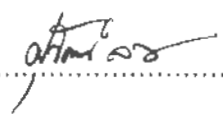


คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ชลดา เหลืองประเสริฐ

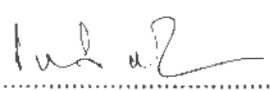
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2560
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

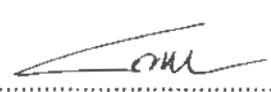
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา
มีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลพบุรี เสนอโดย นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

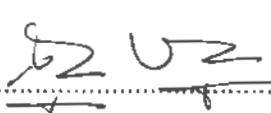

..... รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
วิจัย และนวัตกรรม
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศุภวัฒน์ ลาวัณย์วิสุทธิ)
วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2561

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เจลิ้มชัย หาญกล้า)


..... กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.สุพจน์ เกิดสุวรรณ)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า
ชื่อนักศึกษา	ชลดา เหลืองประเสริฐ
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2560 จำนวน 358 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.901 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไม่แตกต่างกัน

Thesis Title Professional Characteristics of School Administrators as Perceived
by Administrators and Teachers under Lop Buri Primary Educational
Service Area Office

Thesis Advisors Asst. Prof. Dr. Phetsuda Phetsai
Asst. Prof. Dr. Chalermchai Hankla

Name Chonlada Luangprasert

Program Educational Administration

Academic Year 2017

ABSTRACT

This research aimed to 1) study professional characteristics of school administrators as perceived by administrators and teachers under Lop Buri Primary Educational Service Area Office; and 2) compare the professional characteristics of school administrators as perceived by the respondents when classified by gender, age, work position, educational level, academic standing, school size, and affiliated educational service area office. The sample, selected by stratified random sampling, comprised 358 school administrators and teachers under Lop Buri Primary Educational Service Area Office, during the academic year 2017. The research instrument was a questionnaire with a reliability value of 0.901. Data were analyzed in terms of mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

Findings were as follows:

1. Overall, the professional characteristics of school administrators were rated at a high level.
2. The professional characteristics of school administrators when classified by the respondents' gender, and work position were significantly different ($p < .05$), but when classified by age, educational level, academic standing, school size, and affiliated educational service area office, there were no significant differences.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยมีนักศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยคามอนุเคราะห์ ความกรุณา ความใส่ใจ และความช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำและข้อคิดต่างๆ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการวิจัยอย่างดียิ่ง ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญซึ่ง ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ และ อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ ที่กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบ ความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและขอกราบขอบพระคุณคณะกรรมการสอบเค้าโครงวิทยานิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่อบรมสั่งสอน ให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะในการทำวิทยานิพนธ์จนสำเร็จสมบูรณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรีทุกท่านที่ช่วยอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ แก่ผู้วิจัยและให้ความร่วมมือในส่วนของคุณสมบัติที่เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยในครั้งนี้

ชลดา เหลืองประเสริฐ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายในการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	8
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	9
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา.....	11
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	12
แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	15
ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	15
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	17
แนวคิดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	21
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	24
ความเป็นผู้นำ.....	24

	หน้า
บทที่ 2 (ต่อ)	
มนุษย์สัมพันธ์.....	28
บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ.....	34
คุณธรรม จริยธรรม.....	39
ความสามารถ ความชำนาญ.....	43
ความรู้สึกและรู้ออบ.....	52
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	56
งานวิจัยภายในประเทศ.....	56
งานวิจัยต่างประเทศ.....	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	64
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	64
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	66
การหาคุณภาพเครื่องมือ.....	66
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	67
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	67
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	68
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	89
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	89
สมมติฐานในการวิจัย.....	89
วิธีดำเนินการวิจัย.....	89
สรุปผล.....	91
อภิปรายผล.....	93
ข้อเสนอแนะ.....	99

	หน้า
บรรณานุกรม.....	100
ภาคผนวก.....	116
ภาคผนวก ก แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	117
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	124
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ คุณภาพเครื่องมือ.....	126
ภาคผนวก ง ผลการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามของ ผู้เชี่ยวชาญ.....	132
ภาคผนวก จ หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือใน การวิจัย.....	137
ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย.....	140
ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์.....	143

สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	65
ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตาราง 3 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความเป็นผู้นำ.....	75
ตาราง 4 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์.....	76
ตาราง 5 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ.....	77
ตาราง 6 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม.....	78
ตาราง 7 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ.....	79
ตาราง 8 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ.....	80
ตาราง 9 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรวม.....	81
ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ.....	82
ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ.....	83

ตาราง 12	ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง.....	84
ตาราง 13	ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา.....	85
ตาราง 14	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามวิทยฐานะ.....	86
ตาราง 15	ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา.....	87
ตาราง 16	ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามสังกัด.....	88

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทยเกี่ยวกับการศึกษา ให้นุคคลมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปี รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2550, หน้า 14) ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ระบุว่า มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมาตรา 60 (4) จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินการและบงการทุนให้สถานศึกษาของรัฐตามนโยบาย แผนการศึกษาแห่งชาติ และภารกิจของสถานศึกษาโดยให้มีอิสระในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษา ดำเนินถึงคุณภาพและความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา และในหมวด 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้ มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์กรมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก กำหนดให้มีการประเมินผลคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยครั้งหนึ่งในทุกห้าปีนับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาขึ้นโดยเฉพาะการปฏิรูปการบริหารและการจัดการของหน่วยงานทางการศึกษาใหม่ ทำให้หน่วยงานทางการศึกษามีอิสระมากขึ้น ปรับเปลี่ยนการตัดสินใจจากส่วนกลางเป็นการตัดสินใจในพื้นที่ทุกส่วน ของสังคมตั้งแต่ประชาชน ครอบครัว ชุมชนสถาบัน องค์กรพัฒนาเอกชน ธุรกิจเอกชน และองค์กรภาครัฐมีส่วนร่วมและรับผิดชอบการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพ (วิเชียร เวลาคี, 2547, หน้า 1) กระทรวงศึกษาธิการ ก็ได้มีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาโดยการปฏิรูปการศึกษา กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษาไว้ คือ การปฏิรูปโรงเรียนหรือสถานศึกษาปฏิรูปครู บุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตร และการปฏิรูปกระบวนการเรียนการสอน โรงเรียนเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีบทบาทในการดำเนินการปฏิรูปการศึกษา ผลจากการดำเนินการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะบรรลุเป้าหมายตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษา การจัดการของโรงเรียนและการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนจะประสบ

ความสำเร็จ ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะที่ดี และคุณธรรมของผู้บริหาร ซึ่งเป็นผู้นำของบุคลากรในโรงเรียน (สินินทร จันทรมง, 2546, หน้า 1)

ธีระ ฤกษ์เจริญ (2546, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะ ในยุคโลกาภิวัตน์มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้ธุรกิจต่างๆ เหล่านั้น ดำเนินการไปได้ด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และ กระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก ในด้านการจัดการศึกษาก็ไม่มีเว้น มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคเปลี่ยนแปลงบริบทที่มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัย จึงควรจะเป็นผู้บริหารที่ไม่ใช่เป็นแค่ผู้บริหารสถานศึกษา แต่เป็น “ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ” ที่มีความเข้าใจในคุณภาพการศึกษา และทำหน้าที่สำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาให้เน้นถึงศักยภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั่นเอง ดังเช่น รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 4-6) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำองค์กร ต้องมีบทบาทในการนำทาง และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งต้องรู้จักใช้ความพยายาม ที่จะดึงเอาความรู้ ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชามานำมาบูรณาการเข้ากับความรู้ขององค์กรกับการจูงใจ ปัจเจกบุคคล ความเป็นผู้นำเป็นคุณลักษณะที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นการมอบหมายงาน การจ้าง การเลื่อนขั้นหรือแม้แต่การให้บุคลากรออก ย่อมต้องการความเป็นผู้นำในการกระทำสิ่งเหล่านี้ ซึ่งต้องเป็นผู้นำที่ทรงความยุติธรรม และมีความสามารถ เนื่องจากการเป็นผู้นำเป็นศิลปะอย่าง หนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งในหลายปัจจัยที่มีอิทธิพลทั้งในด้านบวก และด้านลบ ต่อครู เพราะผู้บริหารเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรสู่การปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญในการติดตาม และการนิเทศการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับ กระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพตามจุดมุ่งหมาย การที่ผู้บริหาร จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และเกิดประสิทธิผลสูงสุดได้นั้น มีใช้อยู่ที่ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็น บุคคลที่มีคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอีกหลายด้าน เช่น มีบุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรม มนุษย์สัมพันธ์ ภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม เป็นต้น เพราะคุณลักษณะที่ดี ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ และนอกจากนั้น คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษายังมีส่วนสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพและคุณค่าของสถานศึกษา ที่จะสะท้อนให้เห็นประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษานั้นๆ คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย

จึงจะสามารถนำพาสถานศึกษาให้ก้าวไปสู่การปฏิรูปการศึกษาได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี กล้าเผชิญกับสิ่งใหม่ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบด้าน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีโรงเรียนในสังกัด 380 แห่ง มีผู้บริหารและครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 3,053 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2560, หน้า 1-8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2, 2560, หน้า 1-6) และจากรายงานการตรวจเยี่ยมและการนิเทศภายใน พบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาบางแห่งยังพบกับอุปสรรคทั้งทางด้านการบริหารและเรื่องบุคลากร ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของการบริหาร รวมถึงจากผลการรายงานของกลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1, 2559, หน้า 8) เรื่องที่เกี่ยวกับวินัยข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ พบว่ายังคงมีการร้องเรียนครูและผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งที่มีมูลความผิดและมีการสอบสวนดำเนินการทางวินัย รวมไปถึงการที่มีการลงโทษทุกปี ซึ่งจากปัญหาที่เกิดขึ้น อาจมีสาเหตุมาจากตัวของผู้บริหารสถานศึกษา หรือการบริหารงานอันเกิดจากพฤติกรรมการบริหารซึ่งเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล ทำให้ไม่เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลทำให้สถานศึกษาแห่งนั้นไม่ประสบผลสำเร็จในเชิงบริหารเท่าที่ควร เพราะความขัดแย้งเล็กน้อยย่อมส่งผลกระทบต่อการบริหารโดยภาพรวม ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือสำหรับบุคลากรและชุมชนสอดคล้องกับอนุชิต วรรณสุทธิ (2546, หน้า 2) ผู้บริหารสถานศึกษาหลายคน ประสบปัญหาในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จัดระบบหรือแบบแผนในการปฏิบัติงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์อันดี ขาดความยุติธรรม มีความเสียหายในเรื่องการเงิน ทอดทิ้งโรงเรียนอยู่เสมอ มีความประพฤติดีเสื่อมเสียในทางชั่วร้าย เล่นการพนันกระทั้งมีหนี้สินล้นพ้นตัว ขาดการพัฒนาตนเองในด้านความรู้วิชาการใหม่ๆ ขาดความเอาใจใส่ใกล้ชิดครูและนักเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงานนั้นขึ้นอยู่กับ "คุณลักษณะของผู้บริหาร" เป็นประการสำคัญ ถ้าผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสม และปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารที่ดีแล้ว จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน โดยได้ทั้งงานและน้ำใจ การบริหารก็จะประสบผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงการทำงานร่วมกับคณะครูเป็นทีม การบริหารงานโดยการกระจายอำนาจให้แก่คณะครู ตลอดจนการตั้งเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกันว่าจะมีวิธีการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารควรจะทำอย่างไร เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากเดิม แต่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นงานที่แปลกใหม่และท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเป็นอย่างยิ่ง (มัทนา อินทสมิต, 2555, หน้า 3)

จากสภาพปัญหาด้านคุณภาพของการจัดการศึกษา ดังกล่าว การคัดเลือกบุคคลเข้ามาดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะเหมาะสมสามารถนำครูทำงานเพื่อให้เกิดผลดีแก่นักเรียนและสถานศึกษานั้น จึงต้องพิจารณาให้ละเอียดรอบคอบและมีหลักเกณฑ์ที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคุณภาพนักเรียนให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาและประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นมืออาชีพ มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่เหมาะสมในการบริหาร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารให้มีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับวิชาชีพชั้นสูงต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะด้านต่าง ๆ ของตนเอง ให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม อีกทั้งจะได้เป็นข้อเสนอแนะต่อหน่วยงานในการใช้เป็นแนวทางในการสรรหาในเรื่องคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสามารถนำบุคลากรในสถานศึกษาไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามภารกิจของสถานศึกษาต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ปีการศึกษา 2560 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 380 คน ครู 3,053 คน รวมทั้งสิ้น 3,433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 1 – 8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2, 2560, หน้า 1 - 6)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite popular) ผู้วิจัยจึงใช้ สูตรยามาเน่ (Yamane) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน เนื่องจากจำนวนผู้บริหรมีน้อยกว่าจำนวนครุอย่างมากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหรไม่น้อยเกินไป ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้บริหร ร้อยละ 40 และ ครุร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างได้ผู้บริหรสถานศึกษา 143 คน และครุ 215 คน รวม 358 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่ สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่

2.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.2 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 – 39 ปี
- 3) 40 – 49 ปี
- 4) 50 ปีขึ้นไป

2.1.3 ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครุ

2.1.4 ระดับการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.5 วิทย์ฐานะ

- 1) ไม่มีวิทย์ฐานะ
- 2) ชำนาญการ
- 3) สูงกว่าชำนาญการ

2.1.6 ขนาดสถานศึกษา

- 1) ขนาดเล็ก (นักเรียนน้อยกว่า 121 คน)
- 2) ขนาดกลาง (นักเรียนระหว่าง 121-300 คน)

3) ขนาดใหญ่ (นักเรียนมากกว่า 301 คนขึ้นไป)

2.1.7 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำแนก 6 ด้าน (ธีระ รุญเจริญ ,2545 ,หน้า 71) คือ

2.2.1 ความเป็นผู้นำ

2.2.2 มนุษยสัมพันธ์

2.2.3 บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

2.2.4 คุณธรรม จริยธรรม

2.2.5 ความสามารถ ความชำนาญ

2.2.6 ความรู้สึกและรุ่มรอบ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครที่แสดงออกใน 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ความเป็นผู้นำ หมายถึง ลักษณะสามารถจูงใจและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตามโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จขององค์กร นับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ดังนั้นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา จากฝ่ายต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิสัมพันธ์ความรักใคร่ ความผูกพัน ความเข้าใจ รวมถึงความร่วมมือร่วมใจกัน ในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การทำงานอย่างมีความสุข มีสวัสดิภาพในการทำงาน สามารถที่จะตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน และมีผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลซึ่งรวมถึงแรงจูงใจ อารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ และความสามารถ บุคลิกลักษณะเหล่านี้ถูกรวบรวมเป็นแบบแผนโดยได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ หรือมีลักษณะเฉพาะคนๆ หนึ่ง โดยมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ จะมีพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่กำหนด

1.4 คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นแบบอย่าง โดยไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่เอารัดเอาเปรียบเห็นแก่ได้โดยไม่นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

1.5 ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบหรือได้ปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือลักษณะความสามารถกระทำได้โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

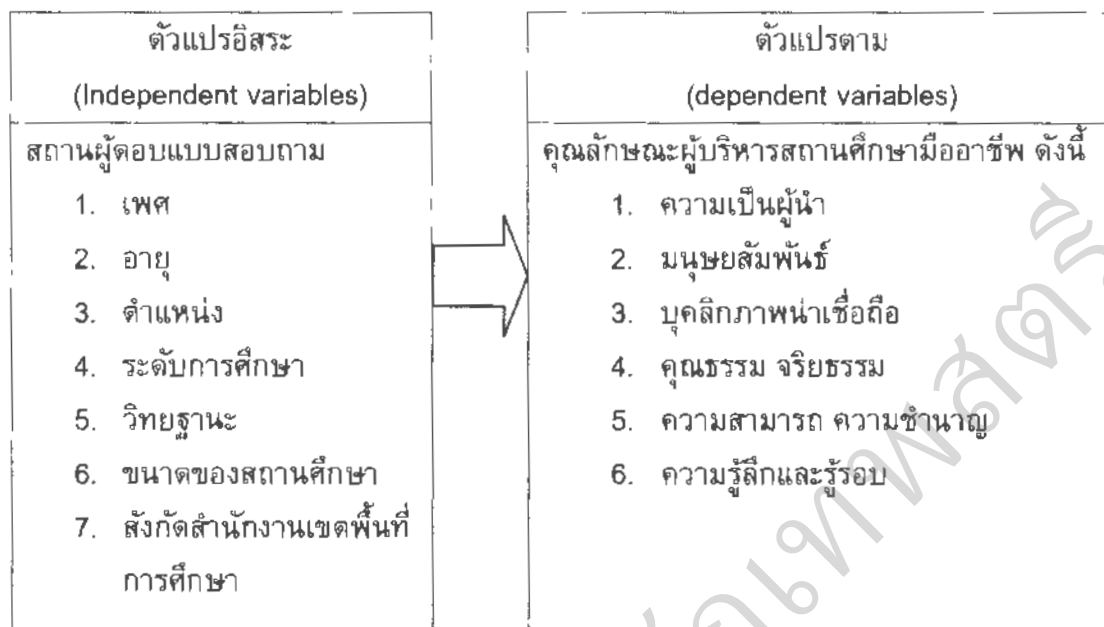
1.6 ความรู้สึกและรูปร่าง หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ในการดำเนินกิจกรรมการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงาน ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ จึงจะทำให้การบริหารงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีและเพื่อช่วยให้การบริหารงานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารซึ่งดำรงตำแหน่งหรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

3. ครู หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่ทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการศึกษาคูณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามแนวคิดของ ชีระ บุญเจริญ (2546 ,หน้า 71) สามารถแสดง ดังภาพ 1 ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดของสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งขอนำเสนอสาระสำคัญ เพื่อให้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 2.1 ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 2.2 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 2.3 แนวคิดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
3. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 3.1 ความเป็นผู้นำ
 - 3.2 มนุษยสัมพันธ์
 - 3.3 บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ
 - 3.4 คุณธรรม จริยธรรม
 - 3.5 ความสามารถ ความชำนาญ
 - 3.6 ความรู้สึกและรู้ออบ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ผู้บริหารมีอาชีพในการนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ของกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม ของบุคลากร และทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ภายนอกสถานศึกษา

อาคม วัดไชย (2547, หน้า 15-16) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือกลุ่มอื่นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารเป็นผู้บังคับการปกครองผู้อื่น การทำงานของผู้บริหารอาจใช้การจูงใจ การสั่งการ หรือการใช้กฎระเบียบในการบังคับบัญชาผู้อื่นให้ทำงานโดยยึดวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลัก

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2547, หน้า 46) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง ผู้อำนวยการที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547, หน้า 117) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่าหมายถึง ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ที่เป็นสถานศึกษา ผู้บริหารกลุ่มนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มย่อย คือ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติปฏิบัติตนตาม จรรยาบรรณครู ที่คุรุสภากำหนด 2) ผู้บริหารสถานศึกษาระดับอุดมศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตนตามที่กำหนดไว้ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาที่สถาบันสังคมอื่นเป็นผู้จัด เช่น สถานศึกษาของสถาบันศาสนา สถานศึกษาของสถาบันทางการแพทย์ สถานศึกษาของสถาบันตำรวจ สถานศึกษาของสถาบันทหาร ฯลฯ ผู้บริหารกลุ่มนี้จะประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพของตนที่กำหนดไว้

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา ตั้งแต่การศึกษาปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

กรีนนี่ (Greene, 1992, pp.18-18) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้มีบทบาทที่ต่างกันออกไปไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงาน หน่วยงาน หรือในสถานศึกษา จะเปลี่ยนบทบาทไปตามสถานการณ์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องทำหน้าที่เป็นทั้งผู้คอยควบคุมดูแลและบริหารงานภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยใช้ความสามารถส่วนบุคคลบริหารงานที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานให้ทุกคนยอมรับศรัทธา และส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

แคมเบลล์ (Campbell, 1997, p.195) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีบทบาทต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพในการดำเนินงาน โดยจะต้องมีความรู้ความสามารถและพฤติกรรมในการนำอย่างถูกต้อง ผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่แบ่งงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความรู้ความสามารถ แล้วนิเทศงานอย่างเป็นระบบ พร้อมให้คำแนะนำอย่างเหมาะสมเพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีคุณภาพ

ยุกส์ (Yuki, 2002, p.132) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจเป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลและแบ่งหน้าที่การปฏิบัติแก่บุคลากรในสถานศึกษา พร้อมทั้งนิเทศและให้คำแนะนำอย่างเป็นระบบ โดยให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคเอกชนนั้น เห็นได้ชัดว่าความอยู่รอดขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นภาคเอกชนไม่ว่าจะเป็นเรื่องการเงินการธนาคาร การบริหารธุรกิจ การค้า การอุตสาหกรรม รวมทั้งการศึกษา เอกชนตั้งแต่อนุบาลถึงอุดมศึกษา จึงต้องสรรหาผู้บริหารสถานศึกษาที่มีฝีมือหรือมีความสามารถสูง เพื่อความสำเร็จในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ชนะ พงศ์สุวรรณ (2548, หน้า 4) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพสูง ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของผู้บริหารที่ใช้อิทธิพลโน้มน้าว ชักจูงเปลี่ยนแปลงการกระทำของบุคคลและให้กลุ่มสามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิทยา ประชาคุล (2548, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุด เพราะการดำเนินการจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ต้องเกิดความเลื่อมใสศรัทธาจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ที่จะร่วมมือในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้สู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้ที่จะทำให้ภารกิจในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพา คนให้มีความสุขในการเดินทางด้วยความสำเร็จ นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงานด้วย

มินท์เบิร์ก (Mintzberg, 1994, p.12) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทด้านนักคิด ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ คิดหาวิธีการใหม่ ๆ ใน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างสรรค์ผลงานทางวิชาการอยู่เสมอ และมุ่งผลสัมฤทธิ์และความเพียรพยายาม มุ่งมั่นอดทนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายสร้างผลงานอย่างมีคุณภาพ

เชลเดรก (Sheldrake, 1996, p.3) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีความสำคัญในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น สิ่งสำคัญที่สุดคือกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถ แต่สิ่งเหล่านี้จะไม่มีประโยชน์ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความสามารถในการบริหาร

روبินส์ (Robbins, 1998, p.11) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา โดยหลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรในสถานศึกษา โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล การดำเนินงานการศึกษาจึงจะสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

พรศรี ฉิมแก้ว (2545, หน้า 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารจำเป็นต้องคำนึงถึงเหตุผลและความจำเป็นเพื่อให้การพัฒนาวิชาชีพครูมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและการศึกษาของชาติในที่สุด โดยผู้บริหารควรส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา ดังนี้ 1) พัฒนาครูให้สามารถปฏิบัติงานและปฏิรูปการเรียนรู้ 2) การพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานครู 3) การพัฒนาความก้าวหน้าครู

วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์, และคนอื่นๆ (2545, หน้า 62) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการจัดการส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก รวมถึงให้คำปรึกษาและดูแลการประกันคุณภาพการศึกษาที่ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม บทบาทในการดำเนินงานของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งเป็น 5 ช่วง คือ

1. พัฒนาดตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและมีวิสัยทัศน์เป็นสำคัญ
2. สร้างจิตสำนึก สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร
3. สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้บุคลากรในสถานศึกษา
4. แต่งตั้งคณะกรรมการการดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา
5. เตรียมวางแผนและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา

นวลจิตต์ เขาวกิตพิงส์ (2545, หน้า 48) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การให้การสนับสนุนครู ซึ่งเป็น

บุคลากรหลักและมีหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พร้อมทั้งจะปรับเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ๆ ในการจัดการเรียนรู้ และเมื่อแนวคิดเปลี่ยนการกระทำย่อมเปลี่ยนไปด้วย นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีบทบาทที่สำคัญ คือ 1) สนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในสถานศึกษา 2) สนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน 3) กำกับติดตามประเมินผล

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 112-113) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในสถานศึกษาซึ่งได้เสนอแนวคิดไว้ 3 ประการ คือ 1) การบริหาร (administration) เป็นการ จัดสรรทรัพยากร การดำเนินงานและ การพัฒนาให้เป็นไปตามนโยบายและขั้นตอนการดำเนินงาน และการให้การนิเทศในการพัฒนาวิชาชีพ 2) การไกล่เกลี่ย (mediation) เป็นการช่วยสื่อสารกับผู้ให้การสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกและยังช่วยเป็นกันชนให้กับครูอันเนื่องมาจากความวุ่นวายของสภาพแวดล้อม 3) ภาวะผู้นำ (leadership) เป็นการทำให้เป้าหมายของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จและการแนะนำให้เป็นไปตามกระบวนการเรียนการสอน

พิทักษ์ แจ่มประดิษฐ์ (2548, หน้า 14) ได้กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักการศึกษาดังนี้ 1) บทบาทและหน้าที่รับผิดชอบงานทุกอย่างภายในสถานศึกษา เช่น ต้องดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา และของทางราชการ ต้องประสานงานทั้งภายนอกและภายในและรับผิดชอบต่อการตรวจของผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป 2) เป็นตัวแทนหรือเป็นสัญลักษณ์ของสถานศึกษา เช่น ต้องเป็นตัวแทนของกิจการด้านต่างๆ ที่กระทำในนามของสถานศึกษา เป็นผู้ลงชื่อในหนังสือราชการ ดังนั้นมักจะมีคนพูดว่าจะดูสถานศึกษาเป็นอย่างไรดูที่ผู้อำนวยการสถานศึกษากว่าได้ 3) เป็นผู้แทนหรือการให้คำแนะนำ คือต้องทำหน้าที่ แนะนำ ดักเตือน สั่งสอนกระตุ้นครูให้มีความคิดริเริ่มใหม่ๆ 4) เป็นผู้ริเริ่ม หรือพยายามปรับปรุงด้านต่างๆ ของสถานศึกษาให้ดีขึ้น 5) เป็นผู้ตัดสินใจในปัญหาระดับสูงสุดของสถานศึกษา

วิทยา ประชากุล (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการเป็นผู้ให้การสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู มีส่วนร่วมในการใช้หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตามผล การสร้างขวัญกำลังใจ การประชาสัมพันธ์ซึ่งจะมีผลทำให้การจัดการเรียนการสอนของครูเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

คิมบรูก, และเบอร์เกตต์ (Kimbrough, & Burlett, 1990, p.4) กล่าวว่า ได้กำหนดบทบาทของหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วยงานหลักที่สำคัญ 6 ด้าน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานบุคลากร 3) การบริหารงานธุรการและการเงิน 4) การบริหารอาคารและสถานที่ 5) การบริหารงานกิจการนักเรียน และ 6) การบริหารงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับชุมชน

แรมเซเยอร์, และคนอื่นๆ Ramseyer, et al., 1995, p.18) ได้กล่าวว่า บทบาทสถานศึกษามีหน้าที่ในการงานดังนี้ 1) พัฒนาการสอนและหลักสูตร 2) งานธุรการ การเงิน และ

การบริการต่างๆ ของโรงเรียน 3) เป็นผู้นำชุมชนที่ตั้งอยู่ 4) งานบุคคล 5) งานอาคารสถานที่ 6) การจัดการรับส่งนักเรียน 7) จัดระบบบริหารสถานศึกษาให้ถูกต้อง 8) ปกครองดูแลนักเรียน

กอร์ดัน (Gorton, 1996, p.71) ได้กำหนดบทบาทของหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ คือ 1) เป็นผู้จัดการได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดทำ จัดทำโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่างๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และที่มีใช่มนุษย์เข้าด้วยกันเพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ 2) เป็นผู้นำทางการศึกษา 3) เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของผู้นำในเรื่องระเบียบวินัยนับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน 4) มีมนุษยสัมพันธ์ สามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และสภาพในสถานศึกษาจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์ 5) เป็นผู้ริเริ่ม ให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด 6) เป็นคนกลางที่จะจัดหรือประสานงานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตามและเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรม ที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้น ๆ

ลูเนนเบิร์ก, และออร์สไตน์ (Lunenburg, & Ornstein, 1996, p.493) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องรับผิดชอบประกอบด้วย 6 ประการ คือ 1) นิเทศการสอน รวมทั้งการสอนซ่อมเสริมและกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา 2) ปรับปรุงแผนการสอน และกระบวนการวัดประเมินผล โดยการร่วมงานของแต่ละหมวดวิชาในสถานศึกษา 3) นำนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาไปปฏิบัติ ตลอดทั้งบริหารจัดการให้เป็นไปตามกฎระเบียบ 4) พัฒนาและส่งเสริมให้มีโครงการนำร่องใหม่ๆ รวมทั้งการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรอื่นในสถานศึกษา 5) มอบหมายหน้าที่การงานแก่ครูและบุคลากร และ 6) วางแผนและดำเนินการประชุมหมวดวิชาต่าง ๆ

เคนเนทส์, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p. 103) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1) บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์กรและเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กรอันประกอบด้วยกรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

จากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารกิจการของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ที่ดำเนินงานให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งบทบาทของผู้บริหารได้แก่ 1) พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจและมีวิสัยทัศน์เป็นสำคัญ 2) สร้างจิตสำนึก สร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร 3) สร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายนอกและการประกันคุณภาพการศึกษาภายในให้บุคลากรในสถานศึกษา 4) เตรียมวางแผนและจัดระบบข้อมูลสารสนเทศภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษา 5) นิเทศการสอนรวมถึงส่งเสริมกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา 6) การบริหารจัดการทรัพยากรในการดำเนินงานขององค์กร 7) การใกล้ชิด ช่วยเหลือสื่อสารกับบุคคลในองค์กร 8) เป็นผู้นำทางการศึกษา 9) นำนโยบายของคณะกรรมการสถานศึกษาไปปฏิบัติ 10) พัฒนาและส่งเสริมให้มีโครงการนำร่องใหม่ 11) มอบหมายหน้าที่การงานแก่ครูและบุคลากร 12) เป็นผู้ตัดสินใจกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ในองค์กร 13) สร้างขวัญและกำลังใจกับบุคลากร 14) เป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย 15) มีมนุษยสัมพันธ์สามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรได้

แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

1. ความหมายของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ตามแนวปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพที่สามารถจัดการบริหารการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้บริหารมืออาชีพ ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

สุบรรณ พงษ์จันโอ (2546, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่เป็นสัตบุรุษ นำเอาหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งด้านบริหารตนเอง บริหารทีมงาน บริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ เวลาที่วางไว้ บริหารชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเราด้วยความยึดมั่นในธรรม ไม่ประมาท มีสัมมาทิฐิ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 126) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่า เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญ และมีประสิทธิภาพ

กชกร นิ่มกระโทก (2547, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ นั้น หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถบริหารและจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ถวิล อรัญเวศ (2547, หน้า 17) ได้กล่าวถึง นักบริหารสถานศึกษามืออาชีพว่า คือ บุคคลที่เป็นมืออาชีพในการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติดผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่นเป็นที่ ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการ ยอมรับทั้ง ระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

หวน พันธุพันธ์ (2549, หน้า 16) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบาย ขององค์การ ด้วยเหตุผล และหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ ได้ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่าง ๆ อย่างผสม กลมกลืนกัน แล้วนำไปสู่ปฏิบัติ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ในยุคปฏิรูปการศึกษาจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จึงจะ นำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหาร มืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัย กระบวนการการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย

ปฏิพัฒน์ บุญรักษ์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่อยู่ในช่วงสำคัญของชีวิตการทำงานที่เปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติตามหรือผู้ ตามมาเป็นผู้บริหาร หรือผู้นำ วิธีชีวิตที่มีความสัมพันธ์เฉพาะในวงจำกัดผู้ปฏิบัติตามกลาย เป็น มีความสัมพันธ์ซับซ้อนในวงกว้างหลายระดับมากขึ้นทั้งภายในโรงเรียน ชุมชน และสังคม

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 144) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ หมายถึง ลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนาน เป็นไปตามปทัสฐานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยการคำนึงถึงส่วนรวม องค์รวมของหน่วยงาน รวมถึงการให้บริการที่เป็นส่วนระบบกลุ่มมีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเองซึ่งเป็น ความรู้ตามมาตรฐานและการยอมรับเพื่อนร่วมงาน

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1994, p. 65) กล่าวว่า ความหมายของความเป็นผู้นำนับว่ามี มากมายเทียบเท่ากับจำนวนผู้คนที่พยายามจะสรรหาความหมายของคำนี้ และหลาย ๆ คนก็มีความ คิดเห็นว่า ไม่มีความหมายใดเลยที่จะเป็นความหมายที่สมบูรณ์ในการที่จะอธิบายคำว่า ภาวะผู้นำนี้ได้ จึงกล่าวได้ว่าความหมายของภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

เนเธร์คอต (Nethercote, 1998, p. 90) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเพียงรูปแบบเดียวไม่ สามารถนำมาใช้ได้ในทุกสถานการณ์ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนก็จำเป็นต้องเปลี่ยนรูปแบบของ ภาวะผู้นำตามไปด้วยเพื่อประสิทธิภาพตามความเหมาะสม ดังนั้นความหมายของคำว่าภาวะ ผู้นำจึงมีมากมายแตกต่างกันไปตามการวิจัยของนักวิชาการที่มุ่งประเด็นไปที่องค์ประกอบที่มี ความซับซ้อนที่เป็นเงื่อนไขของมนุษย์

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้ องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย หรือนโยบาย ขององค์การด้วยเหตุผล และหลักการ

ซึ่งเป็นที่ยอมรับ และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆอย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ จนสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 17) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ดี มี 4 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม กล่าวคือ ต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต มีสัมมาคารวะ ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบสูง และประพฤติอยู่ในศีลธรรมอันดี 2) ด้านวิชาการ กล่าวคือ มีลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาการที่สามารถแสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ กล่าวคือ ให้ความร่วมมือร่วมใจในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้การทำงานอย่างมีความสุข มีสวัสดิภาพในการทำงานสามารถตอบสนองตามความต้องการ ของผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ขององค์กรหรือหน่วยงาน และ 4) ด้านบุคลิกภาพ กล่าวคือ มีความสุภาพ อ่อนโยน สุขภาพจิตดี มีอารมณ์มั่นคง แต่งกายเหมาะสม เชื่อมั่นในตนเอง มีกิริยาท่าทางสง่าเปิดเผย มีสุขภาพแข็งแรงและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ปราชญา กล้าผจญ, และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545, หน้า 120) กล่าวว่า สมาคมการจัดงานบุคคล งานบริหารผู้บริหารระดับสูงของสหรัฐอเมริกา ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 5 ประการ ได้แก่ 1) การเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง 2) การเป็นผู้นำด้านมนุษย 3) การมุ่งทำงานเพื่อเกิดความสำเร็จ 4) การมีความนิยมแหลมทางด้านธุรกิจ และ 5) การสร้างความร่วมมือประสานงานและติดต่อสื่อสารระหว่างกัน

ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์ (2545, หน้า 198) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ดีไว้ 3 ประการ คือ 1) ด้านวิชาการ ได้แก่ มีความรู้ด้านวิชาชีพเป็นอย่างดี มีความรู้ด้านความรู้ทั่วไปดี มีประสบการณ์ในการบริหารและภาวะผู้นำ 2) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ 2.1) บุคลิกภาพด้านร่างกายดี บุคลิกลักษณะดี แต่งกายถูกต้อง มีชีวิตชีวาพูดจาดี วางตนเหมาะสม 2.2) บุคลิกด้านจิตใจดี มีความเชื่อมั่น ศรัทธาผู้อื่น มีความอดทน กล้าหาญ มีเมตตาจิต มีวินัย ใจเป็นธรรม และอารมณ์ขัน 2.3) บุคลิกด้านสังคมดี เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ช่วยเหลือสังคมเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ 3) ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน คือ มีสติปัญญาฉลาด มีความกล้า รับผิดชอบ รับผิดชอบแนบเนียน เด็ดขาด กระตือรือร้น บังคับใจตนเองได้ รวมทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจ การจูงใจ การประสานงาน มีผลงานที่ประสบผลสำเร็จ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545ก, หน้า 72-73) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญ 10 ประการ ได้แก่ 1) มีความพร้อมทางด้านข้อมูลข่าวสาร กล่าวคือ ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด 2) มีความรู้ทางวิชาชีพ กล่าวคือ

เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร หลักสูตร การสอน การวัดผลประเมินผล 3) มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ กล่าวคือ สามารถปรับตัว และสนองตอบได้ฉับไวและต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้านและดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม รวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง 4) มีทักษะในการเข้าสังคม โดยการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรองรอบด้าน และดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสม การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ โดยอาศัยหลักตรรกศาสตร์ และการใช้เหตุผล เข้าช่วยเพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุกๆ ด้านในองค์กร 6) การควบคุมอารมณ์ กล่าวคือ นักบริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็งมั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ ความรู้สึก มีจิตระลึกละเอียดและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 7) มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง กล่าวคือ นักบริหารการศึกษามืออาชีพต้องมองงานได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบทั้งตนเองสมาชิกในองค์กรและรับผิดชอบต่อสมาชิกเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาวและเป้าหมายโดยรวม 8) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ริเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นวิธีการที่ทำให้เกิดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม 9) มีความรู้สึกไวต่อบุคคลอื่น เกี่ยวข้องกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ปัญหา รู้จักให้เกียรติและสนใจผู้อื่น และ 10) มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ ต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็น คิดได้และบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการที่หลากหลาย

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2545, หน้า 44) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่จะประสบความสำเร็จมีบทบาท 5 ประการ คือ 1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ 2) มีบทบาทสามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา 3) การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่ 4) มีส่วนให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์กรและผู้ร่วมงาน สามารถใช้อำนาจและอิทธิพลต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำองค์กรประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง และ 5) เป็นบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม และสามารถนำผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สุรพล พุฒคำ (2545, หน้า 4-5) กล่าวว่า ได้สรุปบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 4 ประการ คือ 1) ความเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ (Intelligence Quotient : IQ) ได้แก่ การแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล ความเป็นผู้เชี่ยวชาญชำนาญการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการให้คำปรึกษา

การดำเนินการนำร่องให้กับผู้อื่น และความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นต้น 2) ความเป็นผู้มีวุฒิทางอารมณ์ (Emotional Quotient : EQ) คือ การแสดงออกถึงการยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การให้อำนาจแก่ผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่นให้มีความก้าวหน้า การให้โอกาสผู้อื่น การมองเห็นของผู้อื่น ความมีสัจจะและ ความจริงใจต่อผู้อื่น การใช้เหตุและผลในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน และ ความเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง เป็นต้น 3) ความเป็นผู้อดทนต่อความยากลำบาก (Adversity Quotient : AQ) คือ การแสดงออกถึงความมานะบากบั่นความพยายาม ความสามารถที่ชนะใจผู้อื่น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการบริหารจัดการ และการสร้างคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน เป็นต้น และ 4) ความเป็นผู้มีศีลธรรม (Moral Quotient : MQ) ได้แก่ การแสดงออกถึงการเป็นผู้ชนะใจตนเอง ความเป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรม การแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม การให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับนับถือผู้อื่น

วิจารณ์ พานิช (2545, หน้า 49-50) กล่าวว่า คุณลักษณะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ต้องเป็นผู้มีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน เป็นนักประสานงานที่ดี บริหารแบบมีส่วนร่วม มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ และครองตนดี มีความโปร่งใส

ดำรง พลโกชน (2550, หน้า 56) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หรือผู้บริหารยุคใหม่ว่า การจัดการศึกษาของประเทศจะบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้นั้น ต้องอาศัยกลไกการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และกลไกการจัดการศึกษาที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นกลไกที่เล็กที่สุด แต่สำคัญที่สุดที่จะหล่อหลอมคุณภาพของประชากรทั้งประเทศ คือ สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงกระบวนการบริหารจัดการในสถานศึกษา ในระยะที่ผ่านมามีการบริหารจัดการการศึกษาในสถานศึกษา จะมุ่งเน้นเฉพาะนักเรียน นักศึกษาที่อยู่ในสถานศึกษาเป็นสำคัญ แม้จะมีคณะกรรมการการศึกษาเข้ามาให้ข้อเสนอแนะ ช่วยเหลือในการจัดการศึกษา หรือผู้เกี่ยวข้องพยายามที่จะบริหารสถานศึกษาโดยใช้การบริหารแบบโรงเรียนเป็นฐานแต่ก็ยังไม่เพียงพอ เพราะเน้นเฉพาะการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปจึงควรมีบทบาทด้านการจัดการศึกษาในสถานศึกษายุคใหม่ (มาตรา 15) โดยสถานศึกษาต้องคำนึงถึงการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทั้งการเตรียมการเทียบโอนผลการเรียนระหว่างรูปแบบต่างๆ ประกอบกับสถานศึกษาต้องร่วมมือในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน (มาตรา 29) ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จึงต้องเข้าใจและมองเห็นความเชื่อมโยงของการศึกษาในองค์กรรวม ทั้งระบบอย่างชัดเจน เพื่อการ

กำหนดแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติการต่าง ๆ ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ

โรสสันบาค, และคนอื่นๆ (Rosonbach, et al., 1989, pp. 54-55) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ติดต่อประกอบด้วย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ 3 ด้าน คือ 1) ด้านผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่ได้รับการเคารพยำเกรงจากคนที่อยู่แวดล้อม เปรียบเสมือนเป็นแบบอย่างที่ดีเลิศสำหรับการดำรงชีวิต ซึ่งสามารถให้ ความช่วยเหลือ และให้คำแนะนำต่าง ๆ แก่บุคคลเหล่านั้นได้ และเป็นบุคคลที่มีความสามารถ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ มีความซื่อสัตย์ มุ่งมั่นที่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย มีความสามารถในการสื่อสาร ฉลาดหลักแหลม และมีวิจรรณญาณ เข้าใจในธรรมชาติของอำนาจและหน้าที่ 2) ด้านวิชาการ หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถทางวิชาการของบุคคล โดยบุคคลหนึ่งที่สามารถแสดงออกมาได้อย่างสร้างสรรค์ และสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) ด้านการตัดสินใจ หมายถึง พฤติกรรมจากทางเลือกต่าง ๆ ที่เป็นโดยผู้ตัดสินใจแบบมีเหตุผลในการเลือกของตน เหตุผลดังกล่าวมักจะเนื่องมาจากประสบการณ์ส่วนตัวหรือ ความพยายามทางจิตใจ การตัดสินใจใดๆ ควรตัดสินใจจากจุดมุ่งหมาย ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน

แฮสส์, และโฮเวลล์ (House, & Howell, 1992, pp. 81-97) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ประกอบด้วยสิ่งสำคัญ 7 ประการ คือ 1) เป็นผู้ที่มีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) เป็นผู้ที่มีพลัง 4) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) เป็นผู้ทรงไว้ซึ่งคุณธรรม 6) เป็นผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และ 7) เป็นผู้ที่สอดคล้องดูแลสภาพทางสังคมของผู้ร่วมงาน

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1996, p.272) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพมีไว้ 5 ประการ คือ 1) มีความสามารถ ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัวทันต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา ภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี 2) เป็นผู้มีความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) มีความรับผิดชอบ ได้แก่ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอมั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมด้านสังคม ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน และ 5) มีฐานะทางสังคม มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

ยูคส์ (Yukl, 1998, pp. 145-154) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ไว้ดังนี้ 1) การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ 2) ไวต่อสิ่งแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง 3) มีความกระตือรือร้น 4) เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม 5) ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย 6) มีการตัดสินใจที่ถูกต้อง 7) มีอิสระในการคิด การทำ

8) สร้างจุดเด่นให้เกิดขึ้น 9) มีชีวิตชีวา 10) มีความมุ่งมั่น 11) มีความเชื่อมั่นในตัวเอง 12) มีความอดทนต่อความเครียด และ 13) มีความพึงพอใจที่จะรับผิดชอบ

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, pp. 256-258) กล่าวว่า บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง ความเป็นผู้นำดังกล่าว มีดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) การมีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา และ 5) การมีทักษะในการบริหาร

สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพว่า คุณลักษณะที่คาดหวังให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่างๆ ตามบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้อำนวยการบริหารงาน ที่ตรงกับความต้องการของบุคคลทั่วไป ซึ่งประกอบด้วย 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความสามารถทางด้านวิชาการ 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) ซื่อสัตย์สุจริต 5) มีคุณธรรมจริยธรรม 6) กล้าตัดสินใจ 7) มุ่งมั่นสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย 8) มีความสามารถในการสื่อสาร 9) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 10) มีความรับผิดชอบ 11) มีความฉลาดหลักแหลม มีวิจารณ์ญาณ 12) เป็นผู้นำ 13) กล้าเสี่ยงและกล้าลงทุน และ 14) เข้าใจในธรรมชาติของอำนาจและหน้าที่

3. แนวคิดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

สมชาย เทพแสง (2545, หน้า 20-23) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพว่าเป็นกัปตันที่ชำนาญทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมายและนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้บริหารต้องมีลักษณะที่ดีหลักที่สำคัญในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิก และงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้เวลา และงบประมาณที่จำกัด ซึ่งลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพ จะต้องมียุค 20 P ดังนี้ 1) psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน 2) personality ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพ ที่ดีตั้งแต่การแต่งกาย การเดิน การยิ้มแย้มแจ่มใสการพูดจาควรมีหลักเกณฑ์ที่เชื่อถือ 3) pioneer ผู้บริหารมีอาชีพต้องกล้าได้กล้าเสีย ผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุกเพื่อให้คนยอมรับศรัทธา 4) poster ผู้บริหารมีอาชีพ จำเป็นต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี 5) parent ผู้บริหารมีอาชีพต้องเป็นพ่อแม่หรือผู้ปกครองและต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 คือ เมตตา กรุณา มุติตา อุเบกขา 6) painstaking ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความพยายาม อุตสาหะ 7) pacific ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความสุข รอบคอบ ใจเย็น 8) pleasure ผู้บริหารมีอาชีพต้องมียุทธวิธีอัน แก่สถานการณ์ในช่วงที่ตึงเครียดได้ 9) perception ผู้บริหารมีอาชีพ ต้องมองการณ์ไกลหรือมีวิสัยทัศน์ 10) principle ผู้บริหารมีอาชีพต้องยึดหลักการเป็นหลัก และรวมทั้งทฤษฎีต่างๆที่สามารถอ้างอิง หรือพิสูจน์ได้ 11) perfect งานที่เกิดขึ้นต้องให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ 12) point งานที่ทำได้ต้องมีวัตถุประสงค์แน่นอนชัดเจนสามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทาง 13) plan งานที่ทำได้ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและพึงระลึกอยู่เสมอ 14) pay ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึงและให้รางวัลบุคคลที่ทำผลงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

15) participation ผู้บริหารมืออาชีพต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมและมองเห็นความสำคัญในการทำงาน 16) pundit ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความรู้เรื่องงานที่จะทำอย่างชัดเจน 17) politic ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง 18) poet ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร 19) persuasive ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ และ 20) psycho ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพครู เป็นนักบริหารที่มีอุดมการณ์และปณิธานที่แน่วแน่

สุรศักดิ์ ปาแย (2545ก, หน้า 70-75) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคปฏิรูปแห่งการศึกษา ว่าควรมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้ 1) มองไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง จะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (strategic management) 2) สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (analyze situations) 3) ไวต่อการรับรู้ข้อมูลและข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น 4) มีความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผลสำเร็จ (effective communication) 5) ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (human resources management) และ 6) มีคุณธรรม และจริยธรรมในการบริหาร

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 71) กล่าวว่าคุณลักษณะของนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย 1) ความเป็นผู้นำ 2) มนุษยสัมพันธ์ 3) มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 4) มีคุณธรรม จริยธรรม 5) มีความสามารถ ความชำนาญและ 6) มีความรู้ลึกและรอบ

อุทัย เดชตานนท์ (2545, หน้า 10) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ 2) เป็นผู้ที่มีทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) มีประสบการณ์ และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา และ 4) ฉลาดทันสมัย และทันโลก

ถวิล อรัญเวศ (2547, หน้า 4-5) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษาควรมีลักษณะดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจ เป็นคนที่สุขุมรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ 2) ไวต่อข้อมูล นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นคนทันสมัยไวต่อข้อมูลหรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอ 3) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต 4) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากจะเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตแล้วต้องมีการสร้างสรรค์ผลงาน ให้ปรากฏต่อสายตาของเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ 5) ประสานสัมพันธ์ นักบริหารมืออาชีพ จำต้องเป็นบุคคลที่ต้องประสานงานกับหน่วยงาน 6) คิดสร้างสรรค์วิธีทำงานใหม่ๆ 7) จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าว หรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน 8) ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความอดทน อดกลั้นต่อปัญหา อุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะต่อสู้ เพื่อ

หาทางแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยอย่างสันติสุข 9) รู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น และอ่อนตัวตามเหตุการณ์นั้น ไม่ดิ่งเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป 10) บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงาน มีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

หวน พันธุ์พันธ์ (2549, หน้า 44–49) ได้กำหนด คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องต่อไปนี้ 1.1) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ 1.2) การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา 1.3) การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านจัดระบบ ในเรื่องต่อไปนี้ 2.1) การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ 2.2) การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร 2.3) การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2.4) การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องต่อไปนี้ 3.1) การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ 3.2) การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ 3.3) การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา 3.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ 3.5) การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ ในเรื่องดังต่อไปนี้ 4.1) การวางแผนกลยุทธ์ 4.2) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 4.3) ผู้บริหาร : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4.4) การบริหารความขัดแย้ง 4.5) การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 4.6) เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่องต่อไปนี้ 5.1) การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อชุมชนและสังคม 5.2) การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหารในเรื่องการพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 30 – 33) ได้กำหนด คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบ เพื่อบริหารและจัดการศึกษาตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM : School – Based Management) คือ การบริหารอย่างอิสระ (ตามการกระจายอำนาจการบริหารทั้ง 4 ด้าน ให้แก่สถานศึกษา เพื่อให้เกิดการคล่องตัวต่อการบริหารงานด้านวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมงานด้านวิชาการเป็นหลักสำคัญ อันจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิรูปการเรียนรู้ และการปฏิรูปการศึกษาโดยรวม การกำหนดลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านแบบดังกล่าว ถือได้ว่าเป็นการกำหนดเพื่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ลักษณะที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวัดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 6 ด้าน ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำ 2) มีมนุษยสัมพันธ์ 3) มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 4) มีคุณธรรม จริยธรรม 5) มีความสามารถ ความชำนาญ และ 6) มีความรู้ลึกและรู้รอบ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

1. ความเป็นผู้นำ

1.1 ความหมายของความเป็นผู้นำ

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2547, หน้า 1) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นมา หรือได้รับการยกย่องให้เป็นหัวหน้าในการดำเนินงานต่างๆ

สุริยนต์ เกายะบุตร (2547, หน้า 29) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการใช้อิทธิพล และอำนาจในการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นเชื่อถือ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จที่กำหนด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2548, หน้า 2) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ได้รับการมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลัง เพื่อปฏิบัติภารกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ

กวี วงศ์พุ่ม (2550, หน้า 55) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติและอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ธวัช บุญยมณี (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง การกระทำระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่เป็นผู้นำจะใช้อิทธิพล (influence) หรือการดลบันดาลใจ (inspiration) ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่ม กระทำหรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ตามเป้าหมายที่ผู้นำกลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่น ให้ปฏิบัติ กิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนดรวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

โลว์, และโกลเวอร์ (Law, & Glover, 2000, p.14) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ เป็นผู้สร้างและรักษาวัฒนธรรมขององค์กร และทำทุกสิ่งให้ถูกต้อง

ดริคเกอร์ (Drucker, 2002, p. 5) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลมีพรรคพวกบริวารที่สามารถใช้อำนาจชักจูงลูกน้องได้

เบนนิส (Bennis, 2002, p.9) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถส่วนบุคคลของผู้นำ ที่จำเป็นต้องรู้จักตนเอง การมีวิสัยทัศน์ในการติดต่อสื่อสารที่ดี การสร้างความร่วมมือและความไว้วางใจท่ามกลางเพื่อนร่วมงาน

ยุกส์ (Yukl, 2002, p.2) ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึงกระบวนการโดยการอาศัยการใช้อิทธิพล และการใช้อำนาจหน้าที่ โดยบุคคลหนึ่งผู้อื่นเพื่อการชี้แนะหรือนำทางเพื่อวางโครงสร้างงานหรือเพื่อส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ในกลุ่มหรือองค์การ

แมคเวลล์ (Maxwell, 2003, p.42) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึงความสามารถของผู้นำที่จะชักจูงบุคคลอื่นทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่อยู่แวดล้อม

ดิมมอค, และอเลน (Dimmock, & Allan, 2005, pp. 11-12) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้สร้างแรงบันดาลใจ และความสำเร็จระหว่างผู้ตามภายใต้การคาดหวังอย่างมีเหตุผล และเป็นผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดระยะยาวและระยะสั้นขององค์การ

สรุปได้ว่า มีความเป็นผู้นำ หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถจูงใจและชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จขององค์การ นับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ดังนั้นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา จากฝ่ายต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.2 ความสำคัญของความเป็นผู้นำ

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของความเป็นผู้นำ ดังนี้ การบริหารงานใดๆ จะเกิดประสิทธิผลได้ ผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารในยุค โลกาภิวัตน์จึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตน ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย

ประภัสร์ จงสงวน (2546, หน้า 4) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้นำ เป็นการแสดงพฤติกรรมผู้นำนั้นให้มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ โดยพฤติกรรม ที่แสดงออกนั้นจะต้องบ่งบอกถึงการที่ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบและทันต่อเหตุการณ์ในทุกๆด้าน

สินินทร จันทรังษ (2546, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำคัญของความเป็นผู้นำ ในการบริหารต้องอาศัยผู้นำที่มีคุณภาพเป็นองค์ประกอบเพื่อจะได้ดำเนินการไปสู่ความสำเร็จ สถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งอยู่ในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำที่ดีที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา จากฝ่ายต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ (2546, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำอยู่ที่แนวทางการที่ผู้นำหรือผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การ กำหนดเป้าหมาย คุณค่าความ

เชื่อ กลยุทธ์ขององค์การร่วมกัน ซึ่งจะเป็นแนวทางให้กับสมาชิกนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การโดยรวมของสถานศึกษา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2547, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของผู้นำคือ พฤติกรรมทางด้านมิตรสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านกิจสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์กัน ผู้นำทั้งสองด้านนี้คือผู้นำที่มีประสิทธิผลในการบริหารงาน

เบนนิส, และนันัส (Bennis, & Nanus, 1985, pp. 2-3) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะเป็นผู้ที่ทำให้องค์การมีชีวิตชีวาและสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การให้ไปในทิศทางใหม่ๆ ที่องค์การต้องการจะมุ่งไปทิศทางนั้นได้

การ์ตเนอร์ (Gardner, 1989, p.21) กล่าวถึง ความเป็นผู้นำว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสังคม เป็นผู้ที่จะนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยากขจัดความแค้นที่เกิดขึ้นในกลุ่ม และฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ จนสามารถตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำ มีความสำคัญเพราะเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์การสามารถจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างๆ ของกลุ่มให้สำเร็จ เป็นผู้มีบทบาทสำคัญมากในการสร้างเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ลดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในกลุ่มและเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำที่ดีจะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา จากฝ่ายต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และความเป็นผู้นำนับเป็นคุณลักษณะสำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารศึกษามีอาชีพ

1.3 ขอบข่ายของความเป็นผู้นำ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, และคนอื่นๆ (2545, หน้า 6-7) ได้กล่าวถึงขอบข่ายของผู้นำทางการศึกษาว่า ประกอบด้วยบทบาทหน้าที่สำคัญดังนี้ 1) บทบาทหน้าที่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย เป้าหมายของโรงเรียน 2) บทบาทหน้าที่ในการจัดกิจกรรมการบริหารต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) บทบาทหน้าที่ในการนำการปฏิบัติของบุคลากรในโรงเรียน ก่อให้เกิดประสิทธิผล 4) บทบาทหน้าที่ในการสร้างขวัญและกำลังใจ และสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร 5) บทบาทหน้าที่ในการสร้างความร่วมมือ รวมสติปัญญาของบุคลากรและชุมชนเพื่อการบริหาร 6) บทบาทหน้าที่ในการจัดหาทรัพยากร และควบคุมกำกับติดตามบุคลากรในการใช้ทรัพยากรให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2546 ,หน้า 71) กล่าวว่าขอบข่ายความเป็นผู้นำของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) ความถนัด (aptitude) ในการเป็นผู้นำ และ 2) ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น

ประสาน ลักษณะวงศ์ (2546, หน้า 29-30) กล่าวว่า ได้ศึกษางานของไวลส์ (Wiles) กล่าวว่า ผู้นิเทศการศึกษาที่ดีต้องมีทักษะด้านความเป็นผู้นำ (leadership skill) ได้แก่ 1) การส่งเสริมความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่บุคคลอื่น 2) การชักนำให้ผู้อื่นรับวัตถุประสงค์ในการทำงานต่าง ๆ ร่วมกัน 3) การเสนอแนะความคิดเห็นให้กลุ่มในการวางแผนการปฏิบัติงาน 4) การเสนอแนะความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ตลอดทั้งการแนะนำแหล่งวัสดุ อุปกรณ์ สื่อให้แก่ครู 5) การส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ 6) การสร้างขวัญกำลังใจและจัดสวัสดิการต่างๆ ให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน 7) การสร้างความเป็นกันเองเพื่อให้เกิดความรู้สึกรักใคร่ชอบพอ ซึ่งกันและกัน 8) การส่งเสริมให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ 9) การแนะนำครูให้เป็นผู้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน และ 10) การส่งเสริม ให้ครูมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

สินธร คำเหมือน (2550, หน้า 161) กล่าวว่า ขอบข่ายของความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2) บริหารงานบรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) ให้การติชมวิพากษ์วิจารณ์การปฏิบัติงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 4) ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าที่จะพูดกับผู้บังคับบัญชาอย่างสบายใจ 5) เข้าร่วมประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยพร้อมเพียง 6) ให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และ 7) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม

กระทรวงศึกษาธิการ (2551, หน้า 3-4) ได้กำหนด ขอบข่ายของบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำทางการศึกษา ดังนี้ 1) เป็นผู้ปฏิบัติราชการตามที่กรมสามัญได้มอบหมายให้ทั้งในด้านการบริหารโรงเรียนและรับผิดชอบงานราชการของส่วนราชการนั้น ๆ 2) เป็นผู้ปกครองบัญชาข้าราชการครูและลูกจ้างนอกจากนี้ยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่นๆตามที่กระทรวง กรม จังหวัด มอบหมายให้เป็นครั้งคราว 3) เป็นผู้รับผิดชอบการเรียนการสอน การอบรม การสร้างสรรค์พฤติกรรมอันดีงามที่พึงประสงค์และการเลือกอาชีพในอนาคตของเยาวชนในโรงเรียน 4) เป็นผู้จัดให้มีนุชนิยมสัมพันธ์ข้อมูลเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติ โดยกำหนดกรอบแผนงาน กำหนดผู้รับผิดชอบตามนโยบาย ติดตามผลงาน แก้ปัญหา พัฒนางาน สร้างขวัญและกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ และประเมินผลงานเพื่อพัฒนา ประชาสัมพันธ์ และรายงานสู่ประชาชน จังหวัด กรม กระทรวง 5) เป็นผู้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีและช่วยแก้ปัญหาให้แก่ชุมชน

ปฐมมา สิทธิสร (2551, หน้า 105-107) กล่าวว่า ขอบข่ายของความเป็นผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถ ให้เป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน 2) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มุ่งมั่นขยันอดทน

เสียสละและอุทิศตนเพื่องานในหน้าที่ 3) เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาในการพัฒนา 4) บุคลากรมีส่วนร่วมในการนำเสนอแนะแนวทางการจัดการศึกษาและ 5) บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษา

ไวส์ (Wiles, 1983, pp. 261-267) กล่าวว่า ขอบข่ายความเป็นผู้นำ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ดังต่อไปนี้คือ พัฒนาความเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นแก่ผู้อื่น ช่วยให้ผู้อื่นมีความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมในการใช้อำนาจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

เนเชวิต (Knezevich, 1984, pp.17-18) กล่าวว่า ขอบข่ายของความเป็นผู้นำ มี 17 ประการ คือ 1) ผู้นำกำหนดทิศทาง 2) ผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ 3) นักวางแผน 4) ผู้ตัดสินใจ 5) นักจัดองค์การ 6) ผู้จัดการการเปลี่ยนแปลง 7) ผู้ประสานงาน 8) ผู้สื่อสาร 9) ผู้แก้ไขความขัดแย้ง 10) เป็นผู้แก้ปัญหา 11) ผู้จัดระบบงาน 12) ผู้บริหารการเรียนการสอน 13) ผู้บริหารบุคคล 14) ผู้บริหารทรัพยากร 15) ผู้ประเมินผล 16) ประธานในที่ประชุม และ 17) ผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

ฮอย, และมิสเคิล (Hoy, & Miskel, 1996, p. 273) กล่าวว่าขอบข่ายของความเป็นผู้นำทางการศึกษามีบทบาทที่สำคัญ 4 ประการดังนี้ คือ 1) การตัดสินใจ 2) การจูงใจ 3) การสื่อสาร และ 4) การนำ

สรุปได้ว่า ผู้ที่มีบทบาทสามารถจูงใจ และชักนำผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จขององค์การ นับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ดังนั้นบทบาทผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่มีความเป็นผู้นำที่ดี ที่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินการจัดการศึกษา จากฝ่ายต่างๆ ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาเพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้ 1) ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2) บริหารงานบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) เป็นผู้แก้ปัญหาแก้ไขความขัดแย้ง และประสานงาน ในสถานศึกษา 4) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงาน 5) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 8) สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ 7) ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน 8) การส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหา

2. มนุษย์สัมพันธ์

2.1 ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

ลออวรรณ อึ้งสกุล (2545, หน้า 11) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือ การปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้เกิดความรักความนับถือซึ่งกันและกัน มีความปรองดองกัน อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข สำหรับในความหมายของการทำงานคือ การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในองค์การเพื่อเปิดโยงนำใจและความรู้สึก ผูกพันที่ดีต่อกันกับ

บุคคลทุกระดับในองค์กร ก่อให้เกิดการร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ปรีชา ยอดแก้ว (2545, หน้า 10) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จ ของงาน โดยคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการของบุคคล เพื่อให้เกิดการยอมรับนับถือจาก ผู้ร่วมองค์กร

สมพร สุทัศนีย์ (2548, หน้า 4) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ที่ใช้ในองค์กรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการจูงใจเพื่อให้ทุกคนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างบุคคลในองค์กร

จันทร์ตรี คำสอน (2549, หน้า 8) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ของการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นซึ่งเป็นผลให้เกิดการยอมรับนับถือ ได้รับความร่วมมือร่วมใจในการดำเนินงาน เพื่อให้ได้ผลตามที่ตั้งไว้ มนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ในฐานะที่มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน ต้องปรับตัวเข้าหากัน ต้องพึ่งพาอาศัยและให้ประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ประดิษฐ์ อูปรมย์ (2549, หน้า 1) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ร่วมงานที่ช่วยกันทำงานจนกระทั่งงานบรรลุเป้าหมายแล้ว ก็เกิดความพึงพอใจด้วยกันทุกๆ ฝ่าย ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน คือ งานประสบผลสำเร็จและทุกคนพอใจกับผลงานที่เกิดขึ้น

เดวิส (Davis, 1972, pp. 15-17) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มคนในหน่วยงานทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐกิจ ภาครัฐบาล หรือกลุ่มทางสังคมตลอดจนโรงเรียนและบ้าน ปฏิสัมพันธ์นี้จะเกิดขึ้นอย่างมากในหน่วยงาน ที่คนอยู่รวมกันอย่างมีโครงสร้างเป็นทางการ ซึ่งจะช่วยให้การทำงานในหน่วยงานนั้น บรรลุจุดประสงค์

กู๊ด (Good, 1973, p. 287) ได้ให้ความหมาย ของมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปฏิริยาทางสังคมที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล อิทธิพลที่บุคคลมีต่อกันและกัน เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลหรือปฏิริยาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเหล่านั้น

เดสเลอร์ (Dessler, 1983, p.3) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง วิธีดำเนินการ เพื่อให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ โดยเน้นเรื่องความพึงพอใจของลูกจ้าง การเคารพในสิทธิของลูกจ้าง ทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานสูง อาศัยหลักการเป็นผู้นำ ที่ให้การสนับสนุน และการร่วมงานเป็นอย่างดี เปิดโอกาสให้ใช้วิธีการสื่อสารที่เหมาะสม และอาศัยกลุ่มทำงานที่เป็นปรีกแผ่น ขณะเดียวกันก็สนองต่อความต้องการของลูกจ้างในด้าน ความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน สวัสดิภาพ ความผูกพัน ผลสัมฤทธิ์ ความก้าวหน้า ตลอดจนความเชื่อมั่นในตนเองอีกด้วย

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิสัมพันธ์ความรักใคร่ ความผูกพัน ความเข้าใจ รวมถึงความร่วมมือร่วมใจกันในการอนุเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้การทำงานอย่างมีความสุข มีสวัสดิภาพในการทำงานสามารถที่จะตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง โดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงาน และมีผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

ลออวอร์ธ อิงสกูล (2545, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานแก่ผู้บริหารทุกระดับ ยังเป็นเทคนิคของผู้บริหารที่จะเอาชนะใจคน โน้มนำผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือ และมีพฤติกรรมตามต้องการเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารและผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

ปรีชา ยอดแก้ว (2545, หน้า 13) กล่าวถึง ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ไว้ดังนี้ 1) มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน 2) มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความยินดี เพิ่มพลังความสมัคศรสมานสามัคคีในการทำงาน 3) มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ ประองดองซึ่งกันและกัน 4) มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน 5) มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดปัจจัยในการเพิ่มปริมาณผลงานและอาจรวมถึงคุณภาพด้วย และ 6) มนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาและขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ

กันตยา เพิ่มผล (2546, หน้า 96) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญต่อทุกคนทุกหน่วยงาน เพราะเหตุผลต่อไปนี้ 1) มนุษยสัมพันธ์จะเน้น ถึงการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าเรื่องของเศรษฐกิจ หรือเครื่องกลต่างๆ 2) มนุษยสัมพันธ์ศึกษาถึงพฤติกรรมของบุคคลในองค์การที่มีการจัดระบบอย่างดีมากกว่าพฤติกรรมของคนที่ยังไม่จัดระบบ 3) มนุษยสัมพันธ์ก็คือ กิจกรรมที่กระตุ้นบุคคลให้ทำงาน ผู้จัดการมิได้มีหน้าที่ที่จะชี้หรือผลักดันหรือบงการให้คนงานหรือคนในองค์ การทำตามที่ตนต้องการ แต่จะช่วยเหลือแนะนำให้บุคคลได้ใช้แรงจูงใจภายในที่มีอยู่แล้วเพื่อให้เขาทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 4) การใช้มนุษยสัมพันธ์ให้จูงใจเพื่อให้บุคคลสามารถทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งจำเป็นมาก ในการทำงานที่จะต้องการความร่วมมือ และการประสานงานกัน 5) การใช้มนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล และขณะเดียวกันองค์การก็จะบรรลุ ตามเป้าหมาย ซึ่งจะต้องเป็นไปทั้งสองอย่างพร้อมกัน และ 6) มนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือที่บุคคลและองค์การ ใช้เพื่อแสวงหาวิธีการที่จะทำให้ผลผลิต หรือสิ่งที่เราต้องการออกมาได้ โดยลงทุนน้อยที่สุด ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และทางด้านสังคม

สมหวัง ไชยศรีอาด (2547, หน้า 12) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมและมีความเข้าใจอันดีต่อกัน มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความพึงพอใจ ความยินดี เพิ่มพลังความสมัครสมานสามัคคีในการทำงาน มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความเชื่อถือรักใคร่ ประองตองซึ่งกันและกัน มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความสำเร็จ ในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดปัจจัยในการเพิ่มปริมาณผลงานและอาจรวมถึงคุณภาพด้วย มนุษยสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหา และขจัดข้อขัดแย้งต่างๆ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมทำให้องค์การเกิดความมั่นคง มีความพึงพอใจ ความยินดี เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ซึ่งมนุษยสัมพันธ์ยังมีความสำคัญในการบริหารงานอย่างยิ่ง ที่จะทำให้อุบัติการณ์เกิดการยอมรับนับถือ ยินดีช่วยเหลือ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในกิจการที่มีเป้าหมายหรือจุดประสงค์เดียวกัน

จันทร์ตรี คำสอน (2549, หน้า 9) ได้กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญในการบริหารงาน เพราะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถเข้าใจจิตใจ ความต้องการ และธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยสนับสนุนและเสริมแต่งให้กระบวนการบริหารในทุกเรื่องประสบความสำเร็จ มีผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ ช่วยเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างมิตรทำให้การคบหาสมาคมในหน่วยงานเป็นไปด้วยความราบรื่น คือ เป็นกิจการงานส่วนตัวของบุคคล ที่ต้องการสร้าง มนุษยสัมพันธ์ขึ้นและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เหตุนี้ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การอย่างจริงจังซึ่งทำให้เข้าใจสภาพของบุคคลได้อย่างชัดเจน เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนามอบหมายหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมกับอุปนิสัยใจคอ ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

2.3 ขอบข่ายของมนุษยสัมพันธ์

รังสิมา บุญชัย (2545, หน้า 71) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของ มนุษยสัมพันธ์มี 14 ประการดังนี้ 1) กิริยาท่าทางดี มีมารยาทเรียบร้อย 2) ความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง สนทนา และ เป็นเพื่อนได้ง่าย 3) มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน สุภาพเรียบร้อย 4) มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่น 5) ความร่วมมือ เต็มใจให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่เห็นแก่ตัว เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญ 6) มีความกรุณา ความโอบอ้อมอารีช่วยเหลือผู้ทุกข์ยาก หรือคนทั่วไป 7) รู้จักที่จะอำนวยความสะดวก ทั้งด้านความคิดกำลังกายและกำลังทรัพย์ โดยมีหวังผลตอบแทน 8) การสร้างสรรค์ หมายถึง มีความคิดและการกระทำในสิ่งที่สร้างสรรค์เพื่อความเจริญก้าวหน้า 9) อารมณ์ดี รู้จักที่จะควบคุมและใช้อารมณ์ได้อย่างเหมาะสม 10) มีความกระตือรือร้น หมายถึง ความมีชีวิตและจิตใจเบิกบานแจ่มใส 11) ความอดทน หมายถึง อดทนต่อความยากลำบาก ความเหน็ดเหนื่อย อดทนต่อ

กริยาทำทางและการกระทำของผู้อื่น 12) ความขยันขันแข็ง ไม่เกียจคร้าน 13) มีความพยายาม
ชนะใจผู้อื่นและอุปสรรคต่างๆ และ 14) มีปฏิภาณไหวพริบ หมายถึง มีความเฉลียวฉลาดการ
พูดคุย เสนอความคิดเห็นในการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 71) กล่าวว่า ขอบข่ายมนุษยสัมพันธ์ของนักบริหาร
การศึกษามีอาชีพ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาประกอบด้วย
1) สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ 2) จิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 3) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นและ
4) ให้เกียรติให้อื่นอยู่เสมอ

ประสาน ลักษณะวงศ์ (2546, หน้า 29-30) กล่าวว่า ได้ศึกษางานของไวลส์
(Wiles) ผู้เฝ้าเทศการศึกษาที่ดีต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relationship) ได้แก่ 1)
การสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) การยอมรับนับถือบุคลิกภาพของแต่ละ
บุคคล 3) การสนใจในปัญหา และความต้องการของครู 4) การยอมรับฟังความคิดเห็น และ
ข้อเสนอแนะของครู 5) การสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 6) การอำนวยความสะดวก
ให้แก่ผู้ร่วมงาน 7) การให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน และการแนะนำให้
ครูได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหา 8) การสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับ
ผู้ร่วมงาน และ 9) การแสดงความรู้สึกอ่อนน้อมถ่อมตนและมีความจริงใจต่อผู้อื่น

สมพงษ์ พุทธเจริญ (2547, หน้า 73) กล่าวว่า ขอบข่ายของ มนุษยสัมพันธ์
ดังนี้ 1) มีความสุภาพ อ่อนโยน อ้อมแอ้ม เป็นกันเองกับผู้อื่น 2) เข้าใจเห็นใจผู้อื่น ไม่เหยียด
หยามผู้อื่น 3) เข้าใจในความต้องการ และปัญหาของตน 4) รู้จักประมาณตน ไม่ถือว่าตนมี
ความสำคัญกว่าผู้อื่น 5) ยกย่องความคิดของผู้อื่น 6) มีความจริงใจ ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดย
บริสุทธิ์ใจ 7) ให้เกียรติและชมเชยในผลงานที่ผู้อื่นทำ 8) มีอารมณ์ขัน และไม่มองคน ในแง่ร้าย
9) ไม่นินทาว่าร้าย และไม่หัวเราะเยาะการกล่าวโทษจากผู้อื่น 10) จำชื่อผู้อื่นได้มั่นคงและ
แม่นยำ 11) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และเป็นคนยุติธรรมเสมอ และ 12) ให้ความร่วมมือกับเพื่อนได้
ทุกโอกาสที่อำนวยให้

กรรณิการ์ บุญรอด (2547, หน้า 28) กล่าวว่า ขอบข่ายของ มนุษยสัมพันธ์ มี
ดังนี้ 1) รู้จักควบคุมตนเอง เช่น ไม่โมโหจนเฉียว อย่าหลงอำนาจ อย่าหลงตนเองว่าเก่งกว่าคน
อื่น อย่าตัดสินเวลาโกรธ อย่าเลือกที่รักมักที่ชัง 2) รู้จักส่งเสริมกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
เช่น อย่าให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความน้อยใจ พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา แสดงความเชื่อมั่น
ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักยกย่องเมื่อทำดีเห็นใจความยากลำบาก 3) รู้จักการให้รางวัล โดยไม่ทำให้
รางวัลนั้นเป็นเครื่องทำให้คนเกลียดชัง หลีกเลี่ยงการชมเชยและขู่เข็ญ ให้รางวัลดีกว่าการทำให้
รางวัลพอเหมาะแก่ผลงานที่กระทำสำเร็จให้รางวัลเป็นเครื่องแสดงสินน้ำใจใคร่ทำดีก็ให้
รางวัลตอบแทน 4) รู้จักผิดดีกว่าจะวิพากษ์วิจารณ์ เช่น อย่าตำหนิ ต่อหน้าคนอื่น หลีกเลี่ยงการ
ตำหนิอันเกิดจากเหตุสุดวิสัย ตำหนิว่าอะไรผิดดีกว่าตำหนิว่า ใครผิด ก่อนจะตำหนิให้ฟัง
ความเห็นก่อนวิจารณ์หรือตำหนิด้วย อารมณ์สุภาพ มิใช่ตำหนิเวลาโกรธ 5) รู้จักฟัง เช่น

พยายามฟังให้มาก พูดเท่าที่จำเป็น แสดงความเอาใจใส่และตั้งใจฟัง เพื่อหาข้อยุติ มิใช่เพื่อขัดแย้ง หรือจับผิดฟังให้ตลอด อย่าขัดจังหวะถ้าไม่จำเป็น 6) รักษาผลประโยชน์ของผู้ได้บังคับบัญชา ใครดีพยายามสนับสนุน อย่าก็ดกัน หรือพยายามสกัดกัน ใครเดือดร้อนพยายามหาทางช่วยเหลือเอาใจใส่ในทุกขุสขส่วนตัว และครอบครัว ของผู้ได้บังคับบัญชาบ้าง 7) ใช้งานให้เหมาะสมกับคน คำนึงถึงอยู่เสมอว่าทุกคนมีความสามารถ ควรใช้ความสามารถให้เต็มที่ เปิดโอกาสให้ทำงานในสิ่งที่มันเ็นใจว่าจะทำได้ และ 8) ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ ผู้นำจะคิดอยู่เสมอว่าความก้าวหน้าเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ จึงควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการเรียนการศึกษาค้นคว้าวิจัยให้ มีความก้าวหน้าในอาชีพเพื่อที่กลับมาแล้วจะได้มาช่วยเหลือหรือสร้างความเจริญก้าวหน้า ในหน่วยงานที่ทำอยู่

สุจินต์ จันทรสูตร (2549, หน้า 47) กล่าวว่า ขอบข่ายของ มนุษยสัมพันธ์ที่ดีประกอบด้วย 1) บุคลิกภาพของตนเอง ได้แก่ เป็นผู้ที่อารมณ์ขันอยู่เสมอ เป็นผู้ที่รู้จักใช้เหตุผลในการแก้ไขปัญหา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจำชื่อบุคคลสำคัญและบุคลการภายในองค์กรได้อย่างมั่นคงและแม่นยำ ความอ่อนน้อมถ่อมตนไม่ถือตัว และ 2) บุคลิกภาพต่อสังคม ได้แก่ มีน้ำใจต่อ เพื่อนร่วมงานภายในองค์กร ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เคารพในสิทธิ เสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานเป็นทีมร่วมกับบุคลการทั้งภายในและภายนอกองค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานภายในองค์กรได้อย่างเหมาะสม มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลการภายในองค์กร เป็นผู้ที่มีความคิดเห็น ที่หลากหลายและเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีความอดทนต่อภิกิรยาทำทางและการกระทำของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี มีปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยเพื่อเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อส่วนรวม และมีความสามารถในการสร้างบรรยากาศเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลการในองค์กร

มงคล มีทอง (2549, หน้า 68) กล่าวว่า ขอบข่ายของมนุษยสัมพันธ์ที่ดีประกอบด้วย 1) มีน้ำใจและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน 2) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 3) เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น 4) สามารถทำงานเป็นทีมได้สามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม 5) เป็นผู้ที่มีความสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น 6) เป็นผู้ที่มีอารมณ์ขันยิ้มแย้มแจ่มใส 7) เป็นผู้ที่มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน 8) เป็นผู้ที่ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา 9) เป็นผู้ที่เสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน 10) จำชื่อผู้อื่นได้อย่างมั่นคงและแม่นยำ 11) เป็นผู้ที่มีความอ่อนน้อมถ่อมตน 12) เป็นผู้ที่มีความอดทนต่อความยากลำบากต่อภิกิรยาทำทางและการกระทำของผู้อื่น และ 13) เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบ เฉลียวฉลาดในการพูดคุย เสนอความคิดเห็นในการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

ปฐมมา สิทธิสร (2551, หน้า105-107) กล่าวว่า ขอบข่ายของมนุษยสัมพันธ์ประกอบด้วย 1) จัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้แก่บุคลการในสถานศึกษา 2) มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลการอย่างต่อเนื่อง 3)

มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 4) ให้คำปรึกษาแนะแนวแก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้งในสถานศึกษา และ 5) จัดกิจกรรมส่งเสริมวินัย คุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีให้แก่บุคลากร

ไวส์ (Wiles, 1983, pp. 261-267) กล่าวว่า ขอบข่ายของมนุษยสัมพันธ์ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีภายในกลุ่มและพยายามขจัดข้อขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นภายในกลุ่ม

แฮร์ริส (Harris, 1985, pp. 16-19) กล่าวว่า ขอบข่ายของมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความเข้าใจ การรู้จักสังเกต การรู้จักนำมาราย ความสามารถสะท้อนความรู้สึกและความคิด การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และการแสดงบทบาทสมมุติ

สรุปได้ว่า ขอบข่ายของมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้การทำงานของบุคคลมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง เกิดประสิทธิภาพต่อตนเองและหน่วยงาน และเป็นคุณลักษณะที่สำคัญด้านหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษามีอาทิ 1) การสร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน 2) เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น 3) การสนใจในปัญหาและความต้องการของบุคลากร 4) การยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู 5) ให้คำปรึกษาแนะแนวแก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้งโดยใช้เหตุผล ในการแก้ปัญหา 6) การมีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน 7) การสร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน 8) เป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบเฉลียวฉลาดในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน 9) มีความอดทนต่อความยากลำบากต่อกริยาทำทาง และการกระทำของผู้อื่น และ 10) จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

3.1 ความหมายของมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545 (2546, หน้า 890) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง สภาพนิสัยจำเพาะตนตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า *personality* มาจากภาษาละติน ว่า *persona* แปลว่า หน้ากาก หรือ หัวใจ

วีระ ประเสริฐศิลป์, เศรษฐพงศ์ วงษ์อินทร์, พิมผกา ประเสริฐศิลป์, และ ชีรเศรษฐ์ ประเสริฐศิลป์ (2547, หน้า 77) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ทั้งลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจ

นันทนา ธรรมบุศย์ (2549 หน้า 59) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรม ความคิด และอารมณ์ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นถึงลักษณะของการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของบุคคลนั้น

มัทนารา ธรรมบุศย์, และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2549, หน้า 118) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะโดยรวมของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนใครซึ่งทำให้บุคคลนั้นสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้

วารุณี ธนวานิช (2555, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะปรากฏภายนอกและลักษณะภายในของบุคคลนับตั้งแต่รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง เจตคติ แรงจูงใจ สติปัญญา ความคิดเห็น ความสามารถ ปฏิกริยาตอบสนองทางอารมณ์ ลักษณะประจำตัวต่างๆ ความรู้สึกที่บุคคลนั้นๆ มีต่อตนเอง ประสบการณ์และส่วนที่เหลือค้างจากประสบการณ์ มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือจึงเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ไม่มีใครในโลกที่จะมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเหมือนกัน

เชิดศักดิ์ โภวาสินธุ์ (2555, ย่อหน้า 3) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะนิสัย ที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะตัวของบุคคลและเป็นสิ่งที่ช่วยให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งพิจารณาได้จากรูปแบบพฤติกรรมของบุคคลนั้นที่แสดงออกหรือตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม

ริชาร์ด ซี.บูทซิน, และคนอื่นๆ (Bootzin, et al., 1991, p. 502) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นลักษณะนิสัยและรูปแบบของความคิด ความรู้สึก และการประพฤติปฏิบัติ ของบุคคลแต่ละคน

กอร์ดอน (Gordon, 1993, p.77) ได้กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลซึ่งรวมถึงแรงจูงใจ อารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ และความสามารถ บุคลิกลักษณะเหล่านี้ถูกรวบรวมเป็นแบบแผนโดยได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

สไนเดอร์ (Snyder, 1998, p. 89) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง การรวมลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทาง มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

เจอร์รี่ (Jerry, 1998, p. 4) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง รูปแบบเฉพาะของบุคคลทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่น และมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือจะเป็นสิ่งที่คงทนถาวร

สรุปได้ว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลซึ่งรวมถึงแรงจูงใจ อารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ และความสามารถ บุคลิกลักษณะเหล่านี้ถูกรวบรวมเป็นแบบแผนโดยได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ หรือมีลักษณะเฉพาะคนๆ หนึ่ง โดยมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ จะมีพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่กำหนด

3.2 ความสำคัญของมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

มัทธรา ชรรมบุศย์, และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล (2549, หน้า 119-122) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษาที่ผ่านกระบวนการปรับปรุงมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือของตนเองจนมีมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่ดี ย่อมจะได้รับประโยชน์ทั้งในการดำเนินชีวิตและในการบริหารงาน 6 ประการ คือ 1) ทำให้เป็นผู้มีความสามารถในการรับรู้ และเข้าใจสภาพความเป็นจริงอย่างถูกต้อง 2) มีการแสดงอารมณ์ในลักษณะ และขอบเขตที่เหมาะสม 3) สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี 4) รู้จักใช้ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นและสังคมได้ 5) มีความรัก ความเอื้ออาทร และความผูกพันต่อผู้อื่น และ 6) สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเอง และพัฒนาการแสดงออกต่อผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น สำหรับผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณลักษณะทางมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ที่สำคัญ 4 ประการ ดังนี้ 1) มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น หมายถึง มีสัจจะ ไม่มีอคติต่อผู้ใดบังคับบัญชา 2) มีการตัดสินใจที่ดี หมายถึง ตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและทันเหตุการณ์ 3) มีความสามารถ หมายถึง มีความเป็นเลิศในสิ่งที่ตนดูแลและรับผิดชอบ และ 4) มีวิสัยทัศน์ หมายถึง สามารถอธิบายให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม และผลดีจากการทำงานเป็นทีมที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

อินทรีา หิรัญสาย (2549, ย่อหน้า 1) กล่าวว่า ความสำคัญของมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นการมองภาพในองค์รวมของมนุษย์ที่จะสะท้อนออกมาในเรื่องของมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ (personality) คือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในภาพรวม ทั้งลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจ ซึ่งแต่ละคนมีมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การเลี้ยงดู การศึกษาและสภาพแวดล้อม ผู้บริหารที่มีความ “ภูมิฐาน” จะให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนา “มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ” ทุกส่วน ทั้งลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจภายใน โดยถือว่า ลักษณะภายนอกจะช่วยสร้าง “ความประทับใจครั้งแรก” ให้แก่ผู้ที่พบเห็น ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออก และภาวะจิตใจภายใน จะพยายามระมัดระวัง และควบคุมตนเองอย่างมีสติในเรื่องของคำพูด การกระทำ ความคิดและอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างความเป็นกัลยาณมิตร ความชื่นชมศรัทธา และให้การยกย่องนับถือ จากผู้พบเห็นให้มากขึ้นและยังยืนตลอดไป และด้วยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีต่อการบริหารจัดการที่ต้องใช้ หลักการแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรม จริยธรรม แล้วยังต้องรับผิดชอบต่อดูแลและแก้ไข ปัญหาต่างๆ ของบุคลากรในองค์กรทั้งในเรื่องสมรรถนะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการตัดสินใจ จึงเป็นภาระงานที่หนักพอควร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพให้สามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ที่สำคัญ ผู้บริหารยังต้องมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตอีกด้วย ดังนั้น

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน บุคลากรในองค์กร ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องโดยการรักษาสภาพกายและสุขภาพจิตให้ดียิ่งขึ้น

แฮสส์, และโฮเวลล์ (House, & Howell, 1992, pp. 81-97) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีคุณธรรม ผู้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สอดส่องดูแลสภาพทางสังคมของผู้ร่วมงาน

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1996, p.272) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่ดีของผู้บริหาร ไว้ดังนี้ คือ มีไหวพริบ ตื่นตัว ทันต่อเหตุการณ์ ใช้ภาษาพูดได้เหมาะสม ตัดสินปัญหาที่ดี มีความรับผิดชอบ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอมั่นคงอดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน มีส่วนร่วมในด้านกิจกรรมด้านสังคม ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน

ยูกิล (Yukl, 1998, pp.145-154) กล่าวว่า มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่ดีของผู้บริหารไว้ดังนี้คือ มีการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ ไวต่อสิ่งแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ตัดสินใจที่ถูกต้อง มีอิสระในการคิดการกระทำ มีความมุ่งมั่น มีชีวิตชีวา มีความเชื่อมั่นในตัวเอง อดทนต่อความเครียด และมีความพึงพอใจ ที่จะรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพน่าเชื่อถือมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นการมองภาพใน องค์รวมของมนุษย์ที่จะสะท้อนออกมา ทั้งลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออก และภาวะจิตใจ ซึ่งแต่ละคนก็มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การเลี้ยงดู การศึกษาและ สภาพแวดล้อมผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่ดี ย่อมจะได้รับประโยชน์ทั้งในการดำเนินชีวิตและในการบริหารงาน

3.3 ขอบข่ายของบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

ธีราพรรณ อัมโษษฐ์ (2545, หน้า 144) กล่าวว่า การที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่ดีควรมีลักษณะ 13 ประการ ดังนี้ 1) สุขภาพดี คือ อนามัยดี ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ 2) ลักษณะท่าทางดี คือ มีสรีระที่สง่างาม มีความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไว 3) ยิ้มเป็น คือ มีลักษณะสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสเป็นนิจ 4) อารมณ์ดี คือ เป็นคนมีอารมณ์ดี อารมณ์มั่นคง อารมณ์ขัน จิตใจสะอาดดีงาม 5) สุภาพเรียบร้อย คือ เป็นคนมีกิริยามารยาทดีงามสุภาพอ่อนโยน 6) ความสุขุมรอบคอบ คือ เป็นคนละเอียด สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล 7) ความอดทนสูง คือ เป็นคนมีน้ำอดน้ำทน กำลังใจกล้าแข็งสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่างๆ หรือคู่แข่ง หรือศัตรูอย่างไม่หวั่นไหว 8) ยึดได้เมื่อภัยมา คือ เป็นคนที่มีจิตใจกล้าหาญ แน่วแน่มั่นคงกล้าเผชิญความจริง 9) ความเชื่อมั่นในตนเองสูง คือ เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี 10) มองโลกในแง่ดี คือ เป็นคนมีโลกทัศน์ในแง่ดีไม่ทำตนให้เป็นพิษเป็นภัยกับใคร 11) รู้จักกาลเทศะ คือ เป็นคนที่รู้จักการควรไม่ควร รู้จักจังหวะ รู้จักเวลา สถานที่ ว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไรจึงเหมาะสม 12) ไม่เอาเปรียบผู้อื่น คือ เป็นคนที่ไม่เอาเปรียบผู้อื่น

และรู้จักช่วยเหลือคนที่ควรช่วยเหลือ และ 13) ความมีประสบการณ์ คือ เป็นคนที่มีประสบการณ์หลากหลายเข้าใจโลกเข้าใจชีวิต

วังสรรพ ประเสริฐศรี (2545, หน้า 35-40) ได้กล่าวว่า ขอบข่ายของมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ความเป็นผู้นำ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ 1) คุณลักษณะด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือทั่วไป หมายถึง คุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานและความพอใจในชีวิตส่วนตัวอันได้แก่ 1.1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 1.2) การสร้างความไว้วางใจได้ดี 1.3) การมีลักษณะผู้นำที่โดดเด่นเหนือกว่าผู้อื่น 1.4) เป็นคนกล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่น 1.5) สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 1.6) ความมั่นคงทางอารมณ์ 1.7) ความกระตือรือร้น 1.8) ความมีอารมณ์ขัน 1.9) มีความเอื้ออาทร 1.10) รู้จักตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน 2) คุณลักษณะมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือที่สัมพันธ์กับงาน 2.1) มีความคิดริเริ่ม 2.2) ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2.3) ความสามารถในการยืดหยุ่น และมีความสามารถในการปรับตัว 2.4) สามารถควบคุมสภาพภายในตนเอง 2.5) มีความกล้าหาญ และ 2.6) สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 71) กล่าวว่าขอบข่ายบุคลิกภาพน่าเชื่อถือของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาประกอบด้วย 1) น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย 2) อารมณ์มั่นคง 3) เข้มแข็งแต่ถ่อมตน 4) กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม และ 5) การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ

เฮาส์, และโฮเวลล์ (House, & Howell, 1992, p. 173) ได้สรุปให้เห็นถึงมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้ทำงานเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นสูงมากในความคิด 3) สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและตัดสินใจมีพลังและมีส่วนร่วมในระดับสูง 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ความต้องการในการมีอิทธิพลทางสังคมผนวกกับการมีศีลธรรมที่เข้มแข็งและการไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้อำนาจ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานสูงและการมีนิสัยชอบเสี่ยง และ 7) การมีแนวโน้มที่จะให้ความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ยุกส์ (Yukl, 1998, pp. 145-154) กล่าวว่า ขอบข่ายของมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์กับการแสดงออก บุคลิกที่ดีจะมีผลดีกับการสร้างผลงานในสังคม มี 4 ประการ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น มีความเชื่อมั่นสูงว่าสามารถนำพาตัวเองและผู้ร่วมงานทำเรื่องที่ยาก ๆ ให้สำเร็จได้ เชื่อมั่นว่าสามารถเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ 2) มีความอดทน เช่น อดทนในภาวะการดำเนินงาน ที่ได้รับแรงบีบคั้นจากผู้ร่วมงานสภาพความกดดันได้ดี 3) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ต้องรู้จักปรับสภาพอารมณ์ ต้องมีความตระหนักว่า เวลาไหน กับใคร ใช้อย่างไร และ 4) ความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย เป็นพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ร่วมงาน มีความนิยมชมชอบ ให้

ความเชื่อถือข้อสัตย์ และจงรักภักดี บุคคลเชื่อว่าพฤติกรรม ที่มักจะเสมอต้นเสมอปลาย เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติกับผู้ให้การสนับสนุน และ ผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า ขอบข่ายด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดง ให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ประกอบด้วย 1) กล้าหาญ และกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 2) สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานได้ 3) มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรงและสง่างาม 4) เป็นตัวของตัวเองและเป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้ 5) ความสุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด คำพูด การกระทำของตนเองได้ดี 6) อดทนต่อแรงกดดันบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อสภาวะการทำงานกับผู้ร่วมงานได้ 7) สุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส และ 8) จิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงานได้

4. คุณธรรม จริยธรรม

4.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม

ผกา สัตยธรรม (2545, หน้า 27) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละคนหลังจากที่ปฏิบัติธรรมแล้ว

สุวิทย์ มูลคำ,และอรทัย มูลคำ (2546, หน้า 235) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี คนที่มีคุณธรรมหมายถึง คนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้น นอกจากจะไม่ก่อความเดือดร้อนให้กับผู้อื่นแล้วยังมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นอีกด้วย

รุ่งทิwa จักรกร (2548, หน้า 150) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงามในจิตใจของคนทั่วไป คนที่มีคุณธรรม จริยธรรมจะเป็นคนที่มีจิตใจดี วาจาดี การแสดงออกทางกายดี กระทำแต่ความดีโดยไม่มีใครบังคับ แต่เกิดจากจิตสำนึกในใจ

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 16-17) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละและเป็นคนดีของสังคม

สต็อกคิล (Stogdill, 1999 pp.42-45) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คือ 1) โดยนัยเป็นภาวะทางจิตใจ (idea) นั้น คุณธรรมแปลว่าความคิดที่ว่าบางพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ถูกต้องที่ควรทำ และเป็นที่ยอมรับ และบางพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ผิดหรือเลวทั้งนี้เป็นไปทั้งโดยความคิดเห็นของแต่ละบุคคลและของสังคม นอกจากนี้คุณธรรมยังเป็นคุณภาพหรือสถานะในการดำเนินชีวิตอย่างถูกต้อง ควรทำและยอมรับได้ 2) คุณธรรมเป็นระบบของลักษณะความประพฤติและคุณค่าที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ซึ่งโดยทั่วไปแล้วเป็นที่ยอมรับกันในสังคมหรือเฉพาะในกลุ่มคน

สตัมพ์ (Stumpf, 2003, p.127) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียกกันว่าถูกหรือผิดดีหรือเลว ฟังประสงค์หรือไม่ฟังประสงค์มีคุณค่าหรือไร้ค่า นอกจากนี้จริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบหน้าที่ พฤติกรรมที่ยอมรับ

นับถือต่างๆ ของแต่ละบุคคลอีกด้วย อย่างไรก็ตามอธิบายว่าในเรื่องของทฤษฎีจริยธรรมของลัทธิปรัชญานั้น จะไม่ใช่ตอบคำถามว่าจริยธรรมใดดีกว่าหรือถูกต้องกว่า

โคลสต์เดย์ (Costley, 2004, p.504) กล่าวว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ความถูกต้องและความผิดของความดีและความชั่ว คุณลักษณะมักจะเป็นสิ่งที่ถูกกำหนดโดยธรรมเนียมประเพณีของกลุ่มบุคคลซึ่งแต่ละคนอาศัยหรือทำงานอยู่ร่วมกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า คุณธรรม จริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกให้เห็นถึงการตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำไปใช้เป็นแบบอย่าง โดยไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญและไม่เอารัดเอาเปรียบเห็นแก่ได้โดยไม่นึกถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น

4.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม

อัมรา เล็กเริงพันธ์ (2545, หน้า 5) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมนับว่าเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้ว ก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งกว่านั้นคือ การขาดคุณธรรม จริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและส่วนวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ดังจะได้พบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนงในปัจจุบัน ในวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ จึงมีคำกล่าวว่า “เราไม่สามารถสร้างครูดี ถ้าหากบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี” คุณธรรมเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมความสงบสุขและความเจริญให้แก่ประเทศชาติจะมีได้ก็ต่อเมื่อคนในชาติมีคุณธรรม เช่นซื่อสัตย์สุจริตเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

สมพร เทพสิทธิยา (2545, หน้า 7-9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ว่า ก่อนนี้ นักจิตวิทยาได้ให้ความสำคัญของไอคิว (intelligence quotient) ซึ่งหมายถึงความฉลาดทางเชาว์ปัญญาว่าสำคัญที่สุด ต่อมาได้พบว่าคนที่มีความไอคิวสูง อาจจะไม่ได้รับความสุขและความสำเร็จเสมอไป จึงได้ให้ความสำคัญแก่อีคิว (emotional quotient) ว่ามีความสำคัญยิ่งกว่าไอคิว ในปัจจุบันนี้นักจิตวิทยาได้ยอมรับว่าการมีความไอคิวสูง อีคิวสูง ยังไม่เพียงพอจะต้องมี เอ็มคิว (morality quotient) สูงด้วย จึงจะสมบูรณ์ เอ็มคิว หมายถึง ความฉลาดทางศีลธรรม คุณธรรมและจริยธรรม บุคคลบางคนอาจจะเป็นคนเก่ง มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแต่อาจจะขาด หรือบกพร่องในด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรมก็ได้

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า ความสำคัญของด้านมีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร ในเรื่องต่อไปนี้ 1) คุณธรรม จริยธรรม สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ 2) การบริหารบุคคลตามแนวความคิดของศาสนา และ 3) การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

รุ่งทิวา จักรกร (2548, หน้า 150) กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนว่าเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของผู้บริหาร ซึ่งประกอบด้วย 1) ความยุติธรรม 2) ความซื่อสัตย์ สุจริต 3) ความจงรักภักดี และ 4) ความมีศีลธรรมและวัฒนธรรมอันดี

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม เป็นการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละเพื่องานในหน้าที่ มีความโอบอ้อมอารีเมตตา ห่วงใยและให้ความช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความยุติธรรมเสมอภาค ตรงต่อเวลา อุทิศเวลาให้ราชการ และถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนเองนับถือ ยึดมั่นในสามัคคีธรรม และสร้างความปรองดองในหน่วยงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคนและครองงาน ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลการพัฒนาและประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ มีความรับผิดชอบต่อผลงาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบและแนวทางปฏิบัติทางราชการ

4.3 ขอบข่ายของคุณธรรม จริยธรรม

การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีพฤติกรรมบ่งชี้ ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 38)

1. เป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง
2. การตัดสินใจในการรอบความคิดทางจริยธรรม
3. มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อชี้นำเป็นนโยบายของโรงเรียนและเป็นโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี
4. แสดงออกถึงความมีเหตุผล การเคารพนับถือและมีมนุษยสัมพันธ์
5. มรทักะในการเขียนและสื่อสารด้วยคำพูดและท่าทางสุภาพ
6. ผลักดันให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
7. มีการพัฒนาโอกาส ความเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมของครู
8. ใช้ประโยชน์จากความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่หลากหลายของชุมชน
9. แก้ปัญหาความขัดแย้งและความตึงเครียด
10. ตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลในเรื่องของเพศและวัฒนธรรม
11. มีการตรวจสอบสนับสนุนพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียน

12. มีการฉลองความสำเร็จของครูและนักเรียน

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2546, หน้า 5-6) กล่าวว่า การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ต้องมีคุณลักษณะดังนี้ 1) คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ 2) การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา และ 3) การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 71) กล่าวว่าขอบข่ายคุณธรรมจริยธรรมของนักบริหารการศึกษามีอาชีพ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม 2) ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน 3) อุดหนุน อดกลั้น 4) รับทั้งผิดและชอบ 5) เสียสละ และ 6) เป็นคนดีของสังคม

สำดวน เกษตรสุนทร (2548, หน้า 55) กล่าวว่าคุณลักษณะที่ควรมีของผู้มีคุณธรรมจริยธรรม 1) ความรับผิดชอบ 2) ความมีระเบียบวินัย 3) ความซื่อสัตย์สุจริต 4) ความยุติธรรม 5) ความเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง 6) ความเสียสละ 7) ความมีเหตุผล 8) ความรักชาติ 9) ความเมตตากรุณา และ 10) ความสามัคคี

ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (2549, ย่อหน้า 2) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีคุณธรรมในด้านคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (integrity and responsibility) หมายถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงานขององค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวมโดยไม่คิดโกงไม่หลอกลวง
2. มีความตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย ไม่ให้ประชาชนหรือผู้ที่ตนนัดหมายต้องรอคอย
3. การไม่นำเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป
4. การหลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ตนจะได้ประโยชน์จากผู้ใดบ้างกับบัญชา
5. การมีจิตสำนึกที่ตั้งมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2549, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวไว้ในบทความว่าผู้นำที่มีความสามารถแต่ไม่มีความซื่อสัตย์อาจจะประสบความสำเร็จได้ไม่นาน (short term success) แต่ผู้นำที่มีความสามารถและซื่อสัตย์ จะประสบความสำเร็จในระยะยาว (long term success) ความซื่อสัตย์หมายถึงการไม่คิดคด เอาเปรียบเบียดเบียน ผิดคำ ผิดประเพณีต่อพันธะสัญญาที่มีต่อผู้อื่น ในเชิงของการบริหาร หมายถึงซื่อสัตย์ต่อลูกค้า พนักงานผู้ถือหุ้น หัวหน้า ลูกน้อง รวมไปถึงต่อครอบครัวและตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานของความสำเร็จในงาน ในความซื่อสัตย์ต้องมีความจริงใจเป็นองค์ประกอบ

โคลเบอร์ก (Kohlberg, 2003, pp.4-5) กล่าวว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร คือ การกระทำทุกอย่างที่ทำให้เกิดคุณแก่ตน แก่คน และแก่กิจการงาน การกระทำทั้งทางกาย วาจาใจ ให้บังเกิดคุณให้บันดาลในกาบริหารงานของผู้บริหาร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะดังนี้

- 1) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 2) ความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม และซื่อสัตย์
- 3) ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข สิ่งเสพติด
- 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการ
- 5) ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมและ
- 6) ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในงานส่วนตัวญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย

5. ความสามารถ ความชำนาญ

5.1 ความหมายของความสามารถ ความชำนาญ

ธงชัย สันติวงษ์ (2545, หน้า 89-91) กล่าวว่า ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง การมอบหมายภาระหน้าที่และกิจกรรมให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติ ส่วนการมอบหมายงานอีกประเภทเป็นการมอบอำนาจหน้าที่ให้อย่างชัดเจนในการปฏิบัติงาน

อุทัย หิรัญโต (2545, หน้า 88) กล่าวว่า ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง การโอนอำนาจที่มีอยู่ทั้งหมดหรือบางส่วนให้ผู้รับมอบทำงานชิ้นหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยผู้มอบหมายมีหน้าที่ควบคุมผู้รับมอบให้ทำงาน ทั้งนี้ผู้มอบหมายงานยังต้องเป็นผู้รับผิดชอบงานที่มอบหมายอยู่

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 78) กล่าวว่า ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง งานที่มีความท้าทาย งานที่ทำให้เกิดการแข่งขัน ความอิสระในการทำงานจะทำให้พนักงานทำงานได้ดี

สนธยา พงษ์สุริยะวรรณ (2548, หน้า 19) กล่าวถึง ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยการริเริ่มสร้างสรรค์และความท้าทาย

ดาวนภา ทศน์ศรี (2548, หน้า 27) กล่าวว่า ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึงการที่บุคคลได้ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ

روبินส์ (Robbins, 2005, p. 43) กล่าวว่า ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง งานที่น่าสนใจ และท้าทายในความสามารถเป็นสำคัญ เป็นงานที่มีคุณค่าต้องใช้ความคิดสิ่งใหม่ๆ พนักงานจะเกิดความรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

สรุปได้ว่า ความสามารถ ความชำนาญ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มี ความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายหรือได้ปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม

สร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือลักษณะความสามารถกระทำได้โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความสนใจ ให้บรรลุวัตถุประสงค์

5.2 ความสำคัญของความสามารถ ความชำนาญ

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของความรู้เกี่ยวกับมีความสามารถ ความชำนาญ ไว้ดังนี้

บงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 148) กล่าวว่า ได้ให้ความสำคัญของมีความสามารถ ความชำนาญ ไว้ว่า ลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลาย การควบคุม วิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยทั่วไป ลักษณะของงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณ ความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากเกินไปจะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2548, หน้า 106) กล่าวว่า ได้ให้ความสำคัญของมีความสามารถ ความชำนาญ ไว้ว่า การทำงานที่มีการเพิ่มเนื้อหาความเข้มข้นของงานมากขึ้น จะช่วยให้พนักงานได้รับความสำเร็จในด้านความเจริญก้าวหน้าสูงขึ้น

ดาฟท์ (Daft, 2000, p. 235) ได้ให้ความสำคัญ ของมีความสามารถ ความชำนาญไว้ว่า พนักงานต้องการงานที่มีความท้าทายในงานที่ต้องใช้ทักษะ ความสามารถกับมีความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระ

สรุปได้ว่า มีความสามารถ ความชำนาญมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ การควบคุม วิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงาน ควรมีความเหมาะสม ท้าทาย และความเป็นอิสระในการทำงาน เพื่อประสิทธิภาพของงานที่ได้รับ

5.3 ขอบข่ายของความสามารถ ความชำนาญ

นักวิชาการได้กล่าวถึงขอบข่ายของมีความสามารถ ความชำนาญไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543ก, หน้า 17 – 20) ได้กำหนดว่า ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้และปฏิบัติการกับเรื่องต่างๆ เหล่านี้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อคุณภาพของนักเรียน โรงเรียน ชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งภารกิจต่างๆ นี้ ได้แก่

- 1) ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การจัดตั้งหน่วยงานและสถานศึกษา และการทบทวนภารกิจของสถานศึกษา
- 2) ศึกษาแนวโน้ม การพัฒนาของสังคม ชุมชน และความต้องการของชุมชน ในการจัดการศึกษาและการพัฒนานักเรียน
- 3) ศึกษาหลักสูตรและแนวจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา
- 4) สื่อสารเป้าหมายของโรงเรียนให้บุคลากรในโรงเรียนทุกคน ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ และเข้าใจชัดเจนตรงกัน
- 5) กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา

6) กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงาน และยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

7) นำวัตถุประสงค์ นโยบายภาระงานและยุทธศาสตร์ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ

8) กำกับดูแลการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

9) ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

10) สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา

11) บริหาร บริการ และกำกับ การนำหลักสูตรมาสู่การจัดการเรียน การสอนให้บังเกิดผลจริงในห้องเรียน

12) จัดทำมาตรฐานวิชาการของสถานศึกษา

13) กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอน การวัดผล และการประเมินผลการเรียนการสอน

14) ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน

15) นิเทศและพัฒนาคณะครูในสถานศึกษา ให้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นของอาชีพครูที่มีต่อความมั่นคงของประเทศ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความรู้ ความสามารถที่จะปรับปรุงการเรียนการสอน ให้ได้ผลดียิ่งขึ้น มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นเสมอและสอดคล้องกับพัฒนาการความต้องการและความสนใจของนักเรียนยิ่งขึ้น มีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในวิชาชีพ

16) ส่งเสริมให้ครู มีเจตคติที่ดีต่อการประเมินผลตนเอง และนำผลการประเมินปรับปรุงการปฏิบัติงาน และการจัดการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

17) สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับนักเรียน และบุคลากรในสถานศึกษา ระหว่างนักเรียนกับนักเรียน ระหว่างครูกับครู และระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

18) สร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการเรียนรู้ให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และนักเรียน

19) เพิ่มพลังอำนาจและเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการ ให้แก่คณะครูและบุคลากรในโรงเรียน

20) บริหารและจัดการโดยมุ่งประโยชน์ของนักเรียน และของส่วนรวม ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ

21) ริเริ่มสร้างสรรค์และนำแนวคิดใหม่ๆ มาพัฒนางาน

22) เปิดโอกาสให้ชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหาร และจัดสถานศึกษาในรูปของคณะกรรมการให้มากขึ้น

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2547, หน้า 61 – 83) ได้สร้างเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร การศึกษาขึ้นเพื่อเป็นตัวชี้วัด และเป็นเกณฑ์มาตรฐานทางการศึกษาของผู้บริหารที่ต้องการให้ ผู้บริหารได้พัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพผู้บริหาร และพัฒนาระดับการปฏิบัติงานของผู้บริหารให้ มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษาใน ปัจจุบัน ซึ่งรายละเอียดมาตรฐานของผู้บริหารการศึกษา สรุปได้ดังนี้

1) มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี ทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่า หรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ ดังต่อไปนี้

1.1) หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา ได้แก่ สารความรู้เกี่ยวกับ หลักและทฤษฎีทางการบริหาร และการบริหารสถานศึกษา ระบบและกระบวนการบริหารและ การจัดการการศึกษายุคใหม่ การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและจัดการการศึกษา กฎหมายที่ เกี่ยวข้องกับการศึกษา บริบทและแนวโน้มการจัดการศึกษา

1.2) นโยบายและการวางแผนการศึกษา ได้แก่ สารความรู้เกี่ยวกับ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา ระบบและ ทฤษฎีการวางแผนการวิเคราะห์และการกำหนดนโยบายการศึกษา การวางแผนพัฒนาคุณภาพ การศึกษา การพัฒนานโยบายการศึกษา การประเมินนโยบายการศึกษา

1.3) การบริหารด้านวิชาการ ได้แก่ สารความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร ท้องถิ่น หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา การวางแผนและการ ประเมินผลการนิเทศการศึกษา ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา หลักการและเทคนิคการวัดและ ประเมินผลทางการศึกษา สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

1.4) การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ ได้แก่ สาร ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องงานธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่ การจัดวาง ระบบควบคุมภายใน เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

1.5) การบริหารงานบุคคล ได้แก่ สารความรู้เกี่ยวกับหลักการ บริหารงานบุคคล

1.6) การบริหารกิจการนักเรียน ได้แก่ สารความรู้เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และลักษณะที่พึงประสงค์ ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนการจัดกิจกรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.7) การประกันคุณภาพการศึกษา ได้แก่ สารความรู้เกี่ยวกับหลักการ และกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบของการประกันคุณภาพ การศึกษา มาตรฐานการศึกษา การประกันคุณภาพภายในและภายนอก บทบาทของผู้บริหาร ในการประกันคุณภาพการศึกษา

1.8) การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้แก่ สาระความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

1.9) การบริหารการประชาสัมพันธ์ และความสัมพันธ์ชุมชน ได้แก่ สาระความรู้เกี่ยวกับหลักการประชาสัมพันธ์ กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

1.10) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สาระความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา หมายความว่า คุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดการหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงาน และเผยแพร่ผลงานขององค์กร เพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำพาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน หมายความว่า ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดีต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่างๆ เพื่อผลการพัฒนาที่เกิดขึ้นกับทุกฝ่ายการตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำเนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กรโดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกที่เป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หมายความว่า ความสำเร็จของการบริหารอยู่ที่การดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กร หรือ ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมืออาชีพต้องหาวิธีพัฒนา ผู้ร่วมงานโดยการศึกษา จุดเด่น จุดด้อย ของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหาร และการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือก

แนวทางที่เหมาะสมกับตนและลงมือปฏิบัติจริง ประเมิน ปรับปรุงให้ผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนา ก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้ เกิดผลจริง หมายความว่า ผู้บริหารมีอาชีพ วางแผนขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เมื่อนำไปปฏิบัติจะเกิดผลต่อการ พัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนาความสอดคล้อง ของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่า และเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหาร จนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ หมายความว่า นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหาร ในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องม ีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุงใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย และตรงกับ สภาพการณ์ เงื่อนไข ข้อจำกัดของงานและองค์กรจนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้า พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจใน ผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร หมายความว่า ผู้บริหารมีอาชีพเลือก และใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของ บุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้บริหารต้องมีความเพียร พยายาม กระตุน ยั่วยุ ทำท่ายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็น ระยะๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจให้บุคลากร ศึกษาค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่างๆ ได้ด้วยตนเองจนเกิดเป็นค่านิยมในการพัฒนาตาม ภาวะปกติอันเป็นบุคลิกภาพพึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชม และศรัทธาในความสามารถของตน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ หมายความว่า ผู้บริหารมีอาชีพ สามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผล ที่แสดงถึงการวิเคราะห์งานอย่างรอบคอบ ครบคลุม การกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการ พัฒนาการลงมือปฏิบัติจริง และผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจนการนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวนถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และ ผลกระทบที่มีได้ระวังไว้อย่างไร ถ้าผลงานเป็นผลที่ดีจะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอ ให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงานยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และ จะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์ในการทำงานต่อไปได้อย่างไร คุณประโยชน์อีก ประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการประเมินตนเอง

รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงานทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถ และศักยภาพของตนเป็นขั้นตอนสำคัญอย่างหนึ่ง ที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายความว่า ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม กำกับดูแล บุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติ ปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือนหรือการกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เช่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่น อย่างสร้างสรรค์ หมายความว่า หน่วยงาน การศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่นๆ เป็นองค์กรประกอบทุกหน่วยงาน มีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาท หน้าที่ ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญ ของสำคัญหรือชุมชนที่จะชี้นำแนวทางการพัฒนาสังคมให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพ ต้องร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติแนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชนหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผน และร่วมปฏิบัติด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น และเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย และการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา หมายความว่า ความประทับใจของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ทันสมัยทันโลก รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกทุกๆ ด้านจนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสาร ที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่ได้รับมาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึกเชื่อถือของผู้ร่วมงานอันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่พัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ หมายความว่า ผู้บริหารมีอาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร ด้วยการพุดนำ ปฏิบัตินำและจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ได้ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเองคิดได้เอง จัดสินใจเอง พัฒนาได้เองของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจนและ

สม่ำเสมอเกี่ยวกับวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจ ในการปฏิบัติ จนสามารถ เลือกรกระทำที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมแสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้าง ความรู้สึกประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรทุกคนจนเกิดภาพความเป็นผู้นำ ในทุกระดับนำไปสู่ องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาให้ได้ทุกสถานการณ์ หมายความว่า การพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลก ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงสามารถปรับงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้สอดคล้องสมดุล และเสริมสร้างซึ่งกันและกัน ผู้บริหารมีอาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลง อย่างรอบด้าน รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผล ในอนาคตอย่างไรก็ตามการรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประเสริฐกันได้ว่าการเสี่ยง ในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาดน้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้ องค์กรพัฒนาอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

มาตรฐานที่ 13 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นแบบอย่างที่ดีโดยมี สาระสำคัญในตัวบ่งชี้ คือ ผู้บริหารต้องอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง มีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม ซื่อสัตย์ อีกทั้งผู้บริหารต้องมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว และไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด

มาตรฐานที่ 14 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหาร จัดการ ทั้งนี้สาระสำคัญในตัวบ่งชี้กำหนดไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้เกี่ยวข้องและมี ความเป็นประชาธิปไตย

ธีระ รุญเจริญ (2548 ,หน้า 71) กล่าวว่าขอบข่ายความสามารถ ความชำนาญ ของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) บริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัติ 2) นำองค์กรไปสู่ เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม 3) ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม 4) ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และ 5) การมีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการ เปลี่ยนแปลงและปรับเปลี่ยนเทคนิค เพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

มณฑาทิพย์ พูลนาผล (2548, หน้า 113) กล่าวว่า ขอบข่ายของมี ความสามารถ ความชำนาญ มีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้ คือ 1) งานที่ปฏิบัติอยู่ตรงกับความรู้ ความสามารถ 2) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นลักษณะงานที่มีความน่าสนใจ 3) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงาน ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ 4) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่เหมาะสมกับบุคลิกภาพ 5) งานที่ ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ 8) มีความพึงพอใจในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

นันทวรรณ แดงน้อย (2550, หน้า 32) กล่าวว่า ขอบข่ายของมีความสามารถ ความชำนาญว่า ขอบเขตความรับผิดชอบในแต่ละหน้าที่ตามการบรรยายลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ได้รับไว้ในลักษณะของงานและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน การมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชา ต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การแก้ปัญหา และความเหมาะสมในการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2550, หน้า 29 – 30) ได้กำหนดมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ที่เกี่ยวกับผู้บริหารการศึกษาที่ได้พัฒนาขึ้น ในโครงการประกันคุณภาพการศึกษาของกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ คือ มาตรฐานที่ 4 ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวบ่งชี้ (ระดับประถมศึกษา) ที่กำหนดไว้ มีดังต่อไปนี้ 1) ความเป็นผู้นำที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ อุทิศเวลาให้สถานศึกษาอย่างเต็มที่ 2) มีความคิดริเริ่มและวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 4) มีความมุ่งมั่นในการศึกษาหาความรู้ จะต้องเข้าใจหลักสูตร กระบวนการเรียนการสอน สื่อ การวัดผล การแนะแนว จนสามารถนิเทศภายในได้ 5) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากชุมชน 6) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม 7) มีหลักธรรมของผู้บริหาร (พรหมวิหาร 4 สังคหวัตถุ 4)

มาร์เลอร์ (Marler, 1973 , p. 3194) ได้ศึกษาและพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ ที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารสถานศึกษา ประสานงาน ให้การนิเทศและวางโครงการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2) มีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งด้านส่วนตัว และวิชาชีพ เพื่อที่จะทำให้กิจการของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี 3) มีความเป็นกันเองกับนักเรียน และเข้าใจปัญหาของนักเรียน 4) ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบวินัยข้อบังคับอย่างเคร่งครัดเมื่อถึงคราวจำเป็น 5) วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป 6) มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคณะครู และช่วยเหลือครูในสถานศึกษา

โจนส์, และคนอื่นๆ (Jones, et al., 1969 , pp. 176 – 183) มีความเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทและภารกิจที่สำคัญ ดังต่อไปนี้ 1) เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ โดยเข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมวิชาชีพของตน รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ในทางการศึกษา แสดงให้เห็นว่าจุดหมายของสถานศึกษาย่อมเหนือกว่าจุดหมายของตนเอง รู้จักใช้ตนเองให้เหมาะสมกับงาน เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเชื่อมั่นและเชื่อมั่นศักดิ์ศรีของผู้ร่วมงาน รู้จักวิธีที่จะขอคำปรึกษาจากคนอื่น ห่วงใยสวัสดิภาพของเพื่อร่วมงาน มีความศรัทธาในวิชาชีพของตนเอง 2) สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของขอบข่ายด้านมีความสามารถ ความชำนาญ ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ควรมีความรู้ในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ 1) ความสามารถด้านวิชาการ 2) ความสามารถด้านการเงินและงบประมาณ 3) ความสามารถด้านการบริหารบุคคล 4) ความสามารถด้านบริหารทั่วไป 5) ความสามารถด้านการบริหารในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน 6) มีความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา 7) ความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงานยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้ และ 8) ความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล

6. ความรู้ลึกและรู้รอบ

6.1 ความหมายของความรู้ลึกและรู้รอบ

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545, หน้า 102) กล่าวว่า ความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดความมีประสิทธิภาพ

จรรยา พุฒคำ (2545, หน้า 21) กล่าวว่า ความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ความคล่องแคล่วในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

วิโรจน์ สารัตนะ (2546, หน้า 5) กล่าวว่า ความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง ความสามารถในการมององค์การกับความสัมพันธ์ภายนอก ความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กรและการส่งผลต่อกัน มีความรู้ที่สามารถวินิจฉัย และประเมินปัญหาต่างๆ

เกศนา พันทาเดช (2546, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์หรือเป็นกระบวนการในการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องมีไว้ซึ่งกิจกรรมต่างๆ นั้น จากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดทำขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 24-25) ได้กล่าวไว้ว่า ความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในการที่ทำงาน การสร้างความก้าวหน้า และพัฒนาสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จตามจุดหมายของสถานศึกษา

แคทซ์ (Katz, 1974, p. 91) ได้ให้ความหมายของความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความรู้ ความเข้าใจออกมาเป็นรูปของการกระทำ

เดรก, และโรว์ (Drake, & Roe, 1986, p.35) กล่าวว่า ความรู้ลึกและรู้รอบ หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ และรับรู้แนวโน้มที่เกิดขึ้น สามารถคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงได้ และมองเห็นส่วนที่เป็นโอกาส ส่วนที่เป็นอุปสรรค ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการ

สรุปได้ว่า ความรู้สึกและรู้อบ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีความรู้ในการดำเนินกิจกรรมการบริหาร เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ ผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงาน ต้องมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานที่ตนรับผิดชอบ จึงจะทำให้การบริหารงานนั้นประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีและเพื่อช่วยให้การบริหารงานเกิดผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความสำคัญของความรู้สึกและรู้อบ

เสนาะ ดิเฮอร์ (2545, หน้า 9) กล่าวว่า ความรู้สึกและรู้อบนั้น มีความสำคัญมาก หากผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารก็จะบริหารงานไม่ได้และถือว่ามีความสำคัญในระดับของผู้บริหาร

สมหวัง พธิยานุวัฒน์, และคนอื่นๆ (2545, หน้า 19 – 20) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้สึกและรู้อบ ต้องรู้จักใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ คุณภาพดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่มีสามัญสำนึกเพียงแต่ว่ามีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น จะไม่ทำให้การบริหารงานของผู้บริหารดังกล่าวเกิดประสิทธิภาพหรือเกิดฝีมือหรือทักษะในการบริหารอย่างใด ในทำนองเดียวกัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและงานนั้น ๆ มีประสิทธิภาพย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษะการบริหาร

แคทซ์ (Katz, 1974, p. 94) กล่าวว่า ความรู้สึกและรู้อบเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ทักษะจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหาร การที่ผู้บริหารคนใดจะมีทักษะใดมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าอย่างมากในการบริหารองค์การ และจำเป็นอย่างแท้จริงในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพในระดับต้น แต่การบริหารงานในระดับต้นมิได้หยุดอยู่เพียงแค่นี้ ผู้บริหารจะต้องก้าวไปข้างหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นทักษะทางด้านเทคนิคก็ลดความสำคัญลง จะมีการหาผู้ที่มีทักษะทางด้านเทคนิคมาทำงานแทน ผู้บริหารที่มีตำแหน่งสูงมากทักษะทางด้านเทคนิคแทบจะไม่ต้องใช้เลย แต่ผู้บริหารก็สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้อื่นทำแทน 2) ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและความสำคัญต่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพทุกระดับ ทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ทั้งนี้เพราะผู้บริหารทุกระดับจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล ดังนั้นจึงเกี่ยวข้องกับ การอำนวยความสะดวก การสื่อสาร ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารในทุกระดับ 3) ทักษะด้านคตินิยม เมื่อผู้บริหารได้ก้าวไปในระดับที่สูงขึ้น ทักษะทั้งหลายนี้จะเป็เครื่องมือที่สำคัญในการตัดสินใจเรื่องนโยบาย การปฏิบัติงานในขอบข่ายกว้างๆ และเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับสูง ส่วนในระดับกลางจะมีความสำคัญน้อยลงในการบริหาร

สรุปได้ว่าความรู้สึกและรู้รอบเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และรู้จักใช้ความรู้สึกและรู้รอบ จะช่วยให้การบริหารงานหรือการปฏิบัติงานต่างๆ เกิดประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายในการจัดการศึกษา ดังนั้นความรู้สึกและรู้รอบจึงเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีเพื่อบริหารงานที่ตนรับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ

6.3 ขอบข่ายของความรู้สึกและรู้รอบ

พนัส หันนาคินทร์ (2545, หน้า 68 – 69) ได้กล่าวถึง ความรู้สึกและรู้รอบของผู้บริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานให้ราบรื่นและผู้บริหารควรความรู้สึกและรู้รอบของผู้บริหารเหล่านี้ให้เป็นคุณสมบัติประจำตัว ประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้ 1) ด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่ต้องทำในหน้าที่ของตนเองมีอะไรบ้าง และทำงานนั้นๆ ได้อย่างไร รวมทั้งบทบาทที่จะต้องทำให้งานสมบูรณ์ยิ่งขึ้นด้วย 2) ด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้าง และความสัมพันธ์ ระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกองค์กร การเข้าใจและมองเห็นแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นเป็นผู้มีสายตาสายไกลพอที่จะหยั่งรู้ถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรหรือโรงเรียนที่ตนเป็นผู้บริหาร 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การรู้จักสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้จักใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครู และบุคลากรแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน รู้จักประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือ แก่บรรดาครูในโรงเรียนและบุคคลในสังคมโดยทั่วไป

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ความรู้สึกและรู้รอบนั้นต้องอาศัยทักษะที่สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) ด้านเชิงเทคนิค 2) ด้านเชิงมนุษยสัมพันธ์ และ 3) ด้านเชิงมโนทัศน์

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 71) กล่าวว่าขอบข่ายความรู้สึกและรู้รอบ ของนักบริหารการศึกษา มีอาทิพ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 1) การบริหาร/จัดการ 2) การจัดการศึกษา 3) ระเบียบกฎหมาย 4) บริบททางสังคมและ 5) การวิจัย

หวน พินธุพันธ์ (2549, หน้า 19 – 21) ได้กล่าวถึงทฤษฎีของแคทซ์ (Katz) ว่าเป็นทฤษฎีที่นำไปวิเคราะห์นักบริหารมืออาชีพได้ คือนักบริหารมืออาชีพ ควรมีความรู้สึกและรู้รอบทั้ง 3 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านคตินิยม (conceptual skill) คือความสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตน ที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น เข้าใจว่า หน่วยงานของตนมีบทบาทหน้าที่อย่างไร แบ่งงานเป็นหน่วยงานย่อยๆ อะไรบ้าง และสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอย่างไรบ้าง 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ (human skill) คือ ความสามารถที่จะทำงานร่วมกับคนอื่นได้ เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ช่วย หัวหน้าภาควิชา ครูอาจารย์ เจ้าหน้าที่ เป็นต้น

3) ด้านทางเทคนิค (technical skill) คือทักษะในการทำงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การพิมพ์ การร่างหนังสือติดต่อกัน การทำสื่อการสอน เป็นต้น

แคทซ์ (Katz, 1974, pp. 90 – 102) ได้กล่าวว่า ในการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ลึกและรู้รอบที่จำเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค หรือ ความคิดรวบยอด ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านเทคนิค ซึ่งทั้ง 3 ประการต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

เดรก, และโรว์ (Drake, & Roe, 1986, p. 30) กล่าวว่า ความรู้ลึกและรู้รอบว่า สิ่งจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยกัน 5 ประการคือ 1) ด้านความคิดรวบยอด 2) ด้านมนุษย์ 3) ด้านเทคนิค 4) ด้านความรู้ความคิด และ 5) ด้านการศึกษาและการสอน

บาสเซท (Basset, 1996, p. 196) ได้กล่าวว่า ความล้มเหลวในการบริหารของตัวผู้บริหารนั้น ไม่ใช่เพราะว่าเขาเป็นคนเฉื่อยชา ขาดพลังผลักดันในการทำงานแต่ความล้มเหลวนั้นเกิดจากการไม่มีรูปแบบแนวทางการบริหารงานที่ดีต่างหาก บาสเซทเน้นว่าผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการทำงาน ดังต่อไปนี้ 1) ต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลแต่ละคนในที่ทำงาน 2) ความสัมพันธ์กับองค์การเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง 3) พยายามใช้เทคนิคการบริหารงานต่าง ๆ กับการทำงาน 4) การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบอย่างละเอียดทั้งไป 5) มีความยืดหยุ่นในการทำงาน 6) จัดลำดับการใช้แรงจูงใจกับพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ กัน 7) สร้างบรรยากาศที่ดี นำทีมงานขึ้นภายในหน่วยงาน 8) ควบคุมอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองให้ได้ตามความจำเป็น 9) แก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ 10) มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ และ 11) สังเคราะห์รูปแบบการบริหาร โดยนำทักษะการทำงาน ๆ โดยนำมาประสมประสานกันในการบริหาร มองเห็นภาพรวมของหน่วยงาน ปรับการบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ยูกิล (Yukl, 1998, pp. 145-154) ได้กล่าวว่า ลักษณะของความรู้ลึกและรู้รอบนั้น ประสบการณ์จะทำให้งานของผู้บริหารประสบความสำเร็จและได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น ซึ่งมีดังนี้ 1) ด้านเทคนิค จะเป็นโดยเฉพาะด้านกระบวนการทางเทคนิคที่จะช่วยให้การทำงานประสบผลสำเร็จ การมีทักษะทางด้านเทคนิคสูงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักบริหาร ในหน่วยงานหรือผู้บริหารโรงเรียน 2) ระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ทำให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นทักษะที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติตามปกติสัจของผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามความเคยชิน 3) ด้านความคิดรวบยอด เป็นการใช้ความคิดวางแผนที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวม ผู้บริหารที่มีทักษะความคิดรวบยอดสูง จะมองเห็นภาพความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้ชัดเจน ทักษะความคิดรวบยอดเป็นทักษะขั้นสูงสุดที่ใช้การบริหารองค์กร และ 4) ด้านการบริหาร รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับการบริหารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การ

ประสานงาน การให้คำปรึกษา การจัดการประชุมสัมมนา ตามปกติทักษะในการบริหารจะรวมเอาทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะด้านความคิดรวบยอดเข้าไว้ด้วยกัน

สรุปได้ว่า มีความรู้ลึกและรู้รอบเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นมืออาชีพควรมี ซึ่งประกอบด้วย 1) แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่างๆและเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ด้านการวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี 3) ด้านประยุกต์ทฤษฎี การบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 4) ด้านการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา 5) ด้านการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ในสถานศึกษาได้เหมาะสม และชัดเจน 6) ด้านตัดสินใจจัดกลุ่มทีมงานมีประสิทธิภาพรองรับภารกิจการทำงานตามแผน ได้อย่างดีและ 7) ด้านการสร้างทีมงาน ให้เกิดความพร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จของสถานศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

นิวัตร มงคล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาตามสภาพจริงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพและเปรียบเทียบ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหาร ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ มีจิตวิญญาณนักบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญยิ่งทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้ และ

3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และอายุ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกัน

สุดใจ ศิริสมบัติ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รังสิทธิ มังคละศิริ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหารครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 354 คน พบว่า 1) ผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ อยู่ในระดับมาก 2) ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดโรงเรียน และสถานภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 ทั้งโดยรวมและรายด้าน

สายฝน บุญชา (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอนวิชาห้องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีความเห็นในด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านทัศนคติต่ออาชีพไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นในด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และทัศนคติต่ออาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชนากัทธ เกิดประกอบ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตร และ 3) คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 33

สุदारณ เต็มเปียม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขตพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองเขต โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ

สุบิน แสงสระคู (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทัศนะของผู้บริหาร ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ทัศนะของครูผู้สอนที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนตามตำแหน่งหน้าที่ ขนาดของสถานศึกษา และประเภทของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 มีทัศนคติคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพไม่แตกต่างกัน

พิชญ์ รัตนเพียร (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) วิเคราะห์เส้นทางการเข้าสู่ตำแหน่ง และการบริหารงานของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 2) วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมืออาชีพ 3) นำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน 4) จัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงบรรยาย ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบที่สกัดได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับมหาวิทยาลัยมี 16 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านผู้สนับสนุน สามารถอธิบายความแปรปรวน ของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 21.285 ระดับคณะมี 14 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านผู้มุ่งมั่น สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 25.874 ระดับภาควิชามี 10 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบด้านนักวิชาการ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้มากที่สุดร้อยละ 40.923 ผลการวิจัยยังพบอีกว่าสมรรถนะขั้นพื้นฐาน ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนทุกระดับใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านการคิด และทักษะเฉพาะด้านตามลำดับ ส่วนสมรรถนะตามหน้าที่ ของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชนระดับมหาวิทยาลัย คือ มีความรู้ด้านการบริหารอุดมศึกษา ระดับคณะ คือ มีทักษะด้านการบริหารระดับภาควิชา คือ มีความรู้ดีในระเบียบข้อบังคับของสถาบันเป็นอย่างดี ผลการรับรองรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพมีความเหมาะสม และจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายการพัฒนาโดยแบ่งเป็นระดับชาติ ระดับสถาบันและระดับหน่วยงาน จำนวน 21 ข้อ

สมชาย พะโยม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์

สุภาวดี ภาโสเม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดับประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ใน ระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพที่ดีและด้านบุคลิกภาพ

ชัยรัตน์ กรุมรัมย์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จำแนกตาม ประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และวิชาเอกกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนที่มี ประเภทของสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

นิตยา ทองไทย (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตาม ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และ อ่างทอง จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งในสถานศึกษา วิทยฐานะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ที่สังกัด ประสบการณ์การปฏิบัติงานในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2556 จำนวน 367 คน เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ผ่านการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.942 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว สำหรับตัวแปรที่มี 3 กลุ่มขึ้นไป และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการ ทดสอบของของเซฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความเป็นผู้นำ และ ด้านทักษะ การบริหารงาน 2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา วิทยฐานะ และ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด

ปัทมยา สมัครคดี (2558, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูจำนวน 320 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตาราง เครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและค่าเอฟ ผลการวิจัยพบว่า 1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะทางทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพและด้านลักษณะทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านลักษณะ ทางบุคลิกภาพและลักษณะทาง ทักษะการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะทางแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ธนวัฒน์ สายนภา (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิชยฐานะ และประเภทโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการครูจำนวน 127 คน ได้มาจากการสุ่มโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า ระดับ จำนวน 53 ข้อ โดยได้ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.62-.91 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 127 ฉบับ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้คะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลวิจัย พบว่า 1. คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด

โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงตนเอง 2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวิทยฐานะ โดยรวมและรายด้าน ทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติยกเว้น ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ และด้านการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แบนดี้, และฮอร์แมน (Bandy, & Horman, 1990, p. 1055-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในรัฐแคลิฟอร์เนีย จำแนกตามโรงเรียนระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพที่ต้องการวัด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการตั้งจุดมุ่งหมายในการทำงาน ด้านการติดต่อสื่อสารด้านการนิเทศ และการประเมินผลด้านการจัดบรรยากาศในโรงเรียน ด้านการประสานงาน และด้านการพัฒนาบุคลากร พฤติกรรมที่จัดว่ามีประสิทธิภาพมากที่สุดของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนทุกระดับ คือ การประสานงาน และในทุกระดับไม่ปรากฏว่าพฤติกรรมใดมีความสำคัญเป็นพิเศษ

ไรซ์ (Rice, 1991, p. 378-A) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง พฤติกรรมของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานนาห์ ตอนกลางรัฐจอร์เจีย พบว่าทัศนะของอาจารย์ใหญ่ และครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของอาจารย์ใหญ่ในเรื่อง ต่อไปนี้ 1) การเป็นแบบอย่าง 2) ความสามารถในการประนีประนอม 3) ความอดทนต่อความไม่แน่นอน 4) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน 5) การวางแผน 6) ความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย 7) การรู้จักบทบาทของตนเอง 8) การมีวิสัยทัศน์ 9) การเน้นผลงาน 10) ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง 11) ความสามารถในการบูรณาการ และ 12) มุ่งความเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน

บริดจ์ส (Bridges, 1992, p. 2) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

แมคคอนเนล (McConnel, 1992, p. 3) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้นำแบบผู้จัดการ และผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่าในโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้นำวิสัยทัศน์

แฟร์ (Fair, 2001, abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการการศึกษาในนิวเจอร์ซีย์ (A study of New Jersey public school superintendent's perceptions regarding the behavioral characteristics of effective elementary school principals) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ดีมีประสิทธิผล คือ สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในโรงเรียน สามารถเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม (professional culture) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (agent of change) บริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (participation of all stakeholders) และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร (staff development) ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพมีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยปฏิบัติต่อได้ผู้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงและยังเป็นส่วนที่ช่วยสนับสนุนให้การบริหารงานมีความเจริญมากยิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ปีการศึกษา 2560 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 380 คนครู 3,053 คน รวมทั้งสิ้น 3,433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 1 – 8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2, 2560, หน้า 1 - 6)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite popualar) ผู้วิจัยจึงใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน เนื่องจากจำนวนผู้บริหารมีน้อยกว่าจำนวนครูอย่างมากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารไม่น้อยเกินไป ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้บริหารร้อยละ 40 และ ครูร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างได้ผู้บริหารสถานศึกษา 143 คน และครู 215 คน รวม 358คน ดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เขต พื้นที่	ขนาด สถานศึกษา	จำนวนประชากร (N)			กลุ่มตัวอย่าง (n)		
		ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
เขต 1	เล็ก	64	549	613	26	38	64
	กลาง	89	612	701	29	44	73
	ใหญ่	47	403	450	19	28	47
	รวม	200	1,564	1,764	74	110	184
เขต 2	เล็ก	67	440	507	21	32	53
	กลาง	75	619	694	29	44	73
	ใหญ่	38	430	468	19	29	48
	รวม	180	1,489	1,669	69	105	174
รวมทั้งสิ้น		380	3,053	3,433	143	215	358

ที่มา : (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 1 – 8 และ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เขต 2, 2560, หน้า 1 - 6)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยอาศัยแนวการสร้างแบบทดสอบจากการอ่านตำรา เอกสาร และวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้อง

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะของคำถามที่ใช้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) ได้แก่ สถานผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า โดยกำหนดน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิคเคอร์ต (Likert's method) ได้แก่

- 5 หมายถึง ความเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ รวบรวมรายละเอียดจัดเป็นหมวดหมู่ เพื่อนำมากำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถาม เพื่อนำความรู้ และแนวคิดที่ได้ มาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือในการวิจัย กำหนดรูปแบบของคำถาม
3. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างขึ้นตามโครงสร้างเนื้อหาในเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สพบบุรี โดยอาศัยหลักการ แนวคิดและทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัย

การหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงให้เหมาะสมยิ่งขึ้น
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา ระเบียบวิธีวิจัย และมีประสบการณ์ทางการวิจัยมาเป็นอย่างดี จำนวน 5 คน เพื่อทำการตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามและตัวแปรที่ต้องการวัด แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง
3. นำผลไปวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.80-1.00
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปดำเนินการทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 12 คน และครูสายปฏิบัติการสอน จำนวน 18 คน
5. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.901
6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัย ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดทำหนังสือไปยังสถานศึกษากลุ่มตัวอย่าง ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง หลังจากส่งแบบสอบถามให้ทุกสถานศึกษา ของกลุ่มตัวอย่าง
3. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี มาหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วการแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้ (Best, 1977, p. 182)

ช่วงคะแนน 4.50 - 5.00 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ช่วงคะแนน 3.50 - 4.49 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ
อยู่ในระดับมาก

ช่วงคะแนน 2.50 - 3.49 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ
อยู่ในระดับปานกลาง

ช่วงคะแนน 1.50 - 2.49 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ
อยู่ในระดับน้อย

ช่วงคะแนน 1.00 - 1.49 หมายความว่า ความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้

สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (สุริย์ ศรีโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 445)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ แทน 0.05

2. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ จำนวน 5 คน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (สุริย์ ศรีโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 94)

+1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

0 เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

-1 เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนั้น ไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

แล้ว นำคะแนนมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตาม
ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

R แทน ค่าคะแนนความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.50 ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.50 ข้อคำถามนั้น ถูกตัดออกไป หรือต้องปรับปรุงใหม่

3. ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540, หน้า 132)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ

s^2 แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

4. ค่าร้อยละ (สุรชัย ศิริโกศาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

$$\text{ร้อยละ (percentage)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ f แทน ความถี่

n แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5. ค่าเฉลี่ย (mean) คำนวณจากสูตร (เกษม สหรัยทิพย์, 2543, หน้า 224 – 227)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\sum$ แทน ผลรวม

X แทน ค่าหรือคะแนนของข้อมูล

n แทน จำนวนข้อมูล

6. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) คำนวณจากสูตร
(เกษม สาทิตย์, 2543, หน้า 224 – 227)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทน คะแนนแต่ละข้อ

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

7. สถิติทดสอบที (t - test) (เกษม สาทิตย์, 2543, หน้า 224 – 227)
ทดสอบค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างทั้งสองที่เป็นอิสระต่อกัน

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2}, df_1 = n_1 - 1, df_2 = n_2 - 1$$

โดย s_1^2, s_2^2

เมื่อไม่มีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรสถิติทดสอบที (t-test) เมื่อความแปรปรวนเท่ากัน
($\sigma_1^2 = \sigma_2^2$) จะใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)s_1^2 + (n_2 - 1)s_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}, df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติใช้สูตรการทดสอบที ($\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

เมื่อ $\bar{x}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 s_1' แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 1
 n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1
 n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2
 $\bar{x}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
 s_2' แทน ความแปรปรวนของคะแนนในกลุ่มตัวอย่างที่ 2

8. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) (เกษม สาทิตย์ทิพย์, 2543, หน้า 224 – 227)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน สถิติทดสอบเอฟ
 MS_b แทน ความแปรปรวน (mean square) ระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้ศึกษาค้นคว้าเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน	ขนาดของตัวอย่าง (sample size)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (mean of squares)
*p ≤ .05	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน ตามความมุ่งหมายและสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี วิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยใช้การทดสอบที (t-test) ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยการทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	147	41.06
2) หญิง	211	58.94
2. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	32	8.94
2) 30 - 39 ปี	107	29.89
3) 40 - 49 ปี	136	37.99
4) 50 ปีขึ้นไป	83	23.18
3. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	143	39.94
2) ครู	215	60.06
4. ระดับการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	267	74.58
2) สูงกว่าปริญญาตรี	91	25.42

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 358 คน)	ร้อยละ
5. วิทยฐานะ		
1) ไม่มีวิทยฐานะ	67	18.72
2) ชำนาญการ	143	39.94
3) สูงกว่าชำนาญการ	148	41.34
6. ขนาดของสถานศึกษา		
1) ขนาดเล็ก	117	32.68
2) ขนาดกลาง	146	40.78
3) ขนาดใหญ่	95	26.54
7. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา		
1) เขต 1	184	51.40
2) เขต 2	174	48.60

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.94 อายุ 40 - 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.99 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 74.58 ตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 60.06 วิทยฐานะสูงกว่าชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 41.34 ขนาดของสถานศึกษา ขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 40.78 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 คิดเป็นร้อยละ 51.40

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตาราง 3 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความเป็นผู้นำ

	ด้านความเป็นผู้นำ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	4.21	0.69	มาก
2	บริหารงานบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.02	0.71	มาก
3	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	4.07	0.74	มาก
4	การประสานงานในสถานศึกษา	4.05	0.71	มาก
5	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	4.10	0.80	มาก
6	เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	4.17	0.74	มาก
7	สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน	3.91	0.71	มาก
8	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน	4.03	0.75	มาก
9	ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้	3.95	0.81	มาก
	ภาพรวม	4.06	0.59	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.69) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.74) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.71)

ตาราง 4 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์

	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	สร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน	4.16	0.74	มาก
2	เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น	4.13	0.74	มาก
3	ให้ความสนใจในปัญหาและความต้องการของบุคลากร	3.98	0.75	มาก
4	ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูในการทำงาน	4.08	0.77	มาก
5	ให้คำปรึกษาแนะแนวแก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้งโดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	4.02	0.77	มาก
6	มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน	4.23	0.69	มาก
7	สร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน	4.14	0.79	มาก
8	ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน	3.92	0.71	มาก
9	มีความอดทนต่อความยากลำบากต่อกริยาท่าทาง และการกระทำของผู้อื่น	4.10	0.79	มาก
10	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.78	มาก
ภาพรวม		4.08	0.57	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.69) สร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.74) สร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.71)

ตาราง 5 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

	ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	กล้าหาญและกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม	3.97	0.73	มาก
2	สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานได้	3.95	0.79	มาก
3	มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและสง่าผ่าเผย	4.06	0.77	มาก
4	เป็นตัวของตัวเอง	4.03	0.74	มาก
5	เป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้	3.92	0.73	มาก
6	มีความสุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด คำพูด การกระทำของตนเองได้ดี	4.05	0.70	มาก
7	อดทนต่อแรงกดดันบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อสภาวะ การทำงานกับผู้ร่วมงานได้	4.18	0.73	มาก
8	สุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน ยิ้มแย้ม แจ่มใส	4.01	0.70	มาก
9	มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นและ คำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงานได้	3.99	0.78	มาก
ภาพรวม		4.02	0.61	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีบุคลิกภาพ
น่าเชื่อถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ อดทนต่อแรงกดดันบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อ
สภาวะการทำงานกับผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.73) มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์
แข็งแรงและสง่าผ่าเผย ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.77) มีความสุขุม รอบคอบ สามารถควบคุม
อารมณ์ ความคิด คำพูด การกระทำของตนเองได้ดี ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.73)

ตาราง 6 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม

ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1.	อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.79	มาก
2.	ความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม และซื่อสัตย์	4.03	0.76	มาก
3.	ไม่มีหนี้สินส่วนตัว	3.98	0.79	มาก
4.	ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด	3.87	0.82	มาก
5.	ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร	4.22	0.75	มาก
6.	ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม	4.12	0.77	มาก
7.	ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ในงานส่วนตัวญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย	3.90	0.78	มาก
ภาพรวม		4.04	0.62	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.75) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.79) ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.82)

ตาราง 7 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความสามารถ ความ
ชำนาญ

ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ		ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความสามารถด้านวิชาการในสถานศึกษา	4.13	0.68	มาก
2	ความสามารถด้านการเงินและงบประมาณใน สถานศึกษา	4.11	0.69	มาก
3	ความสามารถด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษา	3.97	0.79	มาก
4	ความสามารถด้านบริหารทั่วไปในสถานศึกษา	4.09	0.76	มาก
5	ความสามารถด้านการบริหารในรูปแบบการใช้ โรงเรียนเป็นฐาน	3.90	0.76	มาก
6	ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศ ติดตาม การวัดผล และการประเมินผล	3.80	0.78	มาก
ภาพรวม		4.00	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความสามารถ
ความชำนาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความสามารถด้านวิชาการในสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.68) ความสามารถด้านการเงินและงบประมาณในสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.69) ความสามารถด้านบริหารทั่วไปในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$,
S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน
การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.78)

ตาราง 8 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ

	ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การจัดการศึกษา	4.06	0.71	มาก
2	ความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงานยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ เป้าหมายได้	4.00	0.75	มาก
3	แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่างๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต	4.07	0.79	มาก
4	ความรู้ ความเข้าใจการวางแผนการทำงาน การ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี	3.90	0.74	มาก
5	ความรู้ ความเข้าใจและประยุกต์ทฤษฎี การบริหารมา ใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.11	0.75	มาก
6	ความรู้ ความเข้าใจการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และ เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานใน สถานศึกษา	3.99	0.81	มาก
7	ความรู้ ความเข้าใจการกำหนดโครงสร้างการ บริหารงาน ในสถานศึกษาได้เหมาะสม และชัดเจน	4.05	0.79	มาก
8	ความรู้การจัดองค์การ รู้จักตัดสินใจจัดกลุ่มทีมงานมี ประสิทธิภาพรองรับภารกิจการทำงานตามแผน ได้ อย่างดี	4.04	0.72	มาก
9	ความรู้ ความเข้าใจการสร้างทีมงาน ให้เกิดความ พร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จของ สถานศึกษา	4.09	0.69	มาก
ภาพรวม		4.03	0.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านมีความรู้ลึกและ
รู้รอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดย

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจและประยุกต์ทฤษฎี การบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.75) ความรู้ ความเข้าใจการสร้างทีมงาน ให้เกิดความพร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.69) แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจการวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.74)

ตาราง 9 ระดับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ภาพรหม

คุณลักษณะผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.06	0.59	มาก
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.08	0.57	มาก
3. ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	4.02	0.61	มาก
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	4.04	0.62	มาก
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	4.00	0.58	มาก
6. ด้านมีความรู้ลึกและรอบรอบ	4.03	0.56	มาก
ภาพรหม	4.04	0.54	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรหมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.54) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.57) ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.59) ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.62) ด้านมีความรู้ลึกและรอบรอบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.56) ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.61) ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.58)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบที (t-test) จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) โดยทดสอบเอฟ (F-test) ถ้ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะผู้บริหาร	ชาย		หญิง		t	p
	(n = 147)		(n = 211)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.17	0.36	4.04	0.42	2.849	.005*
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.16	0.39	3.88	0.55	4.931	.000*
3. ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	4.21	0.40	3.89	0.56	5.044	.000*
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	4.22	0.38	4.13	0.45	1.995	.057
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	4.20	0.37	4.07	0.44	2.833	.005*
6. ด้านมีความรู้ลึกและรอบ	4.14	0.38	4.03	0.43	2.502	.013*
ภาพรวม	4.17	0.37	4.00	0.41	3.723	.000*

* $p \leq .05$

จากตาราง 10 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามี
อาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.421	3	0.140	0.861	.462
	ภายในกลุ่ม	129.033	354	0.163		
	รวม	129.455	357			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.603	3	0.868	2.382	.071
	ภายในกลุ่ม	166.290	354	0.364		
	รวม	168.893	357			
3. ด้านมีบุคลิกภาพ น่าเชื่อถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.906	3	0.302	2.194	.090
	ภายในกลุ่ม	124.363	354	0.138		
	รวม	125.269	357			
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.560	3	0.187	1.488	.219
	ภายในกลุ่ม	122.814	354	0.125		
	รวม	123.374	357			
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	ระหว่างกลุ่ม	0.202	3	0.067	0.667	.573
	ภายในกลุ่ม	117.036	354	0.101		
	รวม	117.238	357			
6. ด้านมีความรู้ลึกและ รู้รอบ	ระหว่างกลุ่ม	15.41	3	0.010	0.084	.920
	ภายในกลุ่ม	175.67	354	0.128		
	รวม	191.07	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3	0.173	1.739	.179
	ภายในกลุ่ม	164.36	354	0.099		
	รวม	165.71	357			

$p > .05$

จากตาราง 11 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ใน
ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม
ตำแหน่ง

คุณลักษณะผู้บริหาร	ตำแหน่ง				t	p
	ผู้บริหาร		ครู			
	(n=143)		(n=215)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.27	0.44	4.06	0.52	4.117	.000*
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.23	0.39	4.05	0.46	4.176	.000*
3. ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	4.19	0.39	4.00	0.54	3.814	.000*
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	4.16	0.36	4.12	0.41	1.000	.318
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	4.15	0.39	4.03	0.52	2.544	.012*
6. ด้านมีความรู้สึกและรู้รอบ	4.21	0.41	4.01	0.52	3.951	.000*
ภาพรวม	4.20	0.31	4.05	0.38	3.107	.002*

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ใน
ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่
แตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่า			
	(n=267)		ปริญญาตรี			
			(n=91)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.01	0.76	3.98	0.67	1.000	.318
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.13	0.67	4.10	0.78	0.416	.678
3. ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	4.08	0.77	4.03	0.69	0.579	.563
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	4.40	0.40	4.30	0.37	2.300	.101
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	4.05	0.66	4.08	0.56	0.341	.733
6. ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ	4.02	0.28	3.99	0.34	0.728	.467
ภาพรวม	4.05	0.39	4.03	0.34	0.489	.625

$p > .05$

จากตาราง 13 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ

คุณลักษณะผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.606	2	0.202	0.716	.543
	ภายในกลุ่ม	164.062	355	0.282		
	รวม	164.668	357			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.579	2	0.193	0.457	.713
	ภายในกลุ่ม	195.849	355	0.422		
	รวม	196.428	357			
3. ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.994	2	0.331	0.762	.517
	ภายในกลุ่ม	198.740	355	0.435		
	รวม	199.734	357			
4. ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.635	2	0.212	0.565	.638
	ภายในกลุ่ม	185.038	355	0.375		
	รวม	185.673	357			
5. ด้านมีความสามารถความชำนาญ	ระหว่างกลุ่ม	0.273	2	0.090	0.467	.705
	ภายในกลุ่ม	144.156	355	0.195		
	รวม	144.428	357			
6. ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.120	2	0.373	1.665	.175
	ภายในกลุ่ม	150.923	355	0.224		
	รวม	152.044	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.257	2	0.065	0.502	.681
	ภายในกลุ่ม	138.652	355	0.170		
	รวม	138.908	357			

$p > .05$

จากตาราง 14 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.080	2	0.040	0.132	.877
	ภายในกลุ่ม	101.893	355	0.304		
	รวม	101.973	357			
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.217	2	0.109	0.359	.699
	ภายในกลุ่ม	101.331	355	0.302		
	รวม	101.548	357			
3. ด้านมีบุคลิกภาพ น่าเชื่อถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.400	2	0.200	0.739	.478
	ภายในกลุ่ม	90.733	355	0.271		
	รวม	91.133	357			
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.070	2	0.035	0.105	.900
	ภายในกลุ่ม	112.374	355	0.335		
	รวม	112.444	357			
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	0.232	.793
	ภายในกลุ่ม	55.705	355	0.166		
	รวม	55.782	357			
6. ด้านมีความรู้สึกและ รู้รอบ	ระหว่างกลุ่ม	1.423	2	0.712	2.657	.072
	ภายในกลุ่ม	89.710	355	0.268		
	รวม	91.133	357			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.685	2	0.342	1.026	.360
	ภายในกลุ่ม	111.760	355	0.334		
	รวม	112.444	357			

$p > .05$

จากตาราง 15 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม
สังกัด

คุณลักษณะผู้บริหาร	สังกัด				t	p
	เขต 1		เขต 2			
	(n=184)		(n=174)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความเป็นผู้นำ	4.03	0.56	4.07	0.54	-1.120	.264
2. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.00	0.55	4.06	0.55	-0.853	.395
3. ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ	4.09	0.54	4.12	0.51	-0.499	.618
4. ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม	4.21	0.52	4.13	0.60	1.221	.223
5. ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ	4.07	0.39	4.09	0.42	-0.410	.682
6. ด้านมีความรู้สึกและรู้รอบ	4.05	0.55	4.03	0.58	0.253	.801
ภาพรวม	4.04	0.55	4.06	0.57	-0.194	.847

p > .05

จากตาราง 16 พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
จำแนกตามสังกัด ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผล
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาและสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ปีการศึกษา 2560 ประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา 380 คนครู 3,053 คน รวมทั้งสิ้น 3,433 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 1 – 8 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2, 2560, หน้า 1 - 6)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (finite popular) ผู้วิจัยจึงใช้สูตร ยามาเน่ (Yamane) กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้ความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 358 คน เนื่องจากจำนวนผู้บริหามีน้อยกว่าจำนวนครูอย่างมากเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหามีไม่น้อยเกินไป ผู้วิจัยได้กำหนดให้ผู้บริหารร้อยละ 40 และ ครูร้อยละ 60 ของกลุ่มตัวอย่างได้ผู้บริหารสถานศึกษา 143 คน และครู 215 คน รวม 358 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) มี 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของสถานศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ซึ่งเป็นการแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยวัดความคิดเห็นเป็นคะแนนการปฏิบัติในดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาระหว่าง 0.80 - 1.00 ค่าความเชื่อมั่น 0.901

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในคุณลักษณะผู้บริหารในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาที่กำหนดไว้แบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร โดยการใช้ทดสอบที (t-test) ในการเปรียบเทียบสองกลุ่มและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA)

สรุปผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ผู้ค้นคว้าอิสระสรุปผลการศึกษาดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

1.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านความเป็นผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน 3) ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน

1.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน 2) สร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน 3) สร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) อดทนต่อแรงกดดันบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อสภาวะการทำงานกับผู้ร่วมงานได้ 2) มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและสง่างาม 3) มีความสุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด คำพูด การกระทำของตนเองได้ดี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้

1.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร 2) อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 3) ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด

1.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความสามารถด้านวิชาการในสถานศึกษา 2) ความสามารถด้านการเงินและงบประมาณในสถานศึกษา 3) อธิบายให้ครูเข้าใจความหมายของวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและแนวทางในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่าง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล

1.6 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ความรู้ ความเข้าใจและประยุกต์ทฤษฎี การบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม 2) ความรู้ ความเข้าใจการสร้างทีมงาน ให้เกิดความพร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบ ในผลสำเร็จของสถานศึกษา 3) แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่างๆและเรียนรู้ตลอดชีวิต ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจการวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี

1.7 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน

2.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.7 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสังกัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

1.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านความเป็นผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองเขต1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมชาย พะโยม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1 โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพ และด้านมนุษยสัมพันธ์

1.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองเขต 2 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียง ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำและสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุภาวดี ภาโสสม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 2 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านบุคลิกภาพ

1.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรังสิทธิ มังคละศิริ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคายเขต 3 ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ โดยมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนวัฒน์ สายนภา (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหาร มีอาชีพของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพ ของโรงเรียนในอำเภอบ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านการบริหารจัดการ ด้านวิสัยทัศน์ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านการพัฒนา และการเปลี่ยนแปลงตนเอง

1.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา ทองไทย (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรีและอ่างทองซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ด้านความเป็นผู้นำ และ ด้านทักษะ การบริหารงาน

1.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนากัทร เกิดประกอบ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาอ่างทองผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของสุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองเขต 2 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

1.6 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิวัตร มงคล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของ

ผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยรายด้านจากมากไปหาน้อย คือ มีจิตวิญญาณนักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและน่านวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุตาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ระยองเขต 2 โดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียง ตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ

2. เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี

2.1 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะเพศของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพแตกต่างโดยเฉพาะด้านบุคลิกภาพและความเป็นผู้นำผู้ชายมีความคิดเห็นมากกว่าผู้หญิง แต่ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้ชายกับผู้หญิงมีความคิดเห็นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิตยา ทองไทย (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา วิทยฐานะ และ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามอายุ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามอายุที่แตกต่างกันแต่ทุกคนมีความคิดเห็นถึงของลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพใกล้เคียงกัน โดยเฉพาะด้านมีความรู้ลึกและรู้รอบมีระดับความเห็นมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศ วุฒิกการศึกษา และอายุโดยรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกัน

2.3 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านมีคุณธรรมจริยธรรม ไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้บริหารกับครูทำหน้าที่แตกต่างกันจึงมีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุดใจ ศิริสมบัติ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะถึงระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันแต่มีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิตยา ทองไทย (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา วิทยฐานะ และ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิกการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่สังกัด

2.5 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามวิทยฐานะ ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะถึงระดับของวิทยฐานะของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกันแต่มีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามี

อาชีพที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชนวันน์ สายนภา (2559, บทคัดย่อ) การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอปัวไร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลวิจัยเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ของโรงเรียนใน อำเภอปัวไร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์ การทำงาน วิทยฐานะ และประเภทโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.6 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามจะอยู่ โรงเรียนขนาดที่แตกต่างกันแต่ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพใกล้เคียงกัน มีซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปัทมา สมัครคติ (2558, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้าน ลักษณะทางทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน ด้าน ลักษณะทางบุคลิกภาพและด้านลักษณะทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาด โรงเรียน

2.7 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี จำแนกตามสังกัด ในภาพรวมไม่ แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามถึงจะสังกัด เขต 1 หรือ เขต 2 มีระดับความคิดเห็นคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของนิตยา ทองไทย (2557, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ซึ่งผลวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง ในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ตำแหน่งในสถานศึกษา วิทยฐานะ และ ประสบการณ์ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 แต่ไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาที่สังกัด

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ผู้ศึกษาค้นคว้ามีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านความเป็นผู้นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน

1.2 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน

1.3 ด้านมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เป็นที่พึงให้กับผู้ร่วมงานได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรเป็นที่พึงให้กับผู้ร่วมงานได้

1.4 ด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด

1.5 ด้านมีความสามารถ ความชำนาญ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล

1.6 ด้านความรู้ลึกและรู้รอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ และวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะด้านการวางแผนกลยุทธ์การทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาเชิงทดลอง โดยนำแนวทางที่ได้ไปวิจัยเพื่อหาประสิทธิภาพ

2.2 การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดหน่วยงานอื่น เช่น การศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บรรณานุกรม

- กชกร นิมกระโทก. (2547). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- กรรณิการ์ บุญรอด. (2547). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสอนของครูตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **คำชี้แจงประกอบพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: การศาสนา.
- _____. (2551). **กระบวนการวางแผนในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: กองพัสดุและอุปกรณ์การศึกษา.
- กวี วงศ์พูน. (2550). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กันตยา เพิ่มผล. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกศนา พันทาเดช. (2546). **การศึกษาที่สะท้อนการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดกำแพง นครเวียงจันทน์ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เกษม สาหร่ายทิพย์. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัย**. นครสวรรค์ : นิวเสรินคร.
- จราพร พูนคำ. (2545). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด กรมสามัญศึกษาเขตการศึกษา 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- จันทร์ตรี คำสอน. (2549). **การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานระหว่างพนักงานที่ทำงานเวลาปกติและพนักงานที่ทำงานเป็นกะ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). **ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: บัณฑิต พอยท์.

- ชนะ พงศ์สุวรรณ.(2548). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการกระจายอำนาจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอปากท่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชนากัทธ เกิดประกอบ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีอาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชลฤดี แยมจินดา. (2550). การพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมด้านการประหยัดของนักเรียนโรงเรียนนครบุรี อำเภอนครบุรี จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ชัยรัตน์ กรุมนรัมย์. (2555). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษารบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2547). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ชูศรี ถนอมกิจ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชิดศักดิ์ โฆวาสินธุ์. (2555). การศึกษาเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพแบบบอห์รกีสนิยม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาวณา ทศน์ศรี. (2548). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรมสรรพากรสังกัด สภ.5-8. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ดำรง พลโกชน. (2550). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยประสานมิตร, 2(4), 25 – 30.
- เดิมแท้ ชาวหินฟ้า. (2548). คุณลักษณะและกระบวนการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมของประเทศไทย. กรุงเทพฯ: ศูนย์คุณธรรม.
- เต็มดวง จำนงค์. (2550). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณภาพของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ถวิล อรัญเวช. (2547, กุมภาพันธ์). "นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา".

วารสารวิชาการ, 3(4), 15 – 19.

ทวีศักดิ์ บังคม. (2550). ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ทองดี เมืองเจริญ. (2549). การปฏิบัติตามหลักธรรม 10 ประการของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามทฤษฎีของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษา

สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2548). มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :

สหธรรมิก.

ทองหล่อ เดชไชย. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

เทียน ทองแก้ว. (2550). บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง. สืบค้น มีนาคม 25, 2559, จาก

<http://dusithost.dusit.ac.th/~ei/article/010.doc> .

ธงชัย สันติวงษ์. (2545). การจัดการ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ชนวัฒน์ สายนภา. (2559). การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของโรงเรียนในอำเภอ

บ่อไร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชวัญ บุญยมณี. (2550). ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

ธีระ รุญเจริญ. (2546). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ: ศักยภาพเพื่อการปฏิรูปการ

เรียนรู้. กรุงเทพฯ: เบลโล่การพิมพ์.

_____. (2548). ผู้มีความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: ขั้วฟ้า.

_____. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา

(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.

ธีราพรรณ อิมโอษฐ์. (2545). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานโรงแรม. กรุงเทพฯ: วังอักษร.

นวลพล วงศ์เสงี่ยม. (2547). ความคิดเห็นความพึงพอใจและพฤติกรรมของผู้ใช้บริการต่อ

การให้บริการระบบธนาคารอิสลามของธนาคารออมสิน สาขาหนองจอก.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

นวลจิตต์ เขาวงกตพิงค์. (2545). การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ.

กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

นันทนา ธรรมบุญย์. (2549). การเข้าใจตนเองและผู้อื่น. วารสารแนะแนว, 13(168), 19-13.

- นันทวรรณ แดงน้อย. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิตยา ทองไทย. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- นิวัตร มงคล. (2550). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข .(2547). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ:
เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- _____. (2548). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัล เอ็กซ์เพรส.
- _____. (2551). จริยธรรมธุรกิจ. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชา อึ้งสกุล. (2545). ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา.
วารสารวิชาการ, 5(3), 22.
- บัวบุศยา. (2555). องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมนำความรู้. สืบค้น พฤษภาคม 24, 2555,
จาก <http://www.buabusaya.multiply.com/journal/item/69>
- บำเรอ จรเกตุ. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับรูปแบบการสื่อสารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). วิธีการสร้างสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- _____. และสุธีทอง ศรีสะอาด. (2552). การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุตรินทร์ หอมกลิ่นยา. (2548). สมรรถภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาใน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปฎิพัฒน์ บุญรักษ์. (2553). การศึกษาความต้องการจำเป็นเกี่ยวกับบทบาทของสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ที่มีต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาใหม่ ตาม
ทฤษฎีผู้บริหารสถานศึกษาใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
นเรศวร.

- ปฐมา สิทธิสร. (2551). บทบาทการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอ
พนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ปัทมญา สมักรคดี. (2558). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- ประติพันธ์ อูปรมย์. (2549). มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน. กรุงเทพฯ : พลอยเพลท.
- ประภัทร์ จงสงวน. (2546, มกราคม-มิถุนายน). คนเด่น. วารสารนักบริหาร, 5(2), 4.
- ประสาน ลักษณะนางส์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการนิเทศการศึกษาของ
ผู้บริหารกับการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศิลปากร.
- ปราชญา กล้าผจญ, และสมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา ยอดแก้ว. (2545). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับผล
การปฏิบัติงานของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองเขตการศึกษา 7. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2540). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์
นัลพัลลิเคชั่น.
- _____. (2548). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์ นัลพัลลิเคชั่น.
- ผกา สัตยธรรม. (2545). คุณธรรมครู. กรุงเทพฯ : พลอยเพลท.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2545. (2548). กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่นส์.
- พนัส หันนาทินทร์. (2545). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- พรศรี ฉิมแก้ว. (2545). ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระการพัฒนาและควบคุม
วิชาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.
- พระครูนิวริวัณวิญญู (โปธิวชิย์). (2549). การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของโรงเรียนการ
กุศลของวัดในพระพุทธศาสนา จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พิชญ์ รัตนเพียร. (2554). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา
เอกชนสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

พิทักษ์ แจ่มประดิษฐ์. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ ปัญหาความขัดแย้ง
และวิธีแก้ปัญหาคความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.

เพ็ญพิชญา กาโอโง. (2552). **การรับรู้ในการบริหารโรงเรียนของคณะกรรมการ
สถานศึกษาและผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนในสังกัดเทศบาลในจังหวัดลพบุรี
และสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ไพรัช อรรถกามาพันธ์, และมัทนา โชควรรณกร. (2546). **การส่งเสริมชุมชนและ ท้องถิ่นใน
การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

มงคล มีทอง. (2549). **คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนและ
นักเรียน ในโรงเรียน ศึกษาสงเคราะห์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
เทพสตรี.

มณฑาทิพย์ พูลนาผล. (2548). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2**.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

มัทนา อินทสมิต. (2555). **การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย
เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

มัทนรา ธรรมบุตย์, และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล. (2549). **การเสริมสร้างบุคลิกภาพของนักบริหาร
มืออาชีพในสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
(หน้า 118-122)**. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.

มานิต โตเผือก. (2549). **สภาพและปัญหาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2547). **ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม**. กรุงเทพฯ:

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2545). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.

รังสิทธ์ มังคละคีรี. (2551). **คุณลักษณะของผู้บริหารตามความคิดเห็นครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคายเขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มหาสารคาม.**

รังสิมา บุญชัย. (2545). **มนุษยสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ: แม็ค.

รุ่ง แก้วแดง. (2541). **ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: มติชน.

_____. (2545). **โรงเรียนนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

รุ่งทิวา จักรกร. (2548). **วิธีการสอนทั่วไป**. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองธรรม.

รุจิร ภูสาระ, และจันทราณี สงวนนาม. (2545). **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**.
กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

ลออวรรณ อึ้งสกุล. (2545). **การศึกษาพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของหัวหน้าภาควิชาตาม
ทักษะของหัวหน้าภาควิชาและอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล ในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏ
นครราชสีมา.**

ลำดวน เกษตรสุนทร. (2548). **ปฏิรูปการเรียนรู้สู่การเรียนการสอนในการร่วมคิดร่วมเขียน
ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิก.

วสิน อินทสระ. (2549). **พุทธจริยศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: ชรรมดา.

วันชัย วัฒนศัพท์. (2548). **รายงานฉบับสมบูรณ์โครงการศึกษาเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วม
ของประชาชน: โครงการฟื้นฟูเมืองชุมชนดินแดง. นนทบุรี: สถาบันพระปกเกล้า.**

วันทยา วงศ์ศิลปะภิรมย์, และคนอื่นๆ. (2545). **ชุดฝึกอบรมผู้บริหาร : ประมวลสาระในการ
ประกันคุณภาพการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.

วราณี ธนวรรณิช. (2555). **บุคลิกภาพคืออะไร. แนว, 22(113) ตุลาคม – พฤศจิกายน.**

วิจารณ์ พานิช. (2545). **เทคนิคคุณลักษณะผู้นำ**. กรุงเทพฯ: พัทธอักษร.

วิจิตร ศรีสะอ้าน. (2547). **อนาคตการศึกษาไทยในห้วงทศวรรษหน้าเมืองไทย**. กรุงเทพฯ:
เอชเอนกรุ๊ป.

วิเชียร วิทยอุดม. (2547). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : วีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- วิเชียร เวลาดี. (2547). การนำเสนอรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- วิทยา ประชากุล. (2548). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารหลักสูตร
สถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- วิภาพร ดริยสิงห์พิทักษ์. (2545). ความคิดเห็นของครูในการบริหารงานของโรงเรียน
ศึกษานานาชาติ (ISB). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2546). การบริหาร หลักการ ทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วิไล ทองแผ่. (2542). ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการวิจัย. ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- วิวัฒน์ พรหมนิมิตร์. (2542). ความคิดเห็นที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขั้น
พื้นฐาน 12 ปี ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วีระ ประเสริฐศิลป์. (2546). ผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการ
อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.
- _____. เศรษฐพงศ์ วงษ์อินทร์, พิมพ์ภา ประเสริฐศิลป์, และธีรเศรษฐ์ ประเสริฐศิลป์.
(2547). ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ: กลุ่มการผลิตและพัฒนาครู
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2545). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ:
สุวีริยาสาส์น.
- ศิริพร พงษ์ศรีโรจน์. (2545). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริพร เมฆวิทยา. (2548). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรม สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2549). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์.
กรุงเทพ : สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
- สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา. (2546). เอกสารประกอบการสัมมนาประชุมเชิงปฏิบัติการ
การจัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. นครปฐม : ส. ประจักษ์
นครปฐม.

- สนธยา พงษ์สุริยวรรณ. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานจังหวัด ภายใต้การบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ กระทรวงมหาดไทย.**
กรุงเทพฯ: กระทรวงมหาดไทย.
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2550). **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.** กรุงเทพฯ :
ไฮเอ็ด พิมพ์ลิขซึ่ง.
- สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์. (2549). **การบริหารความเปลี่ยนแปลงจากยุคเก่า สู่ยุคใหม่.** กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ.
- สมชาย เทพแสง. (2545). ผู้บริหารมืออาชีพ. **วารสารวิชาการ, 20(5), 20-23.**
- สมชาย พะโยม. (2554). **ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ ของ**
ครูผู้สอน ระดับประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมโชติ แก้วสีดวง. (2544). **การศึกษาสภาพและความสำเร็จของการถ่ายทอดเทคโนโลยี**
อุตสาหกรรมแผนวงจรรวมของบรรษัทข้ามชาติตามความคิดเห็นของวิศวกร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- สมพงษ์ พุทธเจริญ. (2547). **การจัดการเอกสาร.** กรุงเทพฯ: แม็ค.
- สมพร เทพสิทธา. (2545). **คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร.** กรุงเทพฯ: แม็ค.
- สมพร สุทัศน์ย์. (2548). **มนุษย์สัมพันธ์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมหวัง ไชยศรีชาติ. (2547). **มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- สมหวัง พิชัยบุญวัฒน์. (2547). **รายงานการวิจัย เรื่องใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหาร.**
กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- _____, และคนอื่น ๆ. (2545). **การจัดระบบใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ผู้บริหาร.**
เอกสารการวิจัย สำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: ที พี.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายฝน บุญา. (2551). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอน**
วิชาห้องสมุดในสังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2545, เมษายน). **รูปแบบการมีส่วนร่วมในสถานศึกษา. วารสารวิชาการ, 4,**
9-10.

- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2559). **วินัยข้าราชการครูและลูกจ้างประจำ. ลพบุรี :** กลุ่มงานนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- _____. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศ. ลพบุรี:** กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2. (2560). **ข้อมูลสารสนเทศ. ลพบุรี:** กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2543ก). **กองนโยบาย และแผน แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ:** ผู้แต่ง.
- _____. (2543ข). **แนวทางการประกันคุณภาพภายในเขตการศึกษาเพื่อพร้อมรับ การประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ:** พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษขั้นพื้นฐาน. (2552). **มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ.2552. กรุงเทพฯ:** สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2550). **แผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ (พ.ศ. 2550 -2560). กรุงเทพฯ:** ผู้แต่ง.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2547). **มาตรฐานการศึกษาของชาติ: แนวทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ:** ผู้แต่ง.
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545 ก). **แนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:** พิมพ์ดี.
- _____. (2545 ข). **ปัญจปฏิรูปการศึกษาแนวทางสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:** พิมพ์ดี.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2547). **มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกระดับการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :** ผู้แต่ง.
- สินธร คำเหมือน. (2550). **บทบาทผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของครูและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.**
- สินินทร จันท์ผอง. (2546). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**

- สุจินต์ จันทร์สุด. (2549). **คุณลักษณะคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุชา จันทร์เอม. (2547). **จิตวิทยาในห้องเรียน.** กรุงเทพฯ: ภาควิชาจิตวิทยา คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุดใจ ศิริสมบัติ. (2550). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรชาญนรินทร์.
- สุดาวรรณ เต็มเปียม. (2553). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ. (2548, มกราคม-มิถุนายน). **การสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ.** วารสารนักบริหาร, 3 (2), 33.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). **ภาวะผู้นำ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2548). **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็น ผู้นำที่สมบูรณ์ (พิมพ์ครั้งที่ 2).** เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- _____. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ.** กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุนทร คชสิงห์. (2548). **ปัญหาและแนวทางแก้ไขการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพรรณ พงษ์จันทร์. (2546). **หัวใจผู้บริหารมืออาชีพ. ข่าวครูศรีสะเกษ, 5(22), 22.**
- สุบิน แสงสระคู. (2552). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สุภาวดี ภาโส. (2554). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพล พุฒคำ. (2545). **ความเป็นผู้นำ.** ลพบุรี: สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- _____. (2547). **โครงสร้างการจัดการในสถานศึกษา.** ลพบุรี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุรศักดิ์ ปาเอ. (2545ก). **ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

_____. (2545ข). **การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน**.

วารสารวิชาการ, 5(8), 26–28.

สุริยนต์ ถายะบุตร. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การกับการะผู้นำที่มีต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสกลนคร**.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สุริย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี: ฝ่ายเอกสารการพิมพ์

สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

สุวิทย์ มูลคำ,และอรทัย มูลคำ. (2546). **19 วิธีจัดการเรียนรู้ : เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**

กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

เสนาะ ดิเียว. (2545). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

หวน พันธุ์พันธ์. (2549). **การบริหารมืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: พันธุ์พันธ์การพิมพ์.

อนุชิต วรรณสุทธิ. (2546). **การศึกษาคณะลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในอนาคต**

สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

อัมรา เล็กเริงสินธ์. (2545). **คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

อาคม วัดไร่สง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มงาน

บริการการศึกษามหาวิทยาลัยทักษิณ.

อารี สัตหณวี. (2545). **ครูใหญ่คือแรงจูงใจของครู**. กรุงเทพมหานคร: กรมวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ.

อำนาจ สิทธิแสง. (2543). **สภาพการมีส่วนร่วมจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและคณะกรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่ามะตูม จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์

ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

อินภา ศิริวรรณ. (2548). **พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย.

อินทรา หิรัญสาย. (2549). **การนิเทศและประกอบกรเรียนรู้วิชา ผู้บริหารสถานศึกษา**

มืออาชีพ. สืบค้น มีนาคม 10, 2555, จาก <http://www.intira.net>.

อุทัย เดชตานนท์. (2545). **ศึกษา 111 พื้นฐานการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). **ปฏิรูปการศึกษา: แนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติ**

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

อุทัย หิรัญโด. (2545). **ประมุขศิลปศิลป์ของการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ:ดวงกมลการพิมพ์.

- Bandy, S.J., & Sheila, H. (1990, October). A comparison of leadership behaviors of principals in California Distinguished Elementary Middle and Secondary School. **Dissertation Abstracts International**, 51(4), 1055 - A.
- Barthart. (1997). **The world book dictionary**. New York: McGraw-Hill.
- Basset, B.M. (1996). **Handbook of Leadership**. New York: McGraw – Hill.
- Bennis, W.H. (2002). **Our definition of leadership**. Retrieved January 8, 2002, from <http://www.teal.org.uk//leadership//definition>.
- Bennis, W., & Nanus, B. (1985). **Leader: The strategies for taking charge**. New York: Harper and Row.
- Best, John W. (1977). **Research in Education** (3rd ed.). Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Bootzin, et al. (1991). Stimulus control instructions. In P.J. Hauri (Ed.), **Case studies in Insomnia**. New York: Plenum Press.
- Bridges, MT. (1992). Teachers perception of school effectiveness and principal vision. **Dissertation abstracts**, (2542) 5, 667.
- Campbell. (1997). **Introduction to Educational administration**. Boston: Allyn and Bacon.
- Candoli, I.C, et al. (1992). **School business administration: a planning approach** (4th ed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.
- Costley, D. L. (2004). **Human Relation in Organizations** (2nd ed.) . St.Paul : West.
- Cronbach, Lee J. (1971). **Essentials of psychological testing** (4th ed.). New York: Harper, & Row.
- Daft, R. L. (2000). **Leadership: Theory and practice**. Orlando, FL: The Dryden.
- Davis, Keith. (1972). **Human behavior at work**. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. (1983). **Human behavior at work: Organizational behavior**. New York: McGraw – Hill.
- Dimmock, C., & Walker, A. (2005). **Educational leadership: Culture and diversity**. Gates Head: Athenaeum.
- Drake, T. L., & W. H. Roe. (1986). **The Principal ship** (3rd ed.). New York: Macmillan.
- Drucker, P. H. (2002). **Our definition of leadership**. Retrieved January 8, 2002, from <http://www.teal.org.uk//Leadership//definition>.

- Duncan, Geoffrey Mitchell. (1971). **A New Dictionary of Sociology**. London: Roulade & Kegan Paul. Haricot Branch and Word.
- Fair, R. W. (2001). **A Study of New Jersey Public School Superintendents' Perceptions Regarding The Behavioral Characteristics of Effective Elementary School Principals**. EdD. Seton Hall University.
- Gardner, J. (1989). **The ant leadership vaccine in leadership: Challenges for today's manager**. New York: McGraw-Hill.
- Good, Carter V. (1973). **Dictionary of Education**. New York: McGraw – Hill.
- _____. (1989). **Dictionary of Education**. New York: McGraw-Hill.
- Gordon, J.R. (1993). **A diagnostic approach to organizational behavior**. New York: Allyn and Bacon.
- Gorton, A.R. (1996). **School Leadership and Administration : Important Concepts, Case Studies, and Simulations**. Dubuque, Iowa : wm, C. Brown.
- Greene, J.C. (1992). A study of principals' perception of their involvement in decision making processes : It's on their joy performance. **Dissertation Abstracts International**, 79.
- Harris, B. M. (1985). **Supervisory behavior in education**. Englewood Cliffs. New York: Prentice – Hall.
- Hodgetts, R.M. (1999). **Modern human relation at work** (7th ed.). New York: Dryden Press, Harcourt Brace College.
- House, R.J., & Howell, J.M. (1992). Personality and Charismatic Leadership. **Leadership Quarterly**, 3 (2), 81–97.
- Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (1991). **Educational administration: Theory, research and practice** (3rd ed.). New York: Random House.
- _____. (1996). **Educational administration: Theory, research and practice** (3rd ed.). New York: Random House.
- Jerry, P.F. (1998). **Introduction to personality**. Glenview: Scott. Fores man.
- Jones James J., et al. (1969). **Secondary school administrator**. New York: McGraw – Hill.
- Katz, Robert L. (1974). Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review**, 52 (September – October), 24.

- Kenneth, C., & Jane P. (2000). **Management Information Systems Organization and Technology in Networked Enterprise** (6th ed.). New Jersey : Prentice Hall.
- Kimbrough, B. & Burlett. (1990). **Educational administration: An Introduction**. New York: Macmillan.
- Knezevich, S.J. (1984). **Administration of public education**. New York: Harper and Row.
- Kohlberg.L. (2003). **Development of moral character and moral ideology review of child development research**. New York: Russell Sage Foundation.
- Law, S., & Glover, D. (2000). **Educational leadership and learning**. Buckingham, UK: Open University.
- Lunenburg, F.C., & Ornstein, A. (1996). **Educationl Administration : Concepts and Practiccs** (2nd ed.). New York : Wadsworth Publishing.
- Marler, Haslen R. (1973, January). The High School Principals as Perceived by a Group of student from 13 schools in Utah. **Dissertation Abstracts International**, 23 (7), 3194 – A.
- Maxwell, J. C. (2003). **Our definition of leadership**. Retrieved January 8, 2003, from <http://www.teal.org.uk/Leadership/definition.htm>.
- Mc. Connel, L.L. (1992). Visionary leadership and managerial leadership in secondary school principals. **Dissertation Abstracts International**, 7, 235.
- Mintzberg, Henry. (1994). **The structuring of organizations**. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall.
- Mondy, W.R., & Premaux, S.R. (1995). **Management: Concept, practices and skill** (7th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Morgan, C. T. & King, R. A. (1971). **Introduction to Psychology**. Tokyo: International Student McGraw – Hill Kogakussha.
- Nathercote, R. (1998). **Leadership in Australian university. Colleges and halls of residence: A model for the future**. Unpublished Doctor of Education Thesis, The University of Melbourne, Parkville.
- Oskamp. (1977). **Attitudes and opinions**. New Jersey: Prentice Hall.
- Ramseyer, et al. (1995). **Factor Affecting Education Administration**. Ohio : Ohio State University.

Rice, W.L. (1991, August). Leadership behavior of elementary school principals and teachers in five central savannah river area school districts in Georgia.

Dissertation Abstracts International, 52 (2), 378 - A.

Richard, D. & Engle, S. (1990). After the Vision: Suggestion to Corporate Visionaries and Vision Champions. **Transforming Leadership**.

Robbins, S.P. (1998). **Essentials of organizational behavior**: Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall international.

_____. (2005). **Organizational behavior**. New York: Delmar Learning.

Rosenbach, William., et al. (1989). **Contemporary issues in leadership**. Colorado: Westview.

Sheldrake. (1996). **Management Theory from Taylorism to Japanization**. London : International Thompson Business Press.

Snyder, M. (1998). **Publics Appearance/Private Realities: The psychology of self monitoring**. New York: Freeman.

Stogdill, R.M. (1994). **Handbook of leadership**. A survey of theory and research. New York: The Free.

Stumpf, R. J. (2003). **Patient product availability through The Use of systems thinking : Developing coherent relationship hospital material management quarterly**. London : Kogan Page.

Webster. (1983). **Webster's Desk Dictionary of the English Language**. New Jersey: Gramercy Books.

Webster, Amharland. (1983). **The Relationship of Computer – Assisted Instruction to Mathematic Achievement, Student Cognitive Styles, and Student and Teacher Attitudes (fifth – grade)**. Retrieved October 23, 2002, from <<http://buu.thailis.uni.net.th/detail.nsp>>

Wiles, Kimbal. (1983). **Supervision for better school** (3rd ed.). Englewoodcliffs, New Jersey : Prentice-Hall.

Yamane, T. (1973). **Statistics: An Introductory analysis**. Tokyo: Harper International Education.

Yukl, G.A. (1998). **Leadership in organizations** (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice - Hill.

_____. (2002). **Leadership in organization**. Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี จึงใคร่ขอความกรุณาจากได้โปรดตอบตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และไม่มีผลกระทบต่อการใด

2. แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

ขอขอบพระคุณทุกที่กรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ต่ำกว่า 30 ปี
☐ 30 - 39 ปี
☐ 40 - 49 ปี
☐ 50 ปีขึ้นไป

3. ตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. วิทยฐานะ

- ☐ ไม่มีวิทยฐานะ
☐ ชำนาญการและสูงกว่า
☐ สูงกว่าชำนาญการ

6. ขนาดของสถานศึกษา

- ☐ ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนต่ำกว่า 121 คน)
☐ ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121 - 300 คน)
☐ ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป)

7. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

- ☐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1
☐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลพบุรี

คำชี้แจง ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาตามความคิดเห็นของท่านต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของท่านว่าอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างตามความเป็นจริงเพียงข้อละ 1 ระดับโดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

- 5 หมายถึง ความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านมีความเป็นผู้นำ						
1.	ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
2.	บริหารงานบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3.	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง					
4.	การประสานงานในสถานศึกษา					
5.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน					
6.	เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน					
7.	สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน					
8.	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน					
9.	ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้					

ข้อที่	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านมนุษยสัมพันธ์						
10.	สร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน					
11.	เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น					
12.	ให้ความสนใจในปัญหาและความต้องการของบุคลากร					
13.	ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูในการทำงาน					
14.	ให้คำปรึกษาแนะแนวแก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้งโดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา					
15.	มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน					
16.	สร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน					
17.	ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน					
18.	มีความอดทนต่อความยากลำบากต่อกริยาทำทางและการกระทำของผู้อื่น					
19.	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง					
ด้านบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ						
20.	กล้าหาญและกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม					
21.	สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานได้					
22.	มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและสง่างาม					
23.	เป็นตัวของตัวเอง					
24.	เป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้					
25.	มีความสุข รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด คำพูด การกระทำของตนเองได้ดี					

ข้อที่	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ (ต่อ)						
26.	อดทนต่อแรงกดดันบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อสภาวะการทำงานกับผู้ร่วมงานได้					
27.	สุภาพเรียบร้อย อ่อนโยน ยิ้มแย้ม แจ่มใส					
28.	มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงานได้					
ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
29.	อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
30.	ความเมตตา กรุณา ยุติธรรม และซื่อสัตย์					
31.	ไม่มีหนี้สินส่วนตัว					
32.	ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด					
33.	ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร					
34.	ไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม					
35.	ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ในงานส่วนตัวญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย					
ด้านความสามารถ ความชำนาญ						
36.	ความสามารถด้านวิชาการในสถานศึกษา					
37.	ความสามารถด้านการเงินและงบประมาณในสถานศึกษา					
38.	ความสามารถด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษา					
39.	ความสามารถด้านบริหารทั่วไปในสถานศึกษา					
40.	ความสามารถด้านการบริหารในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน					
41.	ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล					

ข้อที่	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความรู้ลึกและรู้รอบ						
42.	ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา					
43.	ความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงานยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้					
44.	แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่างๆ และเรียนรู้ตลอดชีวิต					
45.	ความรู้ ความเข้าใจการวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี					
46.	ความรู้ ความเข้าใจและประยุกต์ทฤษฎี การบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
47.	ความรู้ ความเข้าใจการใช้ข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา					
48.	ความรู้ ความเข้าใจการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ในสถานศึกษาได้เหมาะสม และชัดเจน					
49.	ความรู้การจัดองค์การ รู้จักตัดสินใจจัดกลุ่มทีมงานมีประสิทธิภาพรองรับภารกิจการทำงานตามแผน ได้อย่างดี					
50.	ความรู้ ความเข้าใจการสร้างทีมงาน ให้เกิดความพร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จของสถานศึกษา					

ขอกราบขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า รองอธิการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.สรรัชต์ ชูชีพ อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร.อภิสรณ์ ภาชนะวรรณ ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๔๙/๖๑

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ดุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๕๐/๖๑

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขออนุมัติจากท่าน ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๙๑/๖๑

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้าง
เครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ดุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๕๘/๖๑

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.สรชัย ชูชีพ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสพบุรี
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้าง
เครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพ
ของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขออนุมัติจากท่าน
ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และ
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ๒๕๙/๖๑

วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน อาจารย์ ดร.อภิสิทธิ์ ภาชนะวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. คำโครงการวิทยานิพนธ์

๒. แบบหาค่า IOC

๓. แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือ

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือใช้ในการทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขออนุมัติจากท่านในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตามเอกสารที่แนบมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์

ภาคผนวก
ผลการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามของ
ผู้เชี่ยวชาญ

ผลการหาค่าความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านมีความเป็นผู้นำ							
1.	ปกครองโดยใช้หลักความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
2.	บริหารงานบรรลุตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดไว้	0	+1	+1	+1	+1	0.80
3.	การแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
4.	การประสานงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
5.	ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความสามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
6.	เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
7.	สามารถนำเสนอแนวความคิดวิธีการสอนใหม่ๆ ให้ครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
8.	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม สร้างขวัญกำลังใจ และจัดสวัสดิการให้แก่ผู้ร่วมปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
9.	ส่งเสริมให้ครูสามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านมนุษยสัมพันธ์							
10.	สร้างบรรยากาศที่พึงพอใจในการปฏิบัติงานแก่ทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
11.	เคารพสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
12.	ให้ความสนใจในปัญหาและความต้องการของบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
13.	ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)							
14.	ให้คำปรึกษาแนะแนวแก้ไขปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจและขัดแย้งโดยใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
15.	มีน้ำใจให้ความช่วยเหลือครูในด้านการเรียนการสอน	0	+1	+1	+1	+1	0.80
16.	สร้างความเป็นกันเองและความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
17.	ใช้ปฏิภาณไหวพริบในการพูดคุยและมีความอ่อนน้อมถ่อมตน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
18.	มีความอดทนต่อความยากลำบากต่อการทำงาน และการกระทำของผู้อื่น	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
19.	จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ							
20.	กล้าหาญและกล้าแสดงออกได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
21.	สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
22.	มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงและสง่างาม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
23.	เป็นตัวของตัวเอง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
24.	เป็นที่พึ่งให้กับผู้ร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
25.	มีความสุข รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด คำพูด การกระทำของตนเองได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
26.	อดทนต่อแรงกดดันบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อสภาวะการทำงานกับผู้ร่วมงานได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
27.	สุขภาพเรียบร้อย อ่อนโยน ยิ้มแย้ม แจ่มใส	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
28.	มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นและคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงานได้	0	+1	+1	+1	+1	0.80

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านคุณธรรม จริยธรรม							
29.	อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
30.	ความเมตตา กรุณา มีความรับผิดชอบ ยุติธรรม และซื่อสัตย์	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
31.	ไม่มีหนี้สินล้นพ้นตัว	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
32.	ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขสิ่งเสพติด	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
33.	ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารจัดการบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
34.	ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือพวกพ้องไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
35	ไม่นำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ ในงานส่วนตัวญาติพี่น้อง หรือมิตรสหาย	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
ด้านความสามารถ ความชำนาญ							
36.	ความสามารถด้านวิชาการในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
37.	ความสามารถด้านการเงินและงบประมาณในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
38.	ความสามารถด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
39.	ความสามารถด้านบริหารทั่วไปในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
40.	ความสามารถด้านการบริหารในรูปแบบการใช้โรงเรียนเป็นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
41.	ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน การนิเทศติดตาม การวัดผล และการประเมินผล	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ข้อ	รายการ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญคนที่					ค่า IOC
		1	2	3	4	5	
ด้านความรู้ลึกและรู้รอบ							
42.	ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
43.	ความเข้าใจในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ภาระงานยุทธศาสตร์ที่จะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
44.	แสวงหาความรู้ ข้อมูลต่างๆและเรียนรู้ตลอดชีวิต	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
45.	ความรู้ ความเข้าใจการวางแผนการทำงาน การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ในสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
46.	ความรู้ ความเข้าใจและประยุกต์ทฤษฎีการบริหารมาใช้ในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
47.	ความรู้ ความเข้าใจการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
48	ความรู้ ความเข้าใจการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน ในสถานศึกษาได้เหมาะสมและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
49	ความรู้การจัดองค์การ รู้จักตัดสินใจจัดกลุ่มทีมงานมีประสิทธิภาพรองรับภารกิจการทำงานตามแผน ได้อย่างดี	+1	+1	+1	+1	+1	1.00
50	ความรู้ ความเข้าใจการสร้างทีมงาน ให้เกิดความพร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out)
เครื่องมือในการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๒๓๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้ (try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่ได้สร้างขึ้น

คณะครูศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ในการนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครูศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศท ๐๕๔๙.๐๒/๒๓๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชนครินทร์
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้ (try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุตา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนทดลองใช้
(try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่ได้สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ไคร้ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ให้นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่ม
ตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้
ในการนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ดุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลในการวิจัย

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๒๔๐



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๑

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่าง
เก็บข้อมูล ซึ่งหน่วยงานของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ให้นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ ดำเนินการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ในการนี้
นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ดุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๕๔๙.๐๒/๒๕๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนราชมหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต ๒

ด้วยนางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี
โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรสุดา เพชรใส เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ผู้ช่วย
ศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนระหว่าง
เก็บข้อมูล ซึ่งหน่วยงานของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน
ให้นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ ดำเนินการเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง
ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารและครูในสังกัดของท่าน เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ในการนี้
นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศรี ตุ่นทอง)

คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ สกุล	นางสาวชลดา เหลืองประเสริฐ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 13 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2529
อายุ	31 ปี
ที่อยู่ปัจจุบัน	143 หมู่ 9 ตำบล หินบัก อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนเทศบาลบ้านหมี่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2553 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาสังคมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี พ.ศ. 2561 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี