

วารสารบริหารการศึกษา มศว
ปีที่ 13 ฉบับที่ 24 มกราคม – มิถุนายน 2559

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคโลกาภิวัตน์

Visionary Leadership of School Administrators in the Era of Globalization

ธัญยธรณ์ สุภักเลิศ¹, อ.ดร.สมชาย เทพแสง², อ.ดร.สมบูรณ์ บุรศิริรักษ์³

Thanyathorn Suphakert¹, Somchai Thepsaeng², Somboon Burasiriluk³

¹ นิติตการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

³ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม อาจารย์ประจำภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บทคัดย่อ

ศตวรรษที่ 21 เป็นยุค โลกาภิวัตน์ซึ่งต้องเผชิญกับโลกที่มีความเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาที่มีการแข่งขันกันสูง การจัดการศึกษาจึงต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานสามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เหมาะสม ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนประสบความสำเร็จสูงสุด คือผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เป็นผู้มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ซึ่งภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ โดยมีคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างเครือข่าย การเพิ่มพลังอำนาจ และการทำงานเป็นทีม จากสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวผู้บริหาร โรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลว

ของโรงเรียน ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆด้าน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

Abstract

At the beginning of the 21st century, we are living in an era of globalization which encounter with rapidly changing and evolving world. The process of education management must be changed to match such adaptation in the environment which has changing over time and highly competitive markets. Thus, the way to maximize successful school administrators required the school administrators manually

change themselves to be visionary leadership. Visionary leadership refers to the expressive behavior of school administrators, showing signs of leadership which has core characteristics as follows; having vision, being a good role model, networking, empowerment and team work. Such a change of circumstances, the school administrators are crucial to the success or failure of a school that will responsible for bringing the school to the target more effectively and efficiently for all aspects.

Keywords: Visionary Leadership

บทนำ

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของโรงเรียน เป็นผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำโรงเรียนไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆด้าน [1] ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์จึงต้องมีกระบวนการวิธีการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิม ให้กลายเป็นสิ่งใหม่ เช่น การวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินงานการปรับเปลี่ยนโครงสร้างวิธีการทำงานการประยุกต์การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อทำให้โรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และสามารถทำให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ [2] โดยมีคุณลักษณะที่

สำคัญดังนี้ คือ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การสร้างเครือข่าย การเพิ่มพลังอำนาจ และ การทำงานเป็นทีม [3] ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีจะต้องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ที่มีการจูงใจ และกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ขอมรับที่จะปฏิบัติตาม ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมี "ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์" นับตั้งแต่ ผู้อำนวยการเรื่อยลงไปจนถึงระดับหัวหน้างาน [4]

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีจะต้องภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ นับตั้งแต่ผู้อำนวยการเรื่อยลงไปจนถึงระดับหัวหน้างาน เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆด้าน

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์สภาพการณ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ การกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบ มีความซื่อสัตย์ และยึดมั่นสิ่งที่ถูกต้องในการทำงาน มีการประพฤติตนดี ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่อนาคต ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ ต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญด้วยกัน 5 ประการดังนี้ [3]

1. การมีวิสัยทัศน์
2. การเป็นแบบอย่างที่ดี
3. การสร้างเครือข่าย
4. การเพิ่มพลังอำนาจ
5. การทำงานเป็นทีม

1. การมีวิสัยทัศน์ ลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) มีดังนี้ [3] 1. ผู้กำหนดทิศทาง (Direction) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการชี้ทิศทางในการนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปบูรณาการในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งสำหรับในองค์กรของตน ในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวิชาการ ต้องรู้จักการกระจายวิสัยทัศน์ (Share Vision) กับสมาชิกในองค์กร รวมถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรเพื่อให้ได้ก้าว ผู้เป้าหมายพร้อมๆ กัน 2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และสร้างการยอมรับนวัตกรรมทางเทคโนโลยีไปใช้ในระบบการเรียนการสอนอย่างจริงจัง สามารถต่อต้านการยอมรับสิ่งใหม่ในระบบการเรียนการสอน 3. โคมัยก (Spokes Person) ผู้นำต้องมีความสามารถเผยแพร่วิสัยทัศน์ของตน เจรจาหรือต่อรองกับผู้บริหารระดับต่างๆ หรือต่อองค์กรภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายในการทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนางานทางการศึกษา ให้ก้าวหน้าต่อไป 4. ผู้ฝึกสอน (Coach) ผู้นำต้องมีความสามารถในการสร้างทีมงานขึ้นมา เพื่อนำวิสัยทัศน์ของตนไปสู่การปฏิบัติ ต้องรู้จักสอน ให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำ สร้างความไว้วางใจ ให้อำนาจแก่ผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leader) พบว่า มีลักษณะสำคัญดังนี้[5] 1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์และการกระจายวิสัยทัศน์ ให้นักล่นนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2.

การมีทักษะในการจูงใจ เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน 3. การได้รับการยอมรับและไว้วางใจ สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร 4. เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ 5. เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ 6. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม 7. ให้อิสระในการทำงาน เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถพัฒนาระบบความคิดและได้รับการยอมรับเป็นอย่างดี 8. ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร 9. มุ่งเน้นการกระจายและเพิ่มพลังอำนาจแก่บุคลากร 10. มอบหมายงานให้ทั่วถึงและมีความเป็นธรรม เป็นผู้ที่ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน ทำให้บุคลากรดำเนินงานไปสู่เป้าหมายได้อย่างตรงประเด็น ตรงเป้าหมาย

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนที่มองเห็นโอกาสอย่างสร้างสรรค์ โดยวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อม และนำสิ่งที่ได้จากสังเคราะห์ผ่านการวิเคราะห์นั้นมาคาดการณ์อนาคตได้อย่างแม่นยำ อีกทั้งมีการกำหนดทิศทาง ระบุเป้าหมายที่ชัดเจน โดยคำนึงถึงความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมทั้ง การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. การเป็นแบบอย่างที่ดี ลักษณะผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีดังนี้ [5] 1. การเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและไว้วางใจ 2. สร้างการยอมรับและความน่าเชื่อถือให้กับบุคลากร 3. มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน เพื่อให้ประสบความสำเร็จ 4. เป็นผู้ที่มีจิตใจในด้านการบริการพร้อมปรับปรุงพัฒนาการบริการให้เกิดความประทับใจ 5. เป็นผู้มีใจซื่อสัตย์ จริงใจในการทำงาน ให้ความไว้วางใจในการทำงาน โดยปราศจากการควบคุม 6. ให้อิสระในการทำงาน ให้ความใกล้ชิดกับบุคลากร มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงลักษณะผู้นำที่มีผู้นำที่เป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) มีลักษณะสำคัญสามารถแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้ดังนี้ [6] 1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ อาทิ การแต่งกายสุภาพ เรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ การใช้วาจาสุภาพ มีความประพฤติเรียบร้อย มีพรหมวิหาร 4 รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง เป็นต้น 2. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องในลักษณะสร้างสรรค์ อาทิ การให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา การเชิญชวนให้ปฏิบัติตาม การแก้ไขข้อบกพร่อง เป็นต้น 3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจนผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความศรัทธา และปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดีที่เลือกสรรแล้วเป็นปกตินิสัย อาทิ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

โรงเรียน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจเลือกพฤติกรรมของตนเอง เสริมแรงทางบวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เผยแพร่วิธีการที่ถูกต้องในการสร้างคุณธรรม เป็นต้น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียน โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานตามค่านิยมของโรงเรียน เพื่อพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาในอนาคต เป็นที่ปรึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความเพียรพยายามและมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน

3. การสร้างเครือข่าย (Net Working) แนวทางในการสร้างเครือข่ายดังนี้ [7] 1. เชิญองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาร่วมประชุม 2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเครือข่าย ทิศทางกิจกรรมหลักและคุณสมบัติของสมาชิกให้ชัดเจน 3. จัดตั้งกลุ่มแกนนำของเครือข่ายที่พิจารณาตัวเข้ามาทำหน้าที่ประสานงานจัดการและส่งกำลังบำรุงให้กับสมาชิก 4. ความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของและความผูกพันที่เหนียวแน่นมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย 5. เครือข่ายต้องมีวิธีการจัดหาและจัดการทรัพยากร เพื่อความมีประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนกิจการของเครือข่ายและมีความสามารถในการพึ่งตนเอง 6. ทำให้เครือข่ายมีสถานภาพถูกต้องตามกฎหมาย 7. สนับสนุนให้มีการเชื่อมโยงระหว่างเครือข่ายกับเครือข่าย เพื่อเสริมให้เครือข่ายมีความเข้มแข็งมากขึ้น 8. มีการติดตามผลและ

ประเมินผลเป็นประจำสม่ำเสมอและถี่ถ้วน

9. จัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมด้านการจัดการ
เครือข่ายให้กับแกนนำองค์กรหรือผู้นำเครือข่าย
อย่างสม่ำเสมอ 10. ถ้าวัตถุประสงค์ของเครือข่ายดี
การเชื่อมโยงภายในเครือข่ายเหมาะสมก็จะเอื้อให้
เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายตามกิจกรรมและ
ความแข็งขันของสมาชิก

นอกจากนี้ ยังนำเสนอแนวทางในการสร้าง
เครือข่ายได้ดังนี้ [8]

1. มีเอกภาพในด้านนโยบาย มีความหลากหลาย
ในการปฏิบัติ

2. กระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา

3. กำหนดมาตรฐานการศึกษา

4. ส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง

5. ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ

6. การมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว ชุมชน
องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน
องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถาน
ประกอบการและสถาบันสังคมอื่น

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย หมายถึง
พฤติกรรมที่แสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำ
ให้เกิดความเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์กรที่
สมัครใจในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารร่วมกัน
และทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีความเป็นอิสระ เท่า
เทียมกันภายใต้ของความเคารพสิทธิ เชื่อถือ เอื้อ
อาทรซึ่งกันและกันและมีการกระตุ้นให้สร้าง
นวัตกรรมใหม่ๆ โดยอาศัยเทคโนโลยี

4. การเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment)

กระบวนการการเพิ่มพลังอำนาจในการทำงานของ
ประกอบด้วยองค์ประกอบดังนี้ [5] 1. การให้
บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน 2. การมอบ
อำนาจหน้าที่ในการทำงานของบุคลากรให้ชัดเจน
3. การให้บุคลากรพร้อมรับการตรวจสอบ
กระบวนการการทำงานและคุณภาพผลงาน
4. การให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็น
ประโยชน์ในการทำงานระหว่างบุคลากร หน่วยงาน
และองค์กร 5. การสร้างสรรค์บรรยากาศที่เป็น
การเพิ่มพลังอำนาจการทำงาน จัดสภาวะแวดล้อม
การทำงานระบบ มีระเบียบ เคารพความพร้อมของ
บุคลากรในการทำงาน สร้างความมีน้ำใจในระหว่าง
ผู้ร่วมงาน

นอกจากนี้ยังมีกระบวนการการเพิ่มพลังอำนาจ
ในการทำงาน ประกอบด้วย[10]

1. ให้ความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบ

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่

3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา

5. ให้ความรู้และสารสนเทศ

6. ให้ข้อมูลย้อนกลับ

7. ให้การยกย่องยอมรับ

8. ให้ความไว้วางใจ

9. ขอมรับข้อผิดพลาด

10. ให้เกียรติและเคารพการตัดสินใจ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเพิ่มพลังอำนาจ หมายถึง
พฤติกรรมที่แสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนในการ

ให้อำนาจหรือการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ
ในองค์การกับผู้ได้บังคับบัญชา รวมทั้งต้องใช้
ความรู้และแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้เกิดพลังในการ
ทำงานให้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถ และ
ยังรวมถึงวิธีการต่างๆ ในการสร้างจิตสำนึกให้เกิด
คุณค่าเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานให้เกิด
ประโยชน์สูงสุด

5. การทำงานเป็นทีม (Team Work) การทำงาน
เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ต้องคำนึงถึง 8 C ดังนี้ [5]

1. Consensus ทีมงานเข้าใจวัตถุประสงค์และ
เป้าหมายชัดเจน ตรงกัน
2. Collaboration
ทีมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบ
3. Commitment ทีมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงาน
4. Clear ทีมงานเข้าใจบทบาท หน้าที่และความ
รับผิดชอบที่ ชัดเจน
5. Communication ทีมงาน
มีการสื่อสารแบบเปิดเผยและ จริงใจ และให้ความ
ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
6. Creative ทีมงานมีความ
คิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่เสมอ
7. Change ทีมงานมีการ
ปรับปรุงวิธีการทำงาน การแก้ปัญหาอย่างมี
ประสิทธิภาพ
8. Competency ทีมงานมีการพัฒนา
ศักยภาพให้มีความเข้มแข็ง

สำหรับลักษณะทีมงานที่ดีควรมีลักษณะต่อไปนี้

[11]

1. มีการกำหนดนโยบาย จุดมุ่งหมายและ
วัตถุประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน
2. สมาชิกทุกคนของทีมงานรับรู้ นโยบาย
จุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานอย่าง
ทั่วถึงด้วยความเข้าใจตรงกัน

3. สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและ
ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเองมากที่สุด

4. การกำหนดบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ
ต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกต้องมีความชัดเจนและ
เข้าใจตรงกัน ปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน

5. การสื่อสารเป็นแบบเปิด เพื่อให้สมาชิกทุกคน
รับทราบข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง ไม่ว่าจะ
เป็นการสื่อสารแบบบนลงล่าง หรือแบบล่างขึ้นบน

6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในการ
ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

7. การแก้ปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะ
มีสาเหตุมาจากอะไรก็ตามจะต้องคำนึงถึงความพอใจ
ของทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

8. สมาชิกแต่ละคนจะต้องมีความจริงใจ เชื่อใจ
และไว้วางใจซึ่งกันและกันในกลุ่มสมาชิกของทีม
และมีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม หมายถึง
พฤติกรรมการแสดงออกที่ผู้บริหารโรงเรียนเพื่อให้
เป็นที่ยอมรับของทุกคน เมื่อเกิดความขัดแย้งต้อง
ปรับให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มีหลักการยึดมั่นใน
สิ่งที่ถูกต้อง รู้จักให้อภัยกัน มีการประนีประนอม
เมื่อกระทำผิดต้องยอมรับผิด มีการแบ่งงานประสาน
ความร่วมมือกัน โดยอาศัยหลัก ความเสมอภาค ให้
ความเป็นอิสระในการทำงาน และมุ่งพัฒนาบุคลากร
ให้ทำงานเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถ
พัฒนาทีมงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย

ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ
ผู้บริหาร โรงเรียนที่ดีจะต้องมีภาวะผู้นำวิสัยทัศน์

นับตั้งแต่ผู้อำนวยการเรือกลงไปจนถึงระดับหัวหน้างาน เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุกๆด้าน เพื่อให้โรงเรียน ได้รับการรับรองมาตรฐานในระดับประเทศและสากล อีกทั้งเพื่อให้องค์กรมีความมั่นคงและสามารถดำเนินการได้อย่างมั่นคงในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศและระดับสากลในลำดับต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สมยศ นาวิการ. (2546). **การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร: MBO**. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- [2] สุธรรม ธรรมทัศนานนท์. (2554) .**หลักการทฤษฎีและนวัตกรรมการบริหารการศึกษา**. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาสารคามการพิมพ์.
- [3] Nanus, B. (1992). **Visionary Leadership: Creating a Compelling Sense of Direction for Your Organization**. San Francisco, CA.
- [4] วิฑูรย์ สิมะโชคดี และ วีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์. (2543) .**วิศวกรรมและการบริหารความปลอดภัยในโรงงาน**.กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- [5] สมชาย เทพแสง และ คณะ. (2552). **การบริหารจัดการสมัยใหม่ กุญแจสู่ความเป็นเลิศ**.

กรุงเทพฯ: บริษัทเกรท เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.

- [6] สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2550). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ:คุรุสภาลาดพร้าว.
- [7] ขนิษฐา กาญจนรังษิณนท์. (2542). **การสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานวิจัยและพัฒนากรมการพัฒนาชุมชน.
- [8] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2538). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. ประมวลสาระชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพมหาบัณฑิตบริหารการศึกษาหน่วยที่1**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- [9] Cleirbaut, Gilbert. (1998). **Empowerment : A key to a Victorious Future**. (Online). Available : [http:// www.tsl.Org /church /new beginnings /empowerment.htm](http://www.tsl.Org /church /new beginnings /empowerment.htm).
- [10] Tracey, W. R. (1990). **Designing Training and Development System**. Oxford: Blackwell.
- [11] เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: รุ่งเรืองการพิมพ์.