

2. งานกิจกรรมนักเรียน
3. งานหลักสูตรการสอน
4. งานบริหารบุคลากร
5. งานอาคารสถานที่
6. งานธุรการ
7. งานพัฒนาบุคลากร
8. งานประเมินผล

เทย์เลอร์ (Taylor. 1975 ; อ้างถึงใน ภาวिका ธาราศรีสุทธิ, 2542 : 12) ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด Taylor มองคนงานแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องจักรที่สามารถปรับปรุงเพื่อเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้ เจ้าของคำรับ O.B.W. คือประสิทธิภาพของการทำงานสูงสุดจะเกิดขึ้นได้ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 3 อย่างคือ

1. เลือกคนที่มีความสามารถสูงสุด (Selection)
2. ฝึกอบรมคนงานให้ถูกวิธี (Training)
3. หาสิ่งจูงใจให้เกิดกำลังใจในการทำงาน (Motivation)

ภาวिका ธาราศรีสุทธิ (2542 : 17) แนวคิดในเรื่องหลักเกี่ยวกับการบริหารทั่วไป 7 ประการ ดังนี้

1. หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง
2. หลักสายบังคับบัญชา เริ่มจากบังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำสุด
3. หลักเอกภาพของบังคับบัญชา (Unity of Command)
4. หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control) ผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่จะอยู่ใต้การดูแลจึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด
5. การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication) เช่น การสื่อสารโดยตรงจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง
6. หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด คือ ไม่ควรมีสายบังคับบัญชาที่ยืดยาว หลายระดับมากเกินไป
7. หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายบังคับบัญชาและสายเสนาธิการ (Line and Staff Division)

ภาววิดา ธาราศรีสุทธิ (2542 : 10 - 13) ทฤษฎีบริหารองค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) มาจากแนวคิดของ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการ ประกอบด้วย

1. หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย
2. การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ ที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์
3. การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง
4. การแบ่งงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว
5. มีระบบความมั่นคงในอาชีพ

ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของแมกกรีเกอร์ (Mx Gregor Theory X, Theory Y) เสนอแนวคิดการบริหารอยู่บนพื้นฐานของข้อสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ต่างกันดังนี้

1. คนไม่ชอบทำงาน และหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ
2. คนไม่ทะเยอทะยาน และไม่คิดริเริ่ม ชอบให้คำสั่ง
3. คนเห็นแก่ตนเองมากกว่าองค์กร
4. คนมักต่อต้านการเปลี่ยนแปลง
5. คนมักโง่ และหลอกง่าย

ทฤษฎี Y (Integration of Individual and Organization Goal) มีดังนี้

1. คนจะให้ความร่วมมือ สนับสนุน รับผิดชอบ ขยัน
2. คนไม่เกียจคร้านและไว้วางใจได้
3. คนมีความคิดริเริ่มทำงานถ้าได้รับการจูงใจอย่างถูกต้อง
4. คนมักจะพัฒนาวิธีการทำงาน และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

อูชิ (Ouchi) ชาวญี่ปุ่น ศาสตราจารย์แห่งมหาวิทยาลัย UCLA (of California Los Angeles) ได้เสนอทฤษฎี Z (Z Theory) ทฤษฎีนี้รวมเอาหลักการของทฤษฎี X, Y เข้าด้วยกัน แนวความคิดก็คือ องค์กรต้องมีหลักเกณฑ์ที่ควบคุมมนุษย์ แต่มนุษย์ก็รักความเป็นอิสระ และมีความต้องการหน้าที่ของผู้บริหารจึงต้องปรับเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมายของบุคคลในองค์กร มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการคือ (ศิริพงษ์ เสาภายน. 2548 : 14)

1. การทำให้ปรัชญาที่กำหนดไว้บรรลุ
2. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. การให้ความไว้วางใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทฤษฎี หมายถึง การกำหนดข้อสันนิษฐาน ซึ่งได้รับมาจากวิธีการทางตรรกวิทยา วิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ทำให้เกิดกฎเกณฑ์ที่ได้มาจากการสังเกต ค้นคว้าและการทดลอง โดยใช้เหตุผลเป็นพื้นฐานเพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจในความเป็นจริงและนำผลที่เกิดขึ้นนั้นมาใช้เป็นหลักเกณฑ์

การบริหารตามแนวปฏิรูปของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

จากกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาให้สอดคล้อง เพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงของข่าวสารข้อมูลที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงนับเป็นจุดเริ่มต้นของการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่ควบคุมดูแลการจัดการศึกษาของชาติ ได้จัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ได้สรุปแนวทาง และรับหลักการ ในการดำเนินงาน การปฏิรูปการศึกษาขึ้น จึงนับว่าได้เริ่มการปฏิรูปการศึกษาเป็นต้นมา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 6) ได้กำหนดแนวทางปฏิรูปการศึกษาใน 4 ด้าน โดยมีเป้าหมายให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ตามบัญญัติ 10 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหาร โรงเรียน ครูใหญ่ อาจารย์ใหญ่ ผู้อำนวยการ มีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ผู้บริหารควรมีเวลาอยู่ประจำสถานศึกษา ทั้งนี้เพื่อดูแลการปฏิบัติงานภายในให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย
2. มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของ โรงเรียน หรือสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุข มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามธรรมชาติ โดยให้ได้ฝึกปฏิบัติจริงและปลูกฝังเรื่องความสะอาด ความมีวินัยเอื้อเพื่อพ่อแม่ มีความรัก ความสามัคคี รวมทั้งการจัดให้โรงเรียนมีความร่มรื่นมีต้นไม้ แหล่งน้ำ บ่อน้ำ ไร้ฝุ่น ไร้มลภาวะ
3. เป็นโรงเรียนที่มีความพร้อม มีแผนผังเต็มรูปแบบ มีห้องเรียน มีห้องสมุด มีห้องคอมพิวเตอร์ ห้องทดลอง ห้องปฏิบัติการ ตลอดจนสนามกีฬาครบครัน โดยให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น
4. มีอุปกรณ์การเรียนการสอนครบครัน โดยจัดซื้อในราคาท้องตลาดที่เป็นธรรม ทั้งให้เหมาะสมกับการใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. มีบุคลากร ครูผู้สอนครบตามเกณฑ์ หากขาดแคลน ควรให้ครูที่เกษียณอายุ หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนผู้ทรงคุณวุฒิ มาช่วยสอน และ/หรือให้มีระบบการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

6. องค์กรท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทางด้านวิชาการ หรือ ด้านบริหาร เช่น กำหนดหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ได้แก่ การสอน ภาษาอังกฤษตั้งแต่ระดับประถมศึกษา การสอนวิชาชีพการเกษตร การก่อสร้าง การไฟฟ้า เป็นต้น

7. มีการเก็บค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียมการศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษา และจัดอุปกรณ์การเรียนการสอนให้ครบครัน ทั้งนี้ยกเว้นค่าเล่าเรียนสำหรับเด็กยากจน และจ่าย ค่าตอบแทนให้นักเรียน ในการพัฒนาหรือฝึกปฏิบัติ ฝึกอาชีพ ที่เกิดรายได้ และเป็นประโยชน์ แก่โรงเรียน เช่น การปลูกพืชผักสวนครัว การเลี้ยงปลา การเลี้ยงไก่ เป็นต้น

8. มีการส่งเสริมให้บุคคลหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการแสวงหาทรัพยากร ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการของสถานศึกษา การจัดสวัสดิการให้กับครู เช่น การจัดที่พัก ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา ค่าสอนพิเศษ ค่าฝึกอบรม ตลอดจนการแก้ไขปัญหาหนี้สินของครู

9. มีการวัดและประเมินผลทางการศึกษา ที่มุ่งเน้นผลการผลิต คือ คุณภาพของ นักเรียนตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตร

10. เป็นโรงเรียนที่ผู้นำท้องถิ่นและผู้ปกครองทุกระดับทุกประเภทยอมรับว่า เป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน

ตามมาตรา 81 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กำหนด ให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมและสนับสนุนให้เอกชนจัดการศึกษาอบรมให้เกิดความรู้คู่คุณธรรม จัดให้มีกฎหมายเกี่ยวกับการศึกษาแห่งชาติปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ทางเศรษฐกิจและสังคมสร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุน การค้นคว้าวิจัยในศิลปะวิทยาการต่าง ๆ เร่งพัฒนา วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนา ประเทศพัฒนาวิชาชีพครู และส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ รวมทั้ง ในการจัดการศึกษาของรัฐให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเอกชน ตามกฎหมายบัญญัติให้คุ้มครองการจัดการศึกษาซึ่งประกาศกฎหมายทางการศึกษา เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2542 มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2545 : 17 - 22)

ธีระ รุณเจริญ (2544 : 67 - 68) ได้ประมวลสรุปลักษณะเด่นเกี่ยวกับการบริหารตามแนว ปฏิรูปการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ในรายงานการวิจัย เรื่องสภาพ และปัญหาการบริหาร และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทยเพื่อประกอบ การพิจารณาดำเนินการดังนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม / การบริหาร โดยองค์กรคณะบุคคล ดังนี้

- 1.1 ส่วนกลาง
 - 1.1.1 สภาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - 1.1.2 คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.1.3 คณะกรรมการอุดมศึกษา
 - 1.1.4 คณะกรรมการศาสนา และวัฒนธรรม
- 1.2 ส่วนท้องถิ่น
 - 1.2.1 คณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2.2 คณะกรรมการสถานศึกษา
2. การบริหารที่เน้นการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของนักเรียน ดังนี้
 - 2.1 เป็นการศึกษาที่ให้ทุกคน ทุกฝ่าย ทุกองค์กรมีส่วนร่วม
 - 2.2 เป็นการศึกษาที่มีหลักการ แนวทาง รูปแบบที่ชัดเจน
 - 2.3 เน้นการบริหารการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยี
3. การบริหารที่ใช้บุคลากรมืออาชีพ (Professional) ดังนี้
 - 3.1 มีลักษณะเฉพาะ เช่น วิสัยทัศน์ เป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์
 - 3.2 ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 - 3.3 ต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. การบริหารที่ต้องมีการตรวจสอบและประเมินตามมาตรฐาน ดังนี้
 - 4.1 ภายใน โดยหน่วยงาน
 - 4.2 ภายนอก โดยสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
5. การบริหารที่เน้นเป็นพิเศษที่สถานศึกษา / โรงเรียน ดังนี้
 - 5.1 ใช้กระจายอำนาจการบริหาร 4 ด้าน ได้แก่
 - 5.1.1 การบริหารงานทั่วไป
 - 5.1.2 การบริหารงบประมาณ
 - 5.1.3 การบริหารงานบุคลากร
 - 5.1.4 การบริหารงานวิชาการ
 - 5.2 เน้นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School Based Management SBM
6. การบริหารที่เน้นการกระจายอำนาจ ดังนี้
 - 6.1 ระดับท้องถิ่น

6.1.1 เขตพื้นที่การศึกษา

6.1.2 สถานศึกษา

7. การบริหารที่อาศัยองค์การวิชาชีพ ดังนี้
 - 7.1 สภาครูและบุคลากรทางการศึกษา
 - 7.2 องค์การกลางบริหารงานบุคคล
8. เน้นคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพมากขึ้น
9. การบริหารที่เน้นความทัดเทียมกัน ดังนี้
 - 9.1 ในด้านปริมาณ : ประชากร จำนวน โรงเรียน ภูมิภาคประเทศการคมนาคม
 - 9.2 ในด้านงบประมาณ : ค่าใช้จ่ายรายหัว
10. การบริหารที่ต้องประกันคุณภาพให้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้
 - 10.1 นักเรียน
 - 10.2 ผู้ปกครอง
 - 10.3 ชุมชน สังคม

สรุปได้ว่าภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารงาน ทั้ง 10 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น จำเป็นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามแนวทาง และหลักการที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545

การบริหารอาชีวศึกษา

แม้ปัจจุบันจะมีพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ซึ่งเน้นการจัดการอาชีวศึกษา เพื่อผลิตและพัฒนาากำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรีเทคโนโลยีสายปฏิบัติการ เพื่อยกระดับการศึกษา และการฝึกอบรมวิชาชีพให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ แต่ความเป็นจริงของการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา คือข้อจำกัด ของทรัพยากรการบริหารเช่น งบประมาณ ครูภัณฑ์ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัย ครูไม่เพียงพอ หลักสูตรไม่มีความหลากหลาย และไม่สอดคล้องกับความต้องการ ของสถานประกอบการและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป ขาดการนำ ข้อมูลความต้องการกำลังคนวิเคราะห์เป็นเป้าหมาย ของการเปิดสอนในแต่ละสาขาวิชา รวมทั้ง ไม่คำนึงความสำคัญของคุณภาพและสมรรถนะวิชาชีพที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานเพื่อการแข่งขัน ในระดับนานาชาติ เนื่องจากอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับ การประกอบอาชีพ การมีงานทำ ผลกระทบแรงงานจะทวีความรุนแรงมากขึ้น เพราะตลาดแรงงานจะขยายฐานออกไป เป็น 10 ประเทศของสมาชิกกลุ่มอาเซียน ซึ่งมีประชากรจำนวนถึง 600 ล้านคน การเคลื่อนย้าย

แรงงาน อย่างเสรีในปี พ.ศ. 2558 จะเป็นทั้งวิกฤติและ โอกาสของแรงงานไทย (อนันท์ งามสะอาด. 2556 : 1)

แนวทางการบริหารอาชีวศึกษา

การบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ แผนการดำเนินงาน โครงการ ตัวชี้วัดที่เหมาะสม โดยเน้นความร่วมมือ สร้างเครือข่ายกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ เอกชน สถานประกอบการ เพื่อให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ กำหนดเป้าหมายและพัฒนากำลังคนที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะต้องจัดการเรียนการสอนกับสถานประกอบการที่มีความพร้อมในทรัพยากรการบริหารที่มีมากกว่า ร่วมพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาให้มีความรู้ทั้งทฤษฎีและเชี่ยวชาญในภาคปฏิบัติ ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้จริงและสามารถประกอบอาชีพอิสระได้ สถานศึกษาควรดำเนินการดังนี้ (อนันท์ งามสะอาด. 2556 : 4 - 6)

1. จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน ดังนี้
 - 1.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.3 ดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.4 จัดให้มีการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 - 1.5 จัดให้มีการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 1.6 จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
 - 1.7 จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายใน ดังนี้
 - 2.1 จัดทำรายงานประจำปีและเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในวันที่ 30 พฤษภาคมของทุกปี
 - 2.2 หน่วยงานต้นสังกัดสถานศึกษาอาชีวศึกษา ทำการประเมินคุณภาพภายในให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี
 - 2.3 สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
3. จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ดังนี้
 - 3.1 สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามแผนการพัฒนาคูณภาพของสถานศึกษาทุกปี

3.2 ให้หน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา อย่างน้อย 1 ครั้งในทุก 3 ปี

4. สถานศึกษามีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

4.1 กำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติและมาตรฐานการอาชีวศึกษาตามที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ครอบคลุมสมรรถนะวิชาชีพทุกหลักสูตรและสาขาวิชา ให้เหมาะสมกับสภาพผู้เรียน สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชน ท้องถิ่นและเทคโนโลยี

4.2 จัดโครงสร้างการบริหารที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสอดคล้องกับระบบการประกันคุณภาพภายใน

4.3 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและสอดคล้องกับแนวทางที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ ดังต่อไปนี้

4.3.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ และแผนดำเนินการของสถานศึกษา

4.3.2 กระบวนการเรียนรู้และฝึกประสบการณ์

4.3.3 การวิจัยและนวัตกรรม

4.3.4 การบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม

4.3.5 การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ

4.3.6 การบริหารและการจัดการสถานศึกษา

4.3.7 การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

4.3.8 การเงินและงบประมาณของสถานศึกษา

5. การพัฒนาคุณภาพการศึกษอาชีวศึกษา สถานศึกษาคควรยึดหลักในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และปรัชญาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มีหลักการสำคัญ ดังนี้

5.1 การอาชีวศึกษา เป็นการจัดการศึกษาวิชาชีพเพื่อพัฒนากำลังคนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และระดับปริญญาตรี สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ ส่วนการฝึกอบรมวิชาชีพเป็นการฝึกทักษะวิชาชีพระยะสั้นหรือระยะยาวที่ไม่ได้รับวุฒิการศึกษา

5.2 หลักการสำคัญของการจัดการอาชีวศึกษา คือ จะต้องฝึกให้ผู้เรียนมีประสบการณ์จนสามารถทำงานได้จึงจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือกับชุมชน สังคม และสถานประกอบการ

5.3 ปรัชญาของการจัดการอาชีวศึกษา คือจะต้องให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5.4 การจัดการอาชีวศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐานและการประกันคุณภาพที่ชัดเจน ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา

5.5 การจัดการอาชีวศึกษาต้องให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของการอาชีวศึกษา ซึ่งได้กำหนดวิสัยทัศน์ คุณภาพการอาชีวศึกษาว่า มุ่งจัดการศึกษาวิชาชีพ ตามหลักสูตรสมรรถนะ และการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยใช้สถานศึกษาเป็นฐานร่วมกับภาคีเครือข่าย เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา ให้เป็นพลเมืองและพลโลกตามความต้องการของสังคมและตลาดแรงงาน และเป็นผู้ประกอบการยุคใหม่สามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กระบวนการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้เรียนอาชีวศึกษา โดยการสร้างคุณภาพ โอกาส และความร่วมมือจะส่งผลให้เกิด ผลผลิต (Output) ได้แก่ผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคนิค โน โดยี มีคุณภาพและสมรรถนะเป็นที่พึงพอใจของสถานประกอบการ และมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการกำลังคนเพื่อขับเคลื่อนให้เกิดสังคมแห่งปัญญา (Wisdom Society) สร้างความมั่นคงมั่งคั่งในสังคมอุดมปัญญาสนับสนุนสถานศึกษาให้ผลิตกำลังคนที่เพียงพอเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของชุมชนจากการพัฒนาอาชีพตามภูมิสังคมอาชีพ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (อัญชลี ธรรมะวิธิกุล. 2552 : 23)

กล่าวโดยสรุปการบริหารอาชีวศึกษาสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา นักเรียนนักศึกษา ชุมชน สถานประกอบการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยการส่งเสริมสนับสนุนการกำกับดูแล คำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาและมาตรฐานการอาชีวศึกษา ยึดหลักการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะที่มุ่งให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อเข้าสู่ตลาดแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผู้บริหารมืออาชีพ

ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

การบริหารงานในยุคปัจจุบันต้องการผู้บริหารมืออาชีพมาทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการให้ก้าวทันโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วซึ่งเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากความเจริญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันเป็นภาวะการณ์ที่ก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจฐานความรู้เพื่อการแข่งขันและความร่วมมือ ผู้บริหารมืออาชีพเท่านั้นจึงจะสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

จำลอง นักพ่อน (2543 : 1 - 3) ได้ให้ความหมายผู้บริหารการศึกษามืออาชีพไว้ว่า นักบริหารการศึกษามืออาชีพนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่างแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่น ๆ ได้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 72 - 73) กล่าวถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. มีความพร้อมทางด้านข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Factor) นักบริหารต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้เทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหารจัดการ การวางแผน การจัดองค์กร หลักสูตรการสอน การวัดผล และประเมินผล เป็นต้น
3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity to Events) สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน และสามารถดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง
4. มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skills and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคม

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและนอกองค์กร

5. มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหา และตัดสินใจ (Analytical, Problem Solving, Decision Making Skill) อาศัยหลักการวิทยาศาสตร์การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วย เพื่อรักษาสมดุลให้เกิดในองค์กร
6. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) นักบริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง ในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม
7. มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง (Proactivity Inclination to Respond Purposefully to Events) นักบริหารต้องมองงานได้อย่างชัดเจน รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาว และเป้าหมายโดยรวม
8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่ม โครงการใหม่ ๆ และทำให้สำเร็จ เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม
9. มีความไวต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติ และสนใจในความรู้สึกของคนอื่น
10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skills) ต้องรู้ว่า จะรู้อะไร และต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็น คิดได้ และบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้

สมชาย เทพแสง (2543 : 20 - 23) ได้กล่าวถึงความเป็นผู้บริหารมืออาชีพว่า เป็นกับตันที่ชำนาญทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายและนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีลักษณะที่ดี หลักการสำคัญในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิกและงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้อำนาจ และงบประมาณที่จำกัด ถ้าสามารถทำได้ก็ถือว่าเยี่ยม

แต่อย่างไรก็ตามความเป็นผู้บริหารที่เก่งดี มีคนชื่นชอบศรัทธานั้น บางครั้งขึ้นกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ด้วยที่เรียกว่า สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ ซึ่งลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพต้องมีลักษณะ 20 P ดังนี้

1. Psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน รู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดี ที่เรียกว่า รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษาใจคอของแต่ละคนว่าเป็นคนอย่างไรหรือการบริหารใครต้องวิเคราะห์เขาก่อนอันดับแรก
2. Personality ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดีตั้งแต่การแต่งกาย การเดิน การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาควรมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือ และควรมีอักษรศาสตร์ไม่ตรีทำให้เกิดความประทับใจ รวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มารยาทต่าง ๆ ต้องคำนึงถึงทุก ๆ ด้าน
3. Pioneer ผู้บริหารมืออาชีพต้องกล้าได้กล้าเสีย ผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุกเพื่อให้คนยอมรับศรัทธาต้องทนกับความเหน็ดเหนื่อยและมีความมานะอดทนเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. Poster ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี และการประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือ มุขปาฐะ
5. Parent ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องเป็นพ่อแม่หรือผู้ปกครองและต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และผู้บริหรต้องวางตัวเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย
6. Period ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นคนตรงเวลา การทำงานตรงเวลาสะท้อนให้เห็นว่าเป็นความซื่อสัตย์ได้ทางหนึ่ง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
7. Pacific ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสุ่มรอบคอบใจเย็น ถ้ามีความสุ่มรอบคอบทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าประมาทงานอาจจะเสียหายภายหลัง และมีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม คังสำนวนภาษาอังกฤษที่ว่า ASG เปรียบเสมือน เลือช่อนเล็บหรือคมในฝัก
8. Pleasure ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีอารมณ์ขัน แก่สถานการณ์ในช่วงที่ตึงเครียดได้ จะช่วยให้คนอื่นไว้วางใจ ตลอดจนการทำงานเป็นไปด้วยความสุขไม่เคร่งเครียด
9. Prudent ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมองการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์และผู้บริหารมืออาชีพต้องทันสมัยอยู่ตลอดเวลาและสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ส่งผลให้เกิด

ความคิดพลาคน้อยลง

10. Principle ผู้บริหารมืออาชีพต้องยึดหลักการเป็นหลัก รวมทั้งทฤษฎีต่าง ๆ ที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้
11. Perfect งานที่เกิดขึ้นต้องให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ และมีความครบถ้วน ถูกต้องมีการตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณภาพของงานเป็นหลัก
12. Point งานที่ทำได้ต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอนชัดเจนสามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทาง
13. Plan งานที่ทำได้ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและพึงระลึกอยู่เสมอว่า งานใดก็ตามถ้ามีการวางแผนงาน งานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งทาง
14. Pay ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจกับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอจะช่วยให้บุคลากรมุ่งทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป
15. Participation ผู้บริหารมืออาชีพต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและมองเห็นความสำคัญในการทำงาน พร้อมจะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์
16. Pundit ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้เรื่องงานที่จะทำอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้
17. Politics ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง บางครั้งต้องทำตนเหมือนนักการเมืองเข้ากับคนได้ทุกชั้น ตลอดจนถูลมบ้าง อย่าแข็งเกินไป
18. Poet ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร เพราะถ้าเรามีความสามารถด้านการเขียนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และเกิดความศรัทธาจากคนอื่น
19. Perception ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ ตรวจสอบและทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ ตลอดจนบันทึกเหตุการณ์และเลือกใช้อย่างเหมาะสม
20. Psycho ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพครุ เป็นนักบริหารที่มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาสังคม ตลอดจนการปฏิรูปสังคม โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานผู้บริหารต้องรักในศักดิ์ศรี

ในสถาบันและของตนเองไม่ดูถูกดูแลตนเองและพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย ตลอดจนจรรยาบรรณในอาชีพของตน

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2545 : 14 - 16) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา จำเป็นต้องมีการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีทั้ง ความสามารถในการบริหารจัดการและมีความสามารถในการเป็นผู้นำคือมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพซึ่งมีคุณลักษณะอยู่ 4 ประการดังนี้

1. ความเสนาหา
2. การคลใจ
3. การสร้างความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล
4. การกระตุ้นการใช้ปัญญา

ความเสนาหา (Affection) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารมีอิทธิพลต่อครู โดยการพูดปลุกเร้า อารมณ์โน้มน้าวจิตใจด้วยการใช้อำนาจที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร ผู้บริหารสามารถทำให้ครู เชื่อถือ ศรัทธา ภูมิใจ และเชื่อมั่นในความสามารถของผู้บริหาร ครูจะรู้สึกอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้ และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร ความเสนหามากไปด้วยกันกับวิสัยทัศน์ ผู้บริหารที่เป็นแบบเสนหาจะแน่ใจว่าวิสัยทัศน์คือ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาสอดคล้องกับ ความต้องการของครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน

การคลใจ (Inspiration) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้กระตุ้นคลใจครู ให้เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตของสถานศึกษาซึ่งทุกคนมีส่วนร่วม ในความสำเร็จนั้น โดยการอธิบายให้เห็นคุณค่าของเป้าหมายและสร้างความเชื่อมั่นว่าจะสามารถ ปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายได้

การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล (Individualized Consideration) เป็นกระบวนการ ที่มีผู้บริหารให้ความสนใจดูแลครูแต่ละคนอย่างใกล้ชิด ผู้บริหารจะปฏิบัติต่อครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันช่วยเหลือชี้แนะการทำงานเมื่อครูต้องการด้วยความเข้าใจ ผู้บริหารจะร่วมทำงานกับ คณะครูและร่วมในกิจกรรมการพัฒนาครู ตลอดจนส่งเสริมให้ครูพัฒนาตนเองตามความต้องการ

การกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารกระตุ้น ให้ครูตระหนักในปัญหากระตุ้นสร้างระบบการคิดและเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

มียุทธศาสตร์ในการคิดและการแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ผู้บริหารจะกระตุ้นการใช้ปัญญา และความคิดในการป้องกันปัญหามากกว่าการแก้ไขปัญหา ส่งเสริมให้ครูแสดงความคิดเห็น โดยมีเหตุผลสนับสนุน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546 : 126) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถ พิสูจน์ตัวเองได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ และประสบการณ์มีความชำนาญ และมี ประสิทธิภาพ

สุบรรณ พงษ์จันโอ (2546 : 22) ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่เป็นสัตบุรุษ นำเอาหลักสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งด้านบริหารตนเอง บริหารทีมงาน บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงานโครงการ เวลาที่วางไว้ บริหารชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรา ด้วยความยึดมั่นในธรรม ไม่ประมาท มีสัมมาทิฐิ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลง ในสิ่งที่ดีขึ้น

อุทัย บุญประเสริฐ (2546 : 12) ได้กล่าวว่า นักบริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีลักษณะ 9 ประการ คือ มีความสามารถในเชิงวิชาการเป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและ ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยทั่วไปกับงานการศึกษาของสถานศึกษา เป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม เป็นผู้ มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกลมองอนาคตขององค์กร และวางแผนสำหรับวันข้างหน้าเป็นหลักมีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิรูปการศึกษา มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง หลักสูตร ศาสตร์การสอน รูปแบบการเรียนการสอน มีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยี ใน ระดับที่เพียงพอ มีความสามารถในการแสวงหาทุนแหล่งเงินทุนและการบริหารงบประมาณของ สถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมไทย

รุ่ง แก้วแดง (2547 : 1 - 2) กล่าวว่า คำว่าผู้บริหารมืออาชีพ เป็นคำที่ค่อนข้างใหม่ สำหรับวงการศึกษาก็จะเริ่มเป็นที่กล่าวถึงมากขึ้นก็เมื่อมีการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 จึงยังไม่มีใครให้คำจำกัดความที่ชัดเจนว่าผู้บริหารมืออาชีพทาง การศึกษามีลักษณะอย่างไร โดยในหมวด 7 ได้กำหนดไว้ว่า ทั้งผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหาร การศึกษาในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนด โดยในภาพรวมคำว่า มืออาชีพ หรือ Professional มีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ต้องเป็นคนที่ยังชีพด้วยงานนั้น คือ ต้องมีรายได้หลักจากงานในวิชาชีพที่ทำ และทุ่มเทเวลาให้กับงานในอาชีพนั้นจริง ๆ

2. ต้องมีการศึกษาและอบรม เพื่อให้มีความรู้ มีศาสตร์ มีหลักการ มีทฤษฎี มีการวิจัยค้นคว้า จนรู้ชัดและรู้จริง และมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
3. ต้องนำศาสตร์ไปใช้ในการบริหาร มีการฝึกฝนอย่างจริงจังในอาชีพนั้น ๆ จนเกิดความเชี่ยวชาญ และมีประสบการณ์ที่มากพอ
4. ต้องมีการรับรองมาตรฐานแห่งวิชาชีพ โดยมีการออกใบรับรองหรือใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เช่น แพทย์ พยาบาล ทัศนิก วิศวกร เป็นต้น ซึ่งในการตัดสินใจ การวิเคราะห์ และการดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพดังกล่าว จะต้องใช้ผู้มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ เท่านั้น
5. ต้องมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ สำหรับยึดถือและปฏิบัติโดยเคร่งครัด
6. มีองค์กรหรือสมาคมวิชาชีพให้การรับรอง โดยการออกใบประกอบวิชาชีพ เพื่อควบคุมกำกับดูแลคุณภาพ มาตรฐานและจรรยาบรรณ รวมทั้งมีมาตรการลงโทษเมื่อมีการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 18) ได้ให้ความหมายผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนั้น ๆ เป็นอย่างมากจนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ความชำนาญที่มีอยู่นั้น ไปประกอบอาชีพได้อย่างดี และแม้ว่า ไม่ได้นำเอาความรู้ ความชำนาญและความสามารถไปใช้ประกอบอาชีพเก่งถึงขั้น ที่เรียกว่า มืออาชีพ

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550 : 15) ได้ให้ความหมายผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถมีการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ (Professional) คือ ผู้ที่มีความชำนาญ ความสามารถและประสบการณ์สูงทางด้านนั้น ๆ เป็นอย่างมาก จนกระทั่งสามารถนำเอาความรู้ ความชำนาญ ที่มีอยู่นั้น ไปประกอบอาชีพได้อย่างดี พร้อมทั้งมีความรอบรู้ในสิ่งที่เราปฏิบัติ รู้วิธี และหลักการที่ถูกต้อง มีความพร้อมและไหวพริบในการแก้ไขสถานการณ์เฉพาะหน้า ทำงานทุกครั้งทำให้งานบรรลุตามเป้าหมาย โอกาสล้มเหลวผิดพลาดน้อยมาก