

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บ้านเมืองไทยจะมีความมั่นคงเป็นปกติสุขได้ก็ด้วยผู้ปฏิบัติบริหารงานของชาติมีความรู้ ความฉลาด ความสามารถและมีความซื่อสัตย์สุจริตทั้งต่อตน ต่อหน้าที่และต่อชาติบ้านเมือง (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช, 2546, หน้า 6) ประเทศไทยเป็นประเทศหนึ่งที่มีการปรับตัวให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าของนานาประเทศทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และทางการศึกษา จากการติดต่อกับโลกที่ไร้พรมแดนดังปัจจุบันทำให้การจัดการศึกษาแบบเดิม ถูกมองว่าไม่ทันสมัยและไม่ตอบรับกับสภาพของบ้านเมืองที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงต้อง มีการปฏิรูปการศึกษาขึ้น

การปฏิรูปการศึกษาคือสิ่งสำคัญยิ่งต่ออนาคตของประเทศไทย อันทำให้เกิดการปรับตัว ขนานใหญ่เพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีระบบและเกิดความคล่องตัว มากขึ้น มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการการบริหารงานแผ่นดิน (สีปนนท์ เกตุทัต, 2547) ด้วยการเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือในการจัดการ ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู อาจารย์ นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน มีการจัดระบบและกระบวนการศึกษาเป็นไปเพื่อชีวิตและ สังคม เนื่องจากการศึกษาถูกกำหนดโดยเงื่อนไขของสังคม (ปรัชญา เวสารัชช์, 2545 ก, หน้า 65) คนในยุคนี้จึงต้องเรียนรู้โดยไม่หยุดนิ่ง เพื่อให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เร่งให้ประเทศไทยต้อง พัฒนาสู่ความเป็นสากล (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2546, หน้า 4) จากรายงานการติดตามและประเมินผล การปฏิรูปการศึกษาโดยพิจารณาความก้าวหน้า ปัญหาตลอดจนอุปสรรคพบว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษามีปัญหาและอุปสรรคมากในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งปัญหาและ อุปสรรคดังกล่าวจะแก้ไขได้ต้องเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการ (อุทัย บุญประเสริฐ, 2546, หน้า 24)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของบุคลากร ภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000, p. 140) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนและจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่จะต้องดูแล

รับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหาร แต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy & Miskel, 2001, p. 393 citing Katz & Kahn, 1978)

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อและยอมรับวิธีการทำงานของตน (ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 156) ทำหน้าที่ประสานการทำงานของสมาชิกในกลุ่มให้ประสบความสำเร็จ ช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้พลังอำนาจที่ได้รับการยอมรับ (Shaffer, 2000, p. 3; Owens, 2004, p. 260) สร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ (สาโรจน์ โอปัททวิชวิน, 2545, หน้า 65) ซึ่งการกระทำนี้จะเกิดขึ้นได้เมื่อผู้นำมีภาวะผู้นำ ด้วยเหตุนี้ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กัน (Bateman & Snell, 2002, p. 380) ภาวะผู้นำสามารถเรียนรู้ ผักผ่อนและสร้างขึ้นได้ (Field, Holden, & Lawlor, 2000, p. 7) และเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์การ อย่างไรก็ตามผู้นำจำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่มหรือสังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ (ทีศนา เขมมณี, 2545, หน้า 14) รวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุน มีศิลปะในการใช้คน มีความสามารถในการปรับปรุงองค์การ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสร้างเสริมกำลังใจ จนสามารถเอาชนะใจคนรอบข้างได้ (Owens, 2001, p. 237; Evers & Lakomski, 2000, p. 58; Stringer, 2002, p. 98) ผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งแกนกลางของการปรับปรุงแก้ไขและการจัดระบบงาน ให้สอดคล้องประสานเข้าด้วยกัน ผู้นำจึงต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำในการชี้นำและจัดการ เพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจในงาน มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เป็นผู้ชี้นำการปฏิบัติงานและกิจกรรม (Shaffer, 2000, p. 53) ผู้นำจึงต้องเรียนรู้อยู่เสมอเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอันจะทำให้องค์การก้าวหน้า (วีระวัฒน์ บัณฑิตามัย, 2547 ก, หน้า 51)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ ความรุ่งเรืองขององค์การขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำซึ่งต้องอาศัยปัจจัยช่วยส่งเสริม รวมทั้งผู้ตามด้วย (Owens, 2001, p. 237) ผู้นำจึงต้องแสดงภาวะผู้นำด้วยความมุ่งมั่น มีมนุษยสัมพันธ์และความคิดสร้างสรรค์ ยอมรับฟังและยินดีช่วยเหลือผู้อื่น (อารี พันธมณี, 2546, หน้า 41-43) มีการกำหนดโครงสร้างขององค์การและระบบการบริหารงานที่ชัดเจน สนับสนุนให้ผู้ตามเกิดกำลังใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน (Dimmock & Walker, 2002, p. 69) รู้จักสร้างงาน สร้างคนและทีมงาน เพื่อเอื้ออำนวยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพ (Evers & Lakomski, 2000, p. 62; Hoy & Miskel, 2001, p. 394 citing Yukl, 1998)

ภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีการ
ในอันที่จะช่วยส่งเสริมความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และเป็นเงื่อนไขที่สำคัญของการปฏิรูป
การศึกษา (สุรัฐ ศิลปอนันต์, 2545, หน้า 64; Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt, 2004,
p. 74) เท่าที่ผ่านมาการจัดการศึกษาของไทยยังไม่เหมาะสม ยังขาดการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้น
ผู้บริหารซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำครูและบุคลากรในโรงเรียนจึงต้องแสวงหาความร่วมมือเพื่อให้
วัตถุประสงค์ของโรงเรียนบรรลุผล ด้วยการแสดงออกอย่างมีศาสตร์และศิลป์ สันนิบาตให้มีการจัด
บรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนการสอน ไม่ยึดติดกับการบริหารแบบเดิมที่มุ่งทำตามนโยบายหรือ
ตามที่ส่วนกลางกำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 67) แสดงศักยภาพในการปรับกระบวนการ
ของตนเองและองค์การ ส่งเสริมครูให้พัฒนาการเรียนการสอนจนเกิดผลสัมฤทธิ์ (Burch &
Spillane, 2003, p. 519 citing Sheppard, 1996) มีอารมณ์ขัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
ที่มีแนวคิดแตกต่างกัน มีวิสัยทัศน์และสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดประสิทธิผล (Bottery, 2002,
p. 157) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำจะแสดงออกถึงศักยภาพในการบริหารงานมากกว่า
ผู้บริหารโรงเรียนที่ขาดภาวะผู้นำ ซึ่งไม่รู้จักความคาดหวังในการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถบริหาร
เวลาและจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (Davis, 2000, p. 42) ภาวะผู้นำจึงส่งผลอย่างมากต่อ
การบริหารและการจัดการภายในโรงเรียน (Marks & Printy, 2003, p. 370 citing Senge et al.,
2000) ผู้บริหารโรงเรียนที่รู้จักใช้ภาวะผู้นำจะทำให้โรงเรียนมีการพัฒนา อันจะทำให้การเรียนรู้
ของนักเรียนดีขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนอีกด้วย ภาวะผู้นำจึงเป็น
สิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2546-2547, หน้า 38)

จากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของ
ครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร (เกศราภรณ์ วิทย์ไพจิตร, 2546, หน้า 6) พบว่า
คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ระดับมากที่สุด ก็คือด้านผู้นำ หากผู้นำสามารถ
แสดงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลได้ก็จะทำให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ ความก้าวหน้า ประกอบ
กับการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการอบรมเลี้ยงดูเด็กของครอบครัวไทยพบว่าผู้เลี้ยงดูหลักส่วนใหญ่ยก
หน้าที่ด้านการเรียนรู้ให้กับครูที่โรงเรียน (สุธรรม นันทมงคลชัย, ถวัลย์ เนียมทรัพย์ และระวีวรรณ
ช่อมพฤษ, 2547, หน้า 96) ผู้บริหารโรงเรียนซึ่งต้องอำนวยความสะดวกในการจัดการศึกษาแก่นักเรียนจึง
ต้องรู้จักแสดงออกถึงความรับผิดชอบอย่างมีภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งใน
การพัฒนาการศึกษา (Cheng, 2002, p. 51) ขณะที่การจัดการศึกษาของกรุงเทพมหานครมี
ปัญหาประการหนึ่งคือด้านการบริหารจัดการ (สำนักนโยบายและแผน, 2545, หน้า 74-75)
ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนที่จะทำหน้าที่ในการ
แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน ประกอบกับไม่มีรูปแบบที่แสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล

ของผู้บริหารโรงเรียน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ดังนี้

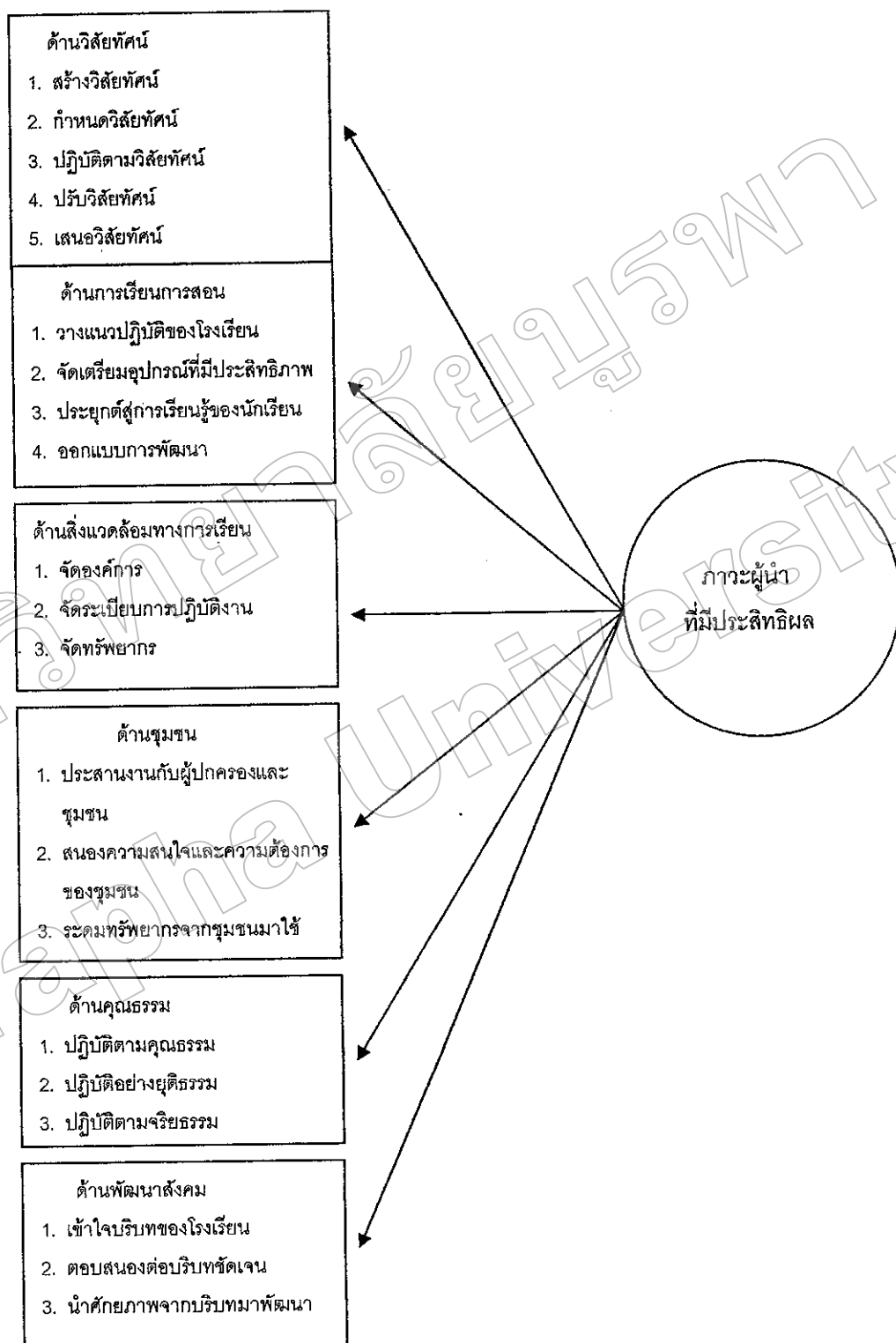
1. ทำให้ได้รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลซึ่งเหมาะสมกับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. ทำให้สามารถกำหนดบทบาท อำนาจ หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในการแสดงออกเพื่อให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
3. เป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในการแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล
4. เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล สำหรับหน่วยงานที่จัดการศึกษาต่างสังกัด เช่น หน่วยงานของกระทรวงศึกษาธิการ

คำถามการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรมีลักษณะอย่างไร

กรอบความคิดในการวิจัย

กรอบความคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้วิจัยนำมาจากเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำทางการศึกษาของ National Policy Board for Educational Administration (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt, 2004, pp. 101-107) ซึ่งสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบความคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ จึงมีขอบเขตของการวิจัยมีดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครจากเกณฑ์ประเมินภาวะผู้นำทางการศึกษาของ National Policy Board for Educational Administration (Sergiovanni, Kelleher, McCarthy, & Wirt, 2004, pp. 101-108) ซึ่งมี 6 ด้าน คือ

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วยเกณฑ์ สร้างวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ปรับวิสัยทัศน์ เสนอวิสัยทัศน์

1.2 ด้านการเรียนการสอน ประกอบด้วยเกณฑ์ วางแนวปฏิบัติของโรงเรียน จัดเตรียมอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพ ประยุกต์สู่การเรียนรู้ของนักเรียน ออกแบบการพัฒนา

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน ประกอบด้วยเกณฑ์ จัดองค์การ จัดระเบียบ การปฏิบัติ จัดทรัพยากร

1.4 ด้านชุมชน ประกอบด้วยเกณฑ์ ประสานงานผู้ปกครองและชุมชน สนองความสนใจและความต้องการของชุมชน ระดมทรัพยากรจากชุมชนมาใช้ประโยชน์

1.5 ด้านคุณธรรม ประกอบด้วยเกณฑ์ ปฏิบัติตามคุณธรรม ปฏิบัติอย่างยุติธรรม ปฏิบัติตามจริยธรรม

1.6 ด้านพัฒนาสังคม ประกอบด้วยเกณฑ์ เข้าใจบริบทของโรงเรียน ตอบสนองต่อบริบทที่ชัดเจน นำศักยภาพจากบริบทมาพัฒนา

2. ขอบเขตด้านกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญซึ่งให้ข้อมูลในเรื่องที่ศึกษามี 2 กลุ่ม

2.1 การวิจัยโดยใช้เทคนิคเดลฟาย มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 21 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 5 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีส่วนสนับสนุนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 6 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านประสบการณ์การบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 10 คน

2.2 การวิจัยโดยใช้เทคนิคการสนทนากลุ่ม มีกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 8 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีส่วนสนับสนุนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 2 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านประสบการณ์การบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 4 คน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานครในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี ได้ผลงานเป็นที่น่าพึงพอใจ ลักษณะของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองภาพอนาคตที่ชัดเจนของโรงเรียน สามารถสร้างวิสัยทัศน์ ด้วยการกำหนดวิสัยทัศน์เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วแนะนำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น หากเกิดข้อบกพร่องหรือไม่สามารถปฏิบัติได้ก็มีการปรับปรุงเพื่อสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ที่เหมาะสมยิ่งขึ้น

1.2 ด้านการเรียนการสอน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการใช้อำนาจให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ดี โดยผู้บริหารวางแผนทางการปฏิบัติในโรงเรียน มีการจัดหาสื่อ อุปกรณ์การสอนที่เพียงพอและสอดคล้องกับบทเรียน แนะนำให้ครูรู้จักนำความรู้จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายในและนอกโรงเรียนมาประยุกต์ใช้ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ นอกจากนั้นยังต้องวางแผนงาน ออกแบบการพัฒนาโรงเรียนให้มีการเรียนการสอนที่ดี

1.3 ด้านสิ่งแวดล้อมทางการเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน ได้แก่ อาคารสถานที่ ความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดระบบงานและระเบียบปฏิบัติของครู นักเรียน รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า มีการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนระยะยาว รู้จักแสวงหาทรัพยากรและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

1.4 ด้านชุมชน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการติดต่อประสานงานกับผู้ปกครองและคนในชุมชน รับทราบความสนใจของคนในชุมชนและจัดกิจกรรมในโรงเรียนได้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ปกครองและคนในชุมชน โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ปกครองและคนในชุมชน มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้พัฒนาโรงเรียน

1.5 ด้านคุณธรรม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีคุณธรรมในการครองตน ครองคนและครองงาน ประพฤติตนเป็นพลเมืองดีมีจริยธรรม ให้ความยุติธรรมกับครูและนักเรียน

1.6 ด้านพัฒนาสังคม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ ทั้งความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย นโยบายและระเบียบอันเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง นำบริบทของโรงเรียนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนและการพัฒนากรุงเทพมหานคร

2. การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล หมายถึง กระบวนการรวบรวมวิสัยทัศน์องค์ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำจากผู้เชี่ยวชาญโดยเทคนิคการวิจัยเชิงอนาคตและเทคนิคการอภิปรายกลุ่ม

3. ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครซึ่งเปิดสอนชั้นอนุบาล-มัธยมศึกษาปีที่ 6

4. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีคุณสมบัติคือเป็นหรือเคยเป็นข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานครหรือสังกัดอื่นตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไปมีอายุ 45 ปีขึ้นไป มีคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร 10 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการและมีประสบการณ์สนับสนุนการบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร และผู้เชี่ยวชาญด้านประสบการณ์การบริหารการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร