข้มแข็งของท้องถิ่น การร่วมกับท้องถิ่นเพื่อการสร้างเสริมความสัมพันธ์ของคนในท้องถิ่น การสร้างคนรองรับการบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อนำท้องถิ่นไป สู่ความเจริญ เช่น การสร้างกระแสความต้องการ การสร้างกระแสผลักดันการรวมพลังของของคนในท้องถิ่น การจัดระเบียบของท้องถิ่น การส่งเสริมเอกลักษณ์ของท้องถิ่นบทบาทในการร่วมแก้ปัญหาของท้องถิ่นและบทบาทในฐานะเป็นองค์กรที่ดีของการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) หมายถึง การที่ผู้บริหาร มีความสามารถในการขอความช่วยเหลือและประสานงาน มีความสามารถในการบริหาร มีความเอาใจใส่ผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของสมาชิก สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีการปรับตัวเข้ากับกระบวนการกลุ่มได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ดีเป็นกันเอง มีความยืดหยุ่น ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงานภายในและภายนอกได้ดี มีเกียรติเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ศรัทธาของบุคคลทั่วไป การดึงชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาได้มากน้อยเพียงใด เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาอย่างเต็มที่หรือไม่ย่อมขึ้นอยู่กับบทบาทหรือคุณลักษณะทางด้านสังคมของผู้บริหารในการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชนหรือสังคม ผู้บริหารต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ร่วมแก้ปัญหาของชุมชน มีความสามารถในการประสานงานกับบุคคล ชุมชนหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีความสามารถดึงให้ชุมชนเข้ามาสนับสนุน กิจกรรมของสถานศึกษาได้ สามารถใช้ทรัพยากรของชุมชนในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาให้เข้ากับชุมชนและรับฟังข้อเสนอแนะพร้อมทั้งปฏิบัติตามข้อเสนอแนะของชุมชนได้

แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา

ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

โคเฮนและอัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff, 1981 : 6) ได้ให้ความหมาย การมีส่วนร่วมของชุมชนว่า หมายถึง การที่สมาชิกของชุมชนเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องใน 4 มิติ ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมการตัดสินใจว่าควรทำอะไรและอย่างไร
2. การมีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนา รวมทั้งลงมือปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ
3. การมีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน
4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการโดยสร้างโอกาสให้สมาชิกทุกคนของ

ชุมชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมช่วยเหลือและเข้ามามีอิทธิพลต่อกระบวนการดำเนินการดำเนินกิจกรรมในการพัฒนา รวมถึงได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนานั้นอย่างเสมอภาค

องค์การสหประชาชาติ (United Nation, 1981 : 5) และรีเดอร์ (Reeder, 1974 : 39) ได้ให้ความหมายเจาะจงถึงการมีส่วนร่วม ว่าการมีส่วนร่วมเป็นการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ทั้งในลักษณะการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคล และการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

โอกเลย์และมาร์สเดน (Okley & Maisden, 1987:19-21) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมโดยกว้างว่า หมายถึง การมีส่วนร่วมช่วยเหลือโดยสมัครใจ การให้ประชาชนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการดำเนินงานของโครงการ ตลอดจนการร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ ส่วนความหมายที่ระบุเฉพาะเจาะจง หมายถึง การที่ประชาชนมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะเข้าร่วมแก้ปัญหาของเขา ให้เขาเป็นผู้มีความริเริ่ม และมุ่งใช้ความพยายาม และความเป็นตัวของตัวเองเข้าดำเนินการและควบคุมทรัพยากร ตลอดจนระเบียบในสถาบันต่างๆ เพื่อแก้ปัญหาเหล่านี้ ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพของการมีส่วนร่วมที่เน้นให้กลุ่มดำเนินการ และมีจุดสำคัญที่จะให้การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่เป็นไปอย่างเฉยเมยหรือมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีเท่านั้น

กุสตาโว (Gustavo, 1992 อ้างถึงใน สรวาดี เพ็งศรีโคตร, 2554:128) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมนั้นโดยปกติทั่วไปเป็นที่เข้าใจกันว่าหมายถึง การเข้าไปมีหน้าที่หรือมีส่วนรับผิดชอบบางสิ่งบางอย่าง แต่ต่อมาความหมายของการมีส่วนร่วมมีความชัดเจนลึกกลงไปมากกว่าเพียงการมีส่วนร่วมรับผิดชอบเมื่อการมีส่วนร่วมนี้เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการในการเข้าไปมีส่วนร่วมรับผิดชอบของแต่ละบุคคลหรือกระบวนการในการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมจะเห็นได้ว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ชุมชนหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ตั้งแต่การร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับประโยชน์ สนับสนุนช่วยเหลือ รวมทั้งติดตาม ควบคุม ไปจนเสร็จ

สิ้นโครงการหรือการปฏิบัติงานนั้นๆ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน มีความสำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินการนั้นๆ ในการที่จะทำให้การดำเนินการมีประสิทธิภาพ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ในการจัดการศึกษา

รูปแบบและลักษณะของการมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีข้อบัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ ให้มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา รวมทั้งการเก็บภาษีเพื่อการศึกษา ดังนั้นการบริหารและการจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงมีแนวทางที่ชัดเจนเกี่ยวกับการกระจายอำนาจการจัดการการศึกษา เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องหรือหน่วยงานระดับปฏิบัติมีอำนาจในการตัดสินใจและสนับสนุนให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในรูปแบบของคณะกรรมการขององค์กรทางการศึกษาระดับต่างๆ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทำให้ทรัพยากรบุคคลของชาติมีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมรวมทั้งการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขต่อไป การกระจายอำนาจในทางการศึกษาจะเน้นการกระจายอำนาจจากหน่วยงานส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ให้สถานศึกษามีอิสระในการตัดสินใจให้มากขึ้นตามระดับการบริหารโดยใช้สถานศึกษาเป็นฐาน (School Base Management : SBM) และให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง (ปรารภ หลงสมบุญ, 2552:45)

ในปัจจุบัน แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมได้รับความนิยมและเป็นที่ยอมรับกันมากขึ้นว่ามีความสำคัญ โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงการพัฒนาจะต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมด้วยเสมอ ซึ่งการมีส่วนร่วมนี้จะทำให้นักคนที่อยู่ในสถานการณ์หรือการดำเนินงานได้รับสวัสดิการที่ดีขึ้น โคเฮนและออฟฮอฟ (1980 อ้างถึงใน ปรารภ หลงสมบุญ, 2552:67) ได้จำแนก รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน ดังนี้

- 1.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decisions Making) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ
- 2.การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ(Implementations) ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้าน ทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ
- 3.การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์(Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล
- 4.การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) มีส่วนร่วมในการประเมินผลต่างๆ เช่นการดำเนินงาน โครงการ เป็นต้น

ในส่วนขั้นตอนในการมีส่วนร่วมทั้ง 4 ขั้นตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คือการกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ เลือกรายนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น ดำเนินการ และช่วงปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นตอนที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ในส่วนนี้ประกอบไปด้วยการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ซึ่งในการดำเนินโครงการนั้นจะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการบ้าง และจะทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่นการให้การช่วยเหลือด้านทรัพยากร วัสดุ การบริหารงานและขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนนี้เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มอีกด้วย ผลประโยชน์ของโครงการจะรวมทั้งผลประโยชน์ทางบวก และทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์และโทษทั้งต่อบุคคลและสังคม

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกต คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Reference) และความหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่างๆ ได้

องค์การสหประชาชาติ (United Nations, 1981: 5) ได้แบ่งรูปแบบของการมีส่วนร่วมออกเป็น 3 ลักษณะ

1. การมีส่วนร่วมแบบสมัครใจ ซึ่งการมีส่วนร่วมในรูปแบบนี้ คือการที่อาสาสมัครหรือกลุ่มคนในชุมชน มีการรวมตัวกันขึ้นเองเพื่อแก้ปัญหาของตนเองโดยเน้นการกระทำที่มิได้รับการช่วยเหลือจากภายนอก

2. การมีส่วนร่วมแบบชักนำ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ต้องการความเห็นชอบ หรือสนับสนุนโดยรัฐบาล ซึ่งเป็นรูปแบบโดยทั่วไปของประเทศที่กำลังพัฒนา

3. การมีส่วนร่วมแบบบังคับ เป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมที่ผู้มีส่วนร่วมจะมีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินนโยบายของรัฐบาลภายใต้การจัดการโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโดยการบังคับ โดยตรงรูปแบบนี้เป็นรูปแบบที่ผู้กระทำได้รับผลทันที แต่จะไม่ได้รับผลระยะยาวและจะมีผลเสียที่ไม่ได้รับการสนับสนุนหรือการร่วมมือจากประชาชนอย่างต่อเนื่อง

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1978 อ้างถึงในวิระวัฒน์ ไชยคำมิ่ง, 2534:18) ได้เสนอรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วมที่สมบูรณ์ 4 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวางแผน ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีติดตามประเมินผล และตัดสินใจด้วยตนเอง

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินกิจกรรม ประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการและการบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดสรรควบคุมทางการเงิน

ขั้นตอนที่ 3 การใช้ประโยชน์ ประชาชนต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งเป็นการเพิ่มการพึ่งตนเองและควบคุมทางสังคม

ขั้นตอนที่ 4 การได้รับประโยชน์ ประชาชนต้องได้รับประโยชน์ในชุมชนเท่าเทียมกัน ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ส่วนตัว ประโยชน์ต่อสังคมหรือในรูปของวัตถุก็ได้

ไพบุลย์ วัฒนศิริธรรม (2541 : 21) ได้สรุปการเข้ามีส่วนร่วมของประชาชนได้ใน 2 ลักษณะ ได้แก่

1.การมีส่วนร่วมของประชาชนที่รัฐเป็นผู้นำ การมีส่วนร่วมในลักษณะนี้เป็นการมองมาจากเบื้องบนหรือมาจากรัฐ ประชาชนเป็นเพียงผู้คอยรับนโยบายและปฏิบัติตาม

2.การมีส่วนร่วมที่เกิดจากความต้องการของประชาชนด้วยความสมัครใจ โดยที่รัฐคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำหรือคอยอำนวยความสะดวกเท่านั้น

วิรัช วิรัชนิการธรรม (2548 : 21-29) ได้นำเสนอรูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาไว้ดังนี้

1.รูปแบบการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาตนเอง การจัดการศึกษาในลักษณะนี้ เกิดจากความสามารถและความต้องการของคนในชุมชนที่มุ่งให้เกิดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและตอบสนองความต้องการของสมาชิกในชุมชน โดยยึดหลักให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างไม่มีขีดจำกัดของระยะเวลา สถานที่ เพศ และอายุ เป็นการเปิดโอกาสให้คนได้เรียนรู้ตามอัธยาศัยที่ แท้จริงชุมชนได้เข้ามามีบทบาทหลักในการจัดการศึกษาทั้งนี้ รูปแบบการมีส่วนร่วมตามแนวทางนี้ ต้องอาศัยองค์ประกอบ 3 อย่างที่มีอยู่ในชุมชน ได้แก่ คน ความรู้ และทรัพยากร โดยมีกระบวนการดำเนินการ คือ

1. การวิเคราะห์ – สังเคราะห์ ปัญหาชุมชน
2. หาทางออกที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิถีชีวิต
3. ดำเนินการสร้างกิจกรรมเพื่อให้ผู้เรียนได้แก้ไขปัญหามีอยู่

4. ประเมินผลกิจกรรม โดยการกำหนดเนื้อหาหรือกิจกรรมการเรียนรู้ จะเริ่มจากจุดเล็กๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันแล้วขยายออกไปสู่เนื้อหาหรือกิจกรรมที่ซับซ้อน และเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตทั้งหมด

2.รูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนชุมชนมีส่วนร่วมกับการโรงเรียนในการสร้างหลักสูตรท้องถิ่นที่สัมพันธ์ และสอดคล้องกับความเป็นจริงของสภาพชุมชน สนองความต้องการและวิถีชีวิตของชุมชนในท้องถิ่น โดยบุคคลในท้องถิ่น เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้รู้ ผู้นำชุมชน ผู้ปกครอง มาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นและประเมินผล

3.รูปแบบการเชื่อมประสานการจัดการศึกษาระหว่างโรงเรียนกับชุมชนการมีส่วนร่วมของชุมชนในรูปแบบนี้จะเกิดขึ้นเฉพาะกับชุมชนที่มีกระบวนการเรียนรู้ที่เข้มแข็งมีองค์กรชุมชนเพื่อจัดการเรียนรู้ร่วมกัน มีเครือข่ายการเรียนรู้เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับชุมชนอื่น

รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาตามที่ได้กล่าวมานั้นสรุปได้ว่ารูปแบบการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น นอกจากจะเป็นการมีส่วนร่วมกับการโรงเรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้ว นอกจากจะเป็นการมีส่วนร่วมกับการโรงเรียนในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนแล้ว ยังเป็นไปในลักษณะของการร่วมกันจัดการศึกษาให้แก่คนในชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนนั้น ๆ ด้วยบนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในระดับสูง

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปสู่สถานศึกษา เพื่อให้มีอิสระในการบริหารจัดการสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ที่นำไปสู่กระบวนการพัฒนาตนเองตามธรรมชาติของผู้เรียนและเต็มตามศักยภาพ โดยกำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ครบทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงดังรายละเอียดต่อไปนี้

ด้านที่ 1 การบริหารด้านวิชาการ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

อดิสร ขาดิกำแหง (2535 อ้างถึงใน ฉันทภูมิ เล็กถวิลวงศ์, 2546:57) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการทำให้เกิดการพัฒนาการเรียนการสอนของครูและนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และถือได้ว่าการบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของสถานศึกษาทุกแห่งที่จะต้องจัดการบริหารให้ดีที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการเป็นผู้นำของครูในงานวิชาการโดย

ตลอด ให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรรู้จักวิธีกระตุ้นหรือ ให้กำลังใจในการทำงานด้วยความเต็มใจ ขยันขันแข็ง และอดทนต่องานวิชาการที่ได้รับมอบหมาย

โกวิท วรพิพัฒน์ (2542:25) กล่าวว่าไว้ในการสัมมนาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคตว่า การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนควรมีขอบข่าย 3 ประการ ได้แก่

ประการที่ 1 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ประกอบด้วยกิจกรรมในหลักสูตร กิจกรรมเสริมหลักสูตร

ประการที่ 2 สื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์การเรียน เช่น หนังสือเรียน หนังสืออ่านประกอบ คู่มือ แบบเรียน อุปกรณ์การสอน เป็นต้น

ประการที่ 3 การนิเทศครูใหม่ การนิเทศครูเก่า การนิเทศภายใน การประชุมสัมมนาเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2546: 9) ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการว่า เป็นงานที่ประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตรระดับสถานศึกษา การปฏิรูปการเรียนรู้ การเทียบโอนผลการเรียน การจัดเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวจะเห็นว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานกิจการทุกชนิดในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและปรับปรุงแก้ไขการเรียนการสอนของนักเรียน ให้ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุดซึ่งได้แก่ การปฏิรูปการเรียนรู้ งานหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและประเมินผลการเรียน การนิเทศการศึกษา การเทียบโอนผลการเรียน การจัดเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้ การพัฒนาสื่อการสอนและเทคโนโลยีทางการศึกษา และกิจกรรมอื่นๆที่เสริมการเรียนการสอน

ด้านที่ 2 การบริหารด้านงบประมาณ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า งบประมาณว่า หมายถึง การประมาณการรายรับและรายจ่าย

นิยม รัฐอมฤต (2540:77) กล่าวว่างบประมาณหมายถึง การจัดทำงบประมาณโดยสถานศึกษา ให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับกรงบประมาณและการเงิน ตลอดจนการใช้วิธีการงบประมาณเป็นแผนงานเป็นเครื่องมือในการควบคุมงานวิธีการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปมักดำเนิน หมุนเวียนคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกว่า วงจรงบประมาณ (Budget Cycle) ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 2 การพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ขั้นตอนที่ 3 การใช้จ่ายงบประมาณ

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณ และในบางกรณีต้องรวมไปถึงความรู้เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายอำนาจหน้าที่

กระทรวงศึกษาธิการ (2546:9) ให้ความหมายของการบริหารด้านงบประมาณไว้ว่า หมายถึง การบริหารงานที่ประกอบด้วยการตั้งงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การบริหารการเงินและบัญชี การจัดซื้อ จัดจ้างและการพัสดุ การตรวจสอบ ติดตามและประเมินประสิทธิภาพ การใช้จ่ายงบประมาณ และการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า งานด้านงบประมาณ หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการในการบริหารเกี่ยวกับการงบประมาณและการเงินตลอดจนวิธีการบริหารงบประมาณ โดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน การกำหนดนโยบาย การขออนุมัติงบประมาณ การพิจารณาจัดสรร การระดมทรัพยากรและการลงทุน การควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาองค์กรสำหรับระยะเวลาหนึ่ง

ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคลากร

การบริหารและการจัดการด้านบุคลากร ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

เพ็ญศรี ประดับสุข (2542 อ้างถึงในพนัส หันนาคินทร์, 2542:30) ได้กำหนดภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรว่า ได้แก่ การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) การสรรหาหรือรับสมัครบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment) การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (Selection) การนำเข้าสู่ทำงาน (Induction) การประเมินบุคลากร (Evaluation) การพัฒนาบุคลากร (Development) การตอบแทน (Compensation) และการสร้างสภาพความมั่นคงในการทำงานของบุคลากร (Security)

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 9) ให้ความหมายของการบริหารงานบุคลากรว่า เป็นงานที่ประกอบด้วยการเตรียมการบริหารบุคคลระดับเขตพื้นที่และสถานศึกษา การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา การเสริมสร้างวินัยและจรรยาบรรณ และการพัฒนาวิชาชีพครู

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลที่กล่าวมา แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการได้มาและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ตลอดจนการให้ทุนให้โทษแก่บุคลากรเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด การบริหารบุคคลนับว่าเป็นส่วนสำคัญของการบริหารทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานของเอกชนหรืองานราชการ เพราะภารกิจต่างๆ จะดำเนินไปได้ต้องอาศัยบุคคลเป็นสำคัญ

ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย (2541 : 46) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานทั่วไปว่า หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้กระบวนการอย่างมี

ระบบและใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสมในเรื่องทั่วไปในองค์กรหรือหน่วยงาน
หนึ่งๆ

สมเด็จพระสังฆราช (2542 : 289) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการ
จัดสำนักงาน งานสารบรรณ งานประชาสัมพันธ์ งานสวัสดิการ งานสวัสดิภาพ งานยานพาหนะ
การดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการประถมศึกษา พ.ศ.2523 งานประสานงาน งานขยายโอกาส
ทางการศึกษา และงานซึ่งไม่อยู่ในความรับผิดชอบของงานใด

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 9) ให้ความหมายการบริหารทั่วไปว่า หมายถึง งานที่
ประกอบด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาแบบกระจายอำนาจ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร
จัดการ การจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี สารสนเทศในการบริหารและการเรียนการสอน
การส่งเสริมและการจัดการบริหารทางการศึกษา การส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การดำเนินงาน
กิจการพิเศษในเขตพื้นที่และสถานศึกษา การจัดระบบการประกันคุณภาพ และการนิเทศติดตาม
ประเมินผล

จากความหมายของการบริหารทั่วไป จะเห็นได้ว่า งานด้านการบริหารทั่วไปจัดเป็น
ศูนย์กลางของการบริหาร เป็นงานที่เอื้อความสะดวก สนับสนุนงานทุกด้านของหน่วยงานให้
ดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสำนักงาน
การจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี การจัดระบบการประกันคุณภาพ งานสารบรรณ งาน
สวัสดิการ งานสวัสดิภาพ งานประชาสัมพันธ์ งานยานพาหนะ งานประสานงานและงานอื่นๆที่
ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใดๆของหน่วยงานด้วย

องค์การสหประชาชาติ (UnitedNation, 1981:5) ได้เสนอว่า การมีส่วนร่วมแบ่งได้เป็น
5 ประการ ได้แก่

1. ต้องมีความต่อเนื่องผสมผสานและทำไปพร้อมกันทั้งระบบ
2. เป็นการเปลี่ยนแปลงไปช้าๆ อย่างธรรมชาติ และเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา
3. เป็นกระบวนการสร้างสรรค์เกี่ยวกับการเรียนรู้ทางทักษะการปฏิบัติ
4. ต้องการความยอมรับอย่างเปิดเผยจากทุกคนที่เกี่ยวข้อง
5. ชุมชนจะประกอบด้วยบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และ ความต้องการที่เหมือนกัน

รวมตัวกันทำงาน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ.
2545 กล่าวถึงการมีส่วนร่วมไว้ในมาตรา 8 ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 58 ได้บัญญัติเรื่องการมีส่วนร่วมไว้ว่า บุคคล
ย่อมมีสิทธิมีส่วนร่วมในกระบวนการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในการปฏิบัติราชการทาง

ปกครองอันมีผลหรืออาจมีผลกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพของตน พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สถานศึกษาที่จัดการศึกษาทุกระดับจึงต้องปฏิบัติตามโดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะเมื่อผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาย่อมจะช่วยขับเคลื่อนให้การบริหารจัดการศึกษาดำเนินไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน ช่วยให้สถานศึกษาได้รับการยอมรับจากชุมชน ชุมชนรักและหวงแหนสถานศึกษา ซึ่งส่งผลให้ผู้ปกครองและชุมชนสนับสนุนทรัพยากรการศึกษา และให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจ

พิสุทธิ แจ่มคำ (2541 : 90) กล่าวว่า ปัญหาการจัดการศึกษาคือปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นพร้อมกับปัญหานานาประการ เป็นการศึกษาที่มีได้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนชนและประเทศอย่างจริงจัง การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นหากจัดให้เหมาะสมแล้ว แน่แน่นอนว่าย่อมเกิดประโยชน์อย่างมาก เช่น

1. ชาวบ้านในฐานะเจ้าของการศึกษา ย่อมรู้ว่าเขาและบุตรหลาน ต้องการอะไรจากระบบการศึกษา และอะไรที่เขาไม่ต้องการ เช่น เกษตรกรรมย่อมรู้ว่าเขาต้องการอะไรเพื่อพัฒนาการเกษตรของเขา

2. ก่อให้เกิดความรู้สึกรักมีอำนาจ มีส่วนร่วมในชุมชนที่ตนอยู่อาศัย ซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบและเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาประชาธิปไตยซึ่งในแง่การเมืองช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นในการปกครองตนเอง

3. การมีส่วนร่วมของประชาชน ทำให้มีโอกาสดำเนินการด้านการศึกษาด้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้ประชาชนตระหนักถึงน้ำพักน้ำแรงของพวกเขาคือต้องการนำมาเป็นค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ซึ่งจะเป็นตัวควบคุมการดำเนินงานของระบบราชการ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดการวางแผนอย่างรอบคอบและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนหรือสังคม

4. เป็นการเปิดโอกาสให้มีการใช้แหล่งทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อจัดการศึกษามากขึ้น

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 88-90) ได้เสนอแนวทางการมีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยสถานศึกษาสามารถเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองและชุมชนจัดสร้างหลักสูตรสถานศึกษา และกำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรสถานศึกษา

2. การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การสร้างความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชนเป็นยุทธศาสตร์ที่จำเป็นอย่างยิ่ง ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรระลึกถึง ซึ่งมีหลัก 10 ประการ คือ 1. สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นต่อชุมชน 2. ฝึกให้เป็นคนใจกว้างและมีจิตสาธารณะ 3. ตระหนักในสิ่งที่จำเป็นและขาดแคลน ไม่ว่างเฉย ทุกอย่างทำได้หาก

ตั้งใจทำ 4. ต้องหมั่นสร้างและปรุ้งแต่งตนเองให้เป็นบุคคลที่มีเสน่ห์เป็นที่ชื่นชมศรัทธาของชุมชน และเพื่อร่วมงาน 5. อ่อนน้อมถ่อมตน วางตัวเรียบง่าย อยู่กับชุมชนและเพื่อนร่วมงานได้ทุกเวลา 6. หลีกเลี่ยงการโต้แย้งที่ไร้เหตุผล พัฒนาทักษะการประนีประนอม 7. ให้การต้อนรับชุมชนด้วยบรรยากาศมิตรภาพ 8. พัฒนาเทคนิคการวิเคราะห์ชุมชนให้ลึกซึ้ง เพื่อสำรวจจุดเด่น จุดด้อย เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนา 9. หมั่นแสวงหาแหล่งงบประมาณ วัสดุ ครุภัณฑ์ จากหน่วยงาน บริษัท ห้าง ร้านค้า โดยใช้โครงการที่มีประสิทธิภาพ 10. สร้างและพัฒนาค่านิยมการสร้างสัมพันธภาพกับชุมชนอย่างสม่ำเสมอ

3. บทบาทของชุมชนในการที่ส่วนร่วมจัดการศึกษา มีดังนี้ 1. การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่สถานศึกษา 2. การกำหนดนโยบาย เป้าหมายการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา 3. การประชาสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา 4. การเป็นผู้สนับสนุนทรัพยากรและบุคลากรในการจัดการศึกษา และ 5. การตรวจสอบการจัดการศึกษา

4. กระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ควรดำเนินการ ดังนี้ 1. สำรวจความต้องการ การสำรวจข้อมูลพื้นฐาน 2. การกำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา 3. การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์พันธกิจ 4. กิจกรรมการปฏิบัติ คือ แนวทางปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ 5. การประเมินผล คือ การประเมินแนวทางปฏิบัติ และ 6. การสรุปผลการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานร่วมกัน

สุรัสวดี หุ่นพยนต์ (2551 : 9) กล่าวว่า การที่จะให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่แท้จริง การศึกษานั้นต้องเอื้อประโยชน์ต่อประชาชน โรงเรียนต้องเป็นของชุมชน เมื่อมีปัญหาทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไข ให้ชุมชนมีส่วนรับรู้และตัดสินใจในเรื่องการจัดการศึกษาในโรงเรียนให้มากขึ้น แต่ในสภาพปัจจุบัน รัฐเป็นผู้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาทั้งหมดโดยยึดแนวทางของราชการทั้งหมด จึงยากที่จะจัดการศึกษาให้ประชากรมีคุณภาพที่พึงประสงค์กับสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ จะทำได้ก็แต่เพียงคุณภาพของประชากรที่รัฐพึงประสงค์เท่านั้น

อकिन รพีพัฒน์ (2547 อ้างถึงในสุรัสวดี หุ่นพยนต์ , 2551 : 49) ได้เสนอแนวคิดของการมีส่วนร่วมของชุมชนน่าจะพิจารณาได้ใน 2 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากช่วงจังหวะเวลาในการเข้าร่วมกิจกรรมซึ่งโดยลักษณะการเข้าร่วมกิจกรรม อาจครอบคลุมถึงการเข้าร่วมในช่วงจังหวะเวลาต่างๆ ของกิจกรรมดังนี้

- ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา พิจารณาปัญหาจัดระดับความสำคัญของปัญหา

- ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา

- ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการค้นหาและพิจารณาแนวทางวิธีการแก้ปัญหา
- ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา
- ชุมชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา

2. พิจารณาจากเงื่อนไขการมีส่วนร่วมว่า ลักษณะการเข้าร่วมอาจขึ้นอยู่กับเงื่อนไขต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับโครงการ เช่น

- เข้าร่วมกิจกรรมเพราะความเกรงใจ ถูกบังคับ มีสิ่งจูงใจเฉพาะหน้า
- เข้ามามีส่วนร่วมเพราะเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจกรรม
- เข้าร่วมเพราะว่ากิจกรรมจะก่อให้เกิดประโยชน์ระยะยาวให้กับตนและชุมชน

ปรารภ หลงสมบุญ (2552 : 110) ให้ทัศนะว่า การจัดการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่เอื้อประโยชน์ต่อชุมชนมากที่สุดจะต้องระดมทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งในและนอกชุมชนสร้างเป็นเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนเพื่อให้ประชาชนได้เกิดการเรียนรู้ได้ทันการณ์รอบด้านกว้างขวาง และประสานเชื่อมโยงความรู้ได้ นักวิชาการส่วนหนึ่งจึงได้ทำการวิเคราะห์วิจัยและทดลอง แล้วนำเสนอรูปแบบการจัดการศึกษาในลักษณะเครือข่ายการเรียนรู้ (Learning Networks) และได้ให้ความหมาย เครือข่ายการเรียนรู้ ว่า หมายถึง สิ่งที่จะช่วยเสริมความรู้ ความสามารถช่วยการเรียนรู้ซึ่งกันและกันในส่วนที่มีความขาดแคลนซึ่งมีฐานคติอยู่ว่าไม่มีใครคนใดคนหนึ่งหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งเป็นผู้ผูกขาดความรู้เพียงผู้เดียว ความรู้เกิดจากการเรียนรู้ระหว่างกัน เครือข่ายของการเรียนรู้ ควรเน้นชาวบ้าน โดยให้ชาวบ้านเป็นจุดศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งหลาย เครือข่ายที่สำคัญในชนบท มี 4 กลุ่มด้วยกัน ดังนี้

1. ปัญญาชนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน พระสงฆ์
2. สถาบันศึกษาในรูปของราชการ เป็นศูนย์ศึกษาหรือมัธยมศึกษา ซึ่งควรจะจัดในรูปของการเป็นศูนย์ศึกษาหรือศูนย์วิชาการ
3. งานพัฒนาชนบทของรัฐและเอกชนที่เข้าไปอยู่ในท้องถิ่น
4. องค์กรของประชาชนในชนบท ซึ่งมีทั้งรูปแบบของทางการและนอกทางการ ทั้งหมดนี้เป็นเครือข่ายที่มีอยู่ในท้องถิ่น ควรมีการกำหนดแนวทางและวิธีการที่จะให้เครือข่ายเหล่านี้ มีความเข้มแข็ง สามารถเป็นเครือข่ายของการเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้

เพียน วงศ์ทองดี (2553:143) ได้กล่าวว่า เป็นความจำเป็นและภาระหน้าที่ของสถานศึกษา ที่ต้องมีการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของชุมชน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ และการประเมินผลจากการจัดการศึกษาทั้งด้าน การบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการ

บริหารทั่วไป ตามแนวปฏิรูปการศึกษา สอนองตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 58 (2) ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่นให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษา ตามความเหมาะสมและความจำเป็น

การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สรุปได้ว่า เป็นกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาร่วมกับโรงเรียน เป็นการเรียนรู้ซึ่งกันและกันของทุกฝ่าย นับตั้งแต่การแสดงความคิดเห็น การวางแผน การดำเนินการและการแก้ไข ปัญหา ตลอดจนการควบคุม กำกับ ติดตามและประเมินผล เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาให้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถทำได้ทั้งทางตรง คือ ร่วมเป็นคณะทำงานและทางอ้อม ร่วมวางแผนทาง นโยบายที่จะช่วยพัฒนาการศึกษาให้ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น

นโยบายการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ ปี พ.ศ. 2550-2551

กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้ระบุไว้ว่า เพื่อจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหาและความต้องการของชุมชน และท้องถิ่น โดยปรับบทบาทการมีส่วนร่วมของเครือข่าย ผู้ปกครอง ชุมชน สมาคม องค์กรต่างๆ โดยเฉพาะการส่งเสริมความเข้มแข็งให้มีส่วนร่วมในการ พัฒนา ส่งเสริมสถานศึกษาขององค์กรบุคคล โดยปี 2551 มีจุดเน้น ดังนี้

1. ทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาพัฒนาความร่วมมือขององค์กร บุคคลให้สามารถกำกับ สนับสนุน ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไป ตามมาตรฐานการศึกษา และสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น
2. ทุกสถานศึกษาปรับและพัฒนาบทบาทการมีส่วนร่วมในการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาของเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนครู สมาคม และองค์กรนักเรียน

กิจกรรมสำคัญที่เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชนและ ท้องถิ่นในการจัดการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2551:4) ได้กล่าวถึงกิจกรรมสำคัญที่เป็นจุดเน้นกลยุทธ์ส่งเสริม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ภาคเอกชน และท้องถิ่น ในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1.เสริมความเข้มแข็งให้องค์คณะบุคคลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อเป็นกลไกการนำนโยบายสู่การปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่

1.1 เสริมความเข้มแข็งขององค์กรคณะบุคคลในเขตพื้นที่ทั้ง 3 คณะตลอดจนส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อประกันโอกาส คุณภาพประสิทธิภาพ และธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 เสริมความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมสนับสนุน และติดตามดูแลสถานศึกษา

2. พัฒนาองค์กรนักเรียน เครือข่ายผู้ปกครอง และองค์กรชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษา และช่วยเหลือครูและนักเรียน

2.1 สนับสนุนการพัฒนาสถานนักเรียน ที่ประกอบด้วยผู้นำนักเรียนต่างสังกัด และส่งเสริมให้สถานศึกษาสนับสนุนกรรมการนักเรียน และองค์กรนักเรียนในรูปแบบต่าง ๆ

2.2 ส่งเสริมเครือข่ายผู้ปกครอง ตามระบบช่วยเหลือดูแลนักเรียน

2.3 ส่งเสริมให้ชุมชนร่วมลด “พื้นที่เสี่ยง” เพิ่ม “พื้นที่ดี” และจัดระบบส่งเสริมตามประเพณีนักเรียน

3. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

3.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเสริมความพร้อมให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความเข้าใจที่ดี ตลอดจนแนวทางในการจัดการศึกษาร่วมกัน

1.2 ส่งเสริมให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดการศึกษาปฐมวัยอย่างมีคุณภาพ และมีบทบาทในการสนับสนุนโรงเรียนขนาดเล็กและการพัฒนาโรงเรียน ในรูปแบบสหกิจ

1.3 จัดการถ่ายโอนสถานศึกษาตามเกณฑ์ความพร้อมและความสมัครใจในจำนวน และช่วงชั้นที่เหมาะสม

การสังเคราะห์สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

เมื่อกล่าวโดยสรุปของแนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษานั้น สามารถสรุปความหมาย ได้ว่า คือกระบวนการที่ชุมชนมีโอกาสเข้ามามีบทบาทเพื่อการระดมกำลังความคิด ก่อให้เกิดการมีส่วนร่วม สนับสนุน เสนอแนะ ให้การช่วยเหลือ ร่วมรับผิดชอบ และความหวังในการที่จะมีส่วนร่วมในการดำเนินงานบริหารการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การประสานงาน การแสวงหาทรัพยากร การดำเนินการ และการ

ตรวจสอบประเมินผล เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่ชุมชนต้องการ ซึ่งกระบวนการบริหารดังกล่าวควรประกอบไปด้วยขั้นตอน 4 ประการ ดังนี้ คือ

1. ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจเป็นการซึ่งใจไตร่ตรองในการเลือกวิธีปฏิบัติที่เห็นว่าดีหรือสำคัญที่สุดวิธีใดวิธีหนึ่งจากหลาย ๆ วิธีเพื่อให้บังเกิดตามที่ประสงค์และเกิดความเสียหายน้อยที่สุด ซึ่งการตัดสินใจมีความสำคัญต่อกระบวนการบริหารเป็นอย่างยิ่งกล่าวคืออาจทำให้การดำเนินงานชักช้าหรือรวดเร็ว หรือก่อให้เกิดความผ่าซุข / เกิดความเดือดร้อนต่อผู้ใดผู้หนึ่ง หรือส่วนร่วมก็ได้ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจสิ่งที่จะต้องกระทำเป็นประการแรกก็คือ การกำหนดความต้องการและการกำหนดความสำคัญ จากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง กับการตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงการดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้(ชาติชาย ฤทธิ์น้ำ, 2546 : 8)และขั้นตอนของการตัดสินใจนั้นสามารถดำเนินการดังนี้ คือ มีการตั้งเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ กำหนดเกณฑ์ในการตัดสินใจเสนอเป้าหมายหรือข้อพิจารณาประชุมเพื่อพิจารณาร่วมกันและลงมติในที่ประชุม ซึ่งในการบริหารสถานศึกษานั้นชุมชนสามารถมีบทบาทในการร่วมตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมการบริหารทั้ง 4 ด้าน ของสถานศึกษาได้ เช่น ร่วมในการประชุมและตัดสินใจด้านนโยบาย ยุทธศาสตร์ หรือแผนงานของสถานศึกษา ร่วมตัดสินใจในการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากร การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดสรรและการอนุมัติงบประมาณร่วมพิจารณาและตัดสินใจในการรับนักเรียน และร่วมตัดสินใจในการใช้แผนบริหารสถานศึกษา เป็นต้น

2. ด้านการปฏิบัติการ

การปฏิบัติการหรือการดำเนินงานถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการปฏิบัติงานในทุกด้านของการบริหารเพราะถ้าขาดการปฏิบัติเสียแล้ว การบริหารทุกอย่างคงไม่มีวันประสบความสำเร็จแต่อย่างไรก็ดีการที่จะดำเนินงานให้ไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ความมีการวางแผนการตัดสินใจที่ดีร่วมไปถึงการนำองค์ความรู้ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ใช้การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานนั้น เป็นสิ่งที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำโครงการหรือ โดยการร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงานหรือโดยการบริหารงาน และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอกเป็นต้น (ชาติชาย ฤทธิ์น้ำ, 2546 : 9) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษานั้น ชุมชนสามารถมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ เช่น ร่วมดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และแหล่งวิชาการหรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ร่วมดำเนินการนิเทศการศึกษา ร่วมดำเนินการแนะแนวการศึกษาให้แก่ชุมชน ร่วมดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว หรือ

องค์กรหน่วยงานอื่นๆ ในชุมชน ร่วมดำเนินการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ร่วมดำเนินการด้านการมีวินัยและการรักษาวินัย ร่วมดำเนินงานด้านงบประมาณ ร่วมให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะด้านการบริหารการเงินการบัญชี และการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ร่วมให้ข้อเสนอแนะด้านการดำเนินงานธุรการ ร่วมสอดคล้องดูแลความปลอดภัย อาคารสถานที่ สภาพแวดล้อม และทรัพย์สินของโรงเรียน ร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคลกรและบริหารทั่วไป และมีส่วนร่วมดำเนินการแจ้งข่าวสารและการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษาให้แก่ชุมชนอย่างทั่วถึง เป็นต้น ซึ่งงานที่เป็นอยู่ในขอบข่ายของการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของสถานศึกษา

3. ด้านการรับผลประโยชน์

ผลของการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารการศึกษา อาจปรากฏออกมาเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบได้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายๆ ด้าน เช่น ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การวางแผน เป็นต้น อันเป็นผลมาจากการดำเนินการ ซึ่งโดยมากแล้วเป็นผลด้านจิตใจมากกว่าวัตถุ เช่น การยกย่องชมเชย การประกาศคุณงามความดี การรดน้ำคำหัว เป็นต้น(ณรงค์ อภัยใจ, 2549 : 10)และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของงาน จะรวมทั้งผลในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบ ที่เป็นผลเสียของงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย (วรวรรณ ตันตพเสน, 2546 : 8) ซึ่งทั้งหมดนี้ ในเมื่อชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมแล้ว ย่อมได้รับผลดังกล่าวเช่นกัน ซึ่งอาจได้รับในรูปแบบทางตรง หรือทางอ้อมก็ได้ เช่น ความพึงพอใจต่อการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของสถานศึกษา ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของบุตรหลานที่เข้าเรียนในสถานศึกษา หรือได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นต้น

ซึ่งเมื่อเกิดกระบวนการมีส่วนร่วมดังกล่าวแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นด้านผู้เรียน ผู้สอน ผู้บริหาร และสถานศึกษา อาทิเช่น ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองเต็มตามศักยภาพและความสามารถ ผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารได้พัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน และสถานศึกษาเป็นโรงเรียนอย่างแท้จริงไม่ใช่โรงเรียน เป็นต้น นอกจากนั้น ยังส่งผลดีต่อผู้ปกครอง ครอบครัว และขยายออกไปสู่ชุมชน สังคม ประเทศชาติ หรือองค์กรภายนอกสถานศึกษาอีกด้วย กล่าวคือชุมชน และสังคมโดยรวมได้พลเมืองที่มีคุณภาพ ศักยภาพ และมีสำนึกสาธารณะ ร่วมรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ และอาจรวมไปถึงการก่อให้เกิดความสงบสันติภาพแก่มวลมนุษยชาติ

4. ด้านการประเมินผล

การประเมินผล เป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้ทราบถึงความก้าวหน้าหรือผลสำเร็จของงาน รวมไปถึงทำให้ทราบอุปสรรคปัญหา ในการดำเนินงานการบริหารนั้น นอกจากมีการประเมินเป็นระยะแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่องด้วย ซึ่งการประเมินผลและติดตามผล (วรวรรณ ตันทเสน, 2546 : 22) เป็นการติดตามการดำเนินการตามแผนโครงการ ว่ากระบวนการดำเนินการนั้นสามารถที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่อย่างไร รวมทั้งประเมินผลลัพธ์ของแผนงานโครงการว่าตรงตามเป้าหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด

ในส่วนของกรณีมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลและติดตามผลนั้น (จุฑามาศ สนิทติ, 2550 : 22) ได้สรุปไว้ว่า คือ การที่ชุมชนเข้าไปร่วมในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือประมวลผลการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียน ทั้งในรูปแบบของการเป็นกรรมการ หรือการร่วมฟัง รวมทั้งให้ข้อคิดให้ข้อมูลผลการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนในท้องถิ่น ซึ่งอาจมีส่วนร่วมดังนี้ เช่น ร่วมในการกำกับติดตาม และวัดผลประเมินผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ร่วมในการกำกับติดตามการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ร่วมกำกับติดตามการมีวินัย และการรักษาวินัยของบุคลากร ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ร่วมในการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณ และร่วมในการกำกับ ติดตาม การดำเนินงานของสถานศึกษา เป็นต้น

ดังได้กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนตามทฤษฎีของโคเฮนและอับฮอฟ ที่ได้จำแนกการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้แก่ 1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือการริเริ่มตัดสินใจ การดำเนินการตัดสินใจ และตัดสินใจลงมือปฏิบัติการ 2. การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การสนับสนุนทางด้าน ทรัพยากร การบริหาร และการประสานความร่วมมือ 3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุ ผลประโยชน์ทางสังคม และผลประโยชน์ส่วนบุคคล และ 4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีส่วนร่วมในการประเมินผลต่างๆ เช่นการดำเนินงาน โครงการ เป็นต้น ซึ่งแนวคิดดังกล่าว มีความครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ต้องการศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการปฏิบัติการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 10

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

ศุณีย์ บุญทิม (2546 : 101-120) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ผลการวิจัยพบว่า ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมมีความคาดหวังสูง แยกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนมีความคาดหวังในเรื่อง ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ สุจริต แยกเป็นรายข้อมีความคาดหวังในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับ การมีสภาพทางสังคมดี ส่วนข้อต่อไปนี้เป็นความคาดหวังทั้งสิ้น ดังนี้ การมีสุขภาพจิตดีมีอารมณ์ขัน เชื่อมมั่นในตนเอง กล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ได้ มุ่งให้งานสำเร็จ ปรับตัวได้ดี ฉลาด มีไหวพริบดีคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมสูง เข้าสังคมเป็นผู้อื่นยอมรับได้ เสียสละเป็นประชาธิปไตย และได้ศึกษาคุณลักษณะด้านวิชาชีพ พบว่าด้านความรู้ครูและผู้บริหารมีความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายกลุ่มมีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท ภาระหน้าที่ของโรงเรียนและพัฒนาตนเองให้เป็นคนทันสมัย ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ขวนขวายหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ส่วนข้ออื่น ๆ ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้เป็นความรู้เรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความรู้ ความเข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความรู้ความเข้าใจเรื่องมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน การกระจายอำนาจทางการศึกษา การประกันคุณภาพทางการศึกษา และด้านทักษะทางการบริหาร ครูและผู้บริหารมีความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด รายกลุ่มมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์สามารถประสานงานได้เป็นอย่างดี และ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าแยกเป็นรายข้อพบว่าส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมาก

ถวัลย์ หงษ์ไทย (2547 : 56) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่าสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน 3 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยรวมทุกด้าน พบว่าครูผู้สอนมีทัศนะต่อสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน ตามทัศนะของครูผู้สอนพบว่า

โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิภาพและผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีสภาพความเป็นผู้บริหารมีอาชีพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่าและผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีสภาพความเป็นผู้บริหารมีอาชีพ ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ 10 ปี หรือน้อยกว่ามีสภาพความเป็นผู้บริหารมีอาชีพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี

ศิริวรรณ เสนารักษ์ (2549 : 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการโรงเรียนวิถีพุทธในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ภาวะผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก การดำเนินการ โรงเรียนวิถีพุทธ ผู้บริหารสถานศึกษามีการดำเนินการ โรงเรียนวิถีพุทธทั้ง 6 ชั้น ได้แก่ ชั้นเตรียมการ ชั้นดำเนินการจัดสภาพและองค์ประกอบ ชั้นดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา ชั้นดูแลสนับสนุนใกล้ชิด ชั้นปรับปรุงพัฒนาต่อเนื่อง ชั้นประเมินผลและเผยแพร่ผลดำเนินการ อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และมนุษยสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับการดำเนินการ โรงเรียนวิถีพุทธ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์สามารถร่วมกันพยากรณ์การดำเนินการ โรงเรียนวิถีพุทธใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ได้ร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุทิน สารวิถี (2551 : 132) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 และเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะทางการบริหารตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารมีคุณลักษณะทางการบริหารด้านความเป็นผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความสามารถในการสื่อสารแตกต่างกัน ส่วนด้านความสามารถในการจัดการและด้านยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน โดยด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ที่อยู่โรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากโรงเรียนขนาดเล็ก ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และด้านความสามารถในการสื่อสารพบว่าโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ แต่ไม่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะทางการบริหารตามประสบการณ์การบริหารงานในโรงเรียน พบว่า โดยรวม

แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความสามารถในการสื่อสาร และด้านความสามารถในการจัดการแตกต่างกัน ส่วนด้านความยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารระหว่าง 1-10 ปี แตกต่างจากผู้มีประสบการณ์ 20 ปีขึ้นไป แต่จะไม่แตกต่างกับผู้ที่มีประสบการณ์ระหว่าง 11-20 ปี

ณัฐชยรัตน์ ชูมิวสิน (2552 : 109-110) ได้วิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ 2. การบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ และ 3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ ผลการวิจัย สรุปว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ในส่วนการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับการบริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปรารภ หลงสมบุญ (2552 : 91) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. ระดับคุณลักษณะของผู้บริหาร 2. ระดับการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา 3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับ มาก ทั้งในภาพรวม และแยกพิจารณาในแต่ละด้าน การมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 อยู่ในระดับ มาก ทั้งในภาพรวม และแยกพิจารณาในแต่ละด้าน และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยภาพรวม ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารในภาพรวม คุณลักษณะทางสังคม และคุณลักษณะภูมิหลังทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Magnuson (1971 : 78-91) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดย จำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 2 คุณลักษณะไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือมีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ

ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่

2. คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีวิจรรย์ญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีสติไม่ใช้อารมณ์มีความจริงใจ ความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

เอสตัน (Easton, 1974 : 6894-6895) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดีผิวดำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ในรัฐเซาท์อีสเทอร์น โดยใช้กลุ่มประชากร คือ คณบดี 58 คน สอบถามคณบดีโดยใช้แบบสอบถาม 39 คน และใช้การสัมภาษณ์ 19 คน สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกและความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติทางการบริหาร และคุณลักษณะความสามารถของคณบดี จะนำไปสู่ความสำเร็จดังนี้

1. ความสามารถในการทำงานกับประชาชน
2. การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์
3. ความสามารถในการจัดองค์การ
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
5. ความเชื่อมั่นในตนเอง
6. ความคิดริเริ่ม
7. ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
8. ความรู้ทั่วไป

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 65-66) ได้ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพ และพฤติกรรมของผู้บริหารโดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตามผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. บุคลิกภาพและพฤติกรรม จากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่าผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ มีเชาวน์ปัญญาดีมีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวางชอบกิจกรรมและงานสังคม มีมารยาททางสังคมดี มีฐานะทางเศรษฐกิจ

2. บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้บริหารจะมีบุคลิกลักษณะดังนี้ คือ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียกำลังใจรู้หลักและวิธีการ

ทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับ หมุ่คณะในการทำงาน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ เป็นผู้มีความสามารถในการพูด และสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจมีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา

ลู (Liu, 1985 : 0861-A) ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์สูงกับความสำเร็จของโรงเรียน Freedman (1986 : 1545-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและ ผู้ร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่า การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบของผู้บริหาร และผู้ร่วมงานมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกับครูให้มากขึ้น

เพียน วงศ์ทองดี (2553 : 134) ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดลาดศรีพรหม (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 128) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา ผลสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และได้แนวทางและข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดลาดศรีพรหม (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 128) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดลาดศรีพรหม (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 128) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารงานบุคคล ระดับปัญหาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาโรงเรียนวัดลาดศรีพรหม (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 128) ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับน้อย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล และระดับผลสำเร็จจากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา

โรงเรียนวัดลาดศรัทธาราม (สำนักงานสลากกินแบ่งสงเคราะห์ 128) พบว่า ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก

พริศศักดิ์ หม่อนกันทา (2553 : 98) ได้ ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนบ้านแหลมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ ผลการวิจัย พบว่าการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียน บ้านแหลมโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระบี่ โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง และมีผลการวิจัยในแต่ละด้านดังนี้ 1. ด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมประชุมวางแผน ให้ความเห็น ข้อเสนอแนะในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ติดตามประเมินผลการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาให้ได้มาตรฐานการศึกษา 2. ด้านบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บริจาคทรัพย์สินและทรัพยากรอื่น ๆ แก่โรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณของโรงเรียน 3. ด้านบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ และ 4. ด้านบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริม สนับสนุนงานกิจกรรมนักเรียน ประสานงานกิจกรรมทางการศึกษาและรณรงค์ประชาสัมพันธ์กิจกรรมทางการศึกษาแก่ชุมชน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การควบคุม ดูแลความประพฤติของนักเรียน

สราวุธ เฟื่องศิริโคตร (2554 : 124) ได้วิจัย เรื่อง รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย มี 5 องค์ประกอบดังนี้ 1. หลักการและแนวคิด ได้แก่ การส่งเสริมความเป็นหุ้นส่วนและการมีข้อตกลงร่วมกันในการทำงานระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง 2. วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาเด็กพัฒนาผู้ปกครองและพัฒนาโรงเรียน 3. ลักษณะการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง มี 2 แบบ ได้แก่ แบบเป็นทางการและแบบไม่เป็นทางการ 4. การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ได้แก่ ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการและร่วมประเมินผลและ 5. บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอบรมเลี้ยงดูในฐานะผู้ปกครองด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการอาสาสมัคร ด้านการเรียนรู้ที่บ้าน ด้านการตัดสินใจ และด้านการร่วมมือกับชุมชน โดยผลการวิจัยสรุปว่า ผลการใช้รูปแบบการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัย พบว่า รูปแบบ การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาปฐมวัยมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก

สุวิชา วิริยมาณวงษ์ (2554 : 77) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิจัยและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภายใต้บริบทของโรงเรียนภูมิปัญญา และโรงเรียนวิทยาการ ได้รูปแบบ การมีส่วนร่วมของสถานศึกษากับชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ทำให้สถานศึกษากับชุมชน มีส่วนร่วมมากขึ้น ประกอบด้วยวิธีการดำเนินงาน 4 ประการคือ 1. การนำโรงเรียนสู่ชุมชน โดยสถานศึกษาเข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ให้ความอนุเคราะห์และความร่วมมือจัดกิจกรรมตาม ที่ชุมชนต้องการหรือร้องขอ เป็นวิทยากรให้ชุมชน เป็นคณะกรรมการ เป็นที่ปรึกษาของชุมชนหรือหน่วยงานในชุมชน 2. การสร้างความศรัทธาของผู้บริหารและครู โดยผู้บริหารและครูประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีความรับผิดชอบ มีความจริงใจในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชน ครูมีความตั้งใจและจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 3. การนำชุมชนเข้าสู่โรงเรียน โดยสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามาร่วมในกิจกรรมของโรงเรียน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 4. การให้บริการชุมชน โดยสถานศึกษาให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ชุมชน ให้ชุมชนใช้สถานที่ของโรงเรียนในการทำกิจกรรม ให้ชุมชนใช้บริการอาคารสถานที่ในการจัดกิจกรรม

ลอเรนซ์ (Lawrence, 1997 : 1149-1150) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน โดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือคนในชุมชนที่ยากจน รัฐนิวยอร์ก ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสังเกต ผลการวิจัย พบว่า เมื่อจัดดำเนินโครงการความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับคนในชุมชนดีขึ้นจากเดิม เป็นไปตามเป้าหมายโครงการที่ตั้งไว้ ครูและผู้บริหารให้ความสนใจในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนและชุมชนมากขึ้น

แอนซา อุสมา (Anzar Uzma, 1974 อ้างถึงในสราวุธ เฟื่องศรีโคตร, 2554 : 146) ได้ศึกษาส่วนประกอบซึ่งช่วยสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรัฐบาโลซิสแดนประเทศปากีสถาน พบว่า สิ่งสนับสนุนการศึกษาหรือการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องของชุมชนจากการสำรวจเป็นขั้นตอน พบว่า อาจมีผลมาจากความพึงพอใจของชุมชน ที่จะปรับปรุงบรรยากาศการศึกษา การตอบสนองความต้องการของชุมชน ในการศึกษาบทบาทของผู้เป็นส่วนประกอบซึ่งผ่านการฝึกหัดและการขับเคลื่อนของกลุ่มสังคม สังคมเป็กระหว่างคณะกรรมการการศึกษาหมู่บ้านอื่นๆ และสังคม รวมทั้งเศรษฐกิจระหว่างคนในหมู่บ้าน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถสรุปได้เป็นคุณลักษณะในด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Stogdill ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะทางกาย
2. ด้านภูมิหลังทางสังคม
3. ด้านความรู้ สติปัญญา
4. ด้านบุคลิกภาพ
5. ด้านลักษณะที่เกี่ยวกับงาน
6. ด้านลักษณะทางสังคม