แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ลักษิกา แย้มนุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ลักษิกา แย้มนุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เสนอโดย นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุธาสินี ศิริโภคาภิรมย์) และประกันคุณภาพการศึกษา
วันที่ 28 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.น้ำทิพย์ องอาจวาณิชย์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ รองศาสตรจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา
ชื่อนักศึกษา	ลักษิกา แย้มนุ่น
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 2) จัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 3) หาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1) สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2) การจัดลำดับความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็น 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 2) การมีวิสัยทัศน์ และ 3) การมีคุณธรรมจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ทรงคุณวุฒิ ในหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี อ่างทอง โดยวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาตามหลักวิชาการและมีความน่าเชื่อถือ จนได้มาซึ่ง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำสำคัญ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

The Title	Guidelines for Developing the Desirable Characteristics of Professional Educational Institution Administrators under the Secondary Educational Service Area Office Sing Buri-Ang Thong
Thesis Advisor	Assistant Professor Dr. Phuwadon Chulasukhont
	Associate Professor Dr. Sermsap Worapanya
The Author	Laksikar Yamnun
Program	Educational Administration
Year	2024

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Abstract

This study aimed to develop guidelines for enhancing the desirable characteristics of professional educational institution administrators under the Secondary Educational Service Area Office Sing Buri-Ang Thong. The objectives were to: 1) examine the current and desirable characteristics of professional educational institution administrators under the Secondary Educational Service Area Office Sing Buri-Ang Thong, 2) prioritize the needs for developing desirable characteristics in these administrators, and 3) determine guidelines for their development. The study sample consisted of 338 school administrators and teachers from schools under the Secondary Educational Service Area Office Sing Buri-Ang Thong. Research instruments included questionnaires and in-depth interviews. Data analysis was conducted using percentage, mean, standard deviation, needs analysis, and content analysis.

The findings revealed that:

1. The current level of desirable characteristics among professional educational institution administrators was rated as high overall, while the desired characteristics were rated at the highest level.

2. The top three priority areas for development were: (1) communication skills, (2) vision, and (3) ethics.

3. The guidelines for developing the desirable characteristics of professional educational institution administrators under the Secondary Educational Service Area

Office Sing Buri-Ang Thong were derived from in-depth interviews with experts from educational agencies and institutions in Sing Buri and Ang Thong provinces. Based on content analysis, these guidelines were formulated under academic principles and validated for credibility.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี โดยการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมวิทยานิพนธ์ ได้ให้คำปรึกษา แนะนำในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือในการค้นคว้าอิสระจนสำเร็จสมบูรณ์อย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล และอาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา ที่ได้กรุณาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและคุณภาพของเครื่องมือ ตลอดจนให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์อย่างสูงต่องานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูที่ให้การสนับสนุนในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างยิ่ง และขอขอบพระคุณเจ้าของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง หนังสือ ตำราที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทุกท่าน

ขอขอบพระคุณประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิและกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แด่ผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและให้กำลังใจ ตลอดจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์และขอมอบให้แก่ผู้สนใจในการศึกษาทั้งมวล เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในการศึกษาในโอกาสต่อไป

ลักษิกา แย้มนุ่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	9
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	9
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา	11
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	14
ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	17
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	17
ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	21
แนวคิด ทฤษฎี และหลักการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	22
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	28
การมีภาวะผู้นำ	28
การมีวิสัยทัศน์	34
การมีทักษะด้านการสื่อสาร	41
การมีความรู้ความสามารถ	46
การมีคุณธรรมและจริยธรรม	55
การมีทักษะด้านการบริหาร	63
การมีบุคลิกภาพที่ดี	70

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

บทที่ 2 (ต่อ)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 73

งานวิจัยในประเทศ..... 73

งานวิจัยต่างประเทศ..... 76

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 79

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... 79

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 80

การสร้างเครื่องมือ..... 81

การเก็บรวบรวมข้อมูล..... 83

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 84

สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 86

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 89

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล..... 89

การวิเคราะห์ข้อมูล..... 89

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 90

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 134

วัตถุประสงค์ของการวิจัย..... 134

สมมติฐานของการวิจัย..... 134

วิธีดำเนินการวิจัย..... 135

สรุปผลการวิจัย..... 136

อภิปรายผลการวิจัย..... 139

ข้อเสนอแนะของการวิจัย..... 148

บรรณานุกรม..... 150

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

ภาคผนวก..... 165
ภาคผนวก ก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 166
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 184
ภาคผนวก ค การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 186
ภาคผนวก ง หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย..... 194
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 197
ภาคผนวก ฉ หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์.... 201

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์..... 209

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญตาราง

		หน้า
ตาราง 1	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	80
ตาราง 2	การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	90
ตาราง 3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน	91
ตาราง 4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ	92
ตาราง 5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์	94
ตาราง 6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	95
ตาราง 7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	97
ตาราง 8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม	99
ตาราง 9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หน้า

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี..... 102

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม..... 103

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ..... 118

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์..... 119

ตาราง 14 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร..... 121

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ..... 122

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม..... 124

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 6 การมีทักษะด้าน การบริหาร..... 126

ตาราง 18 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี..... 128

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สารบัญภาพ

		หน้า
ภาพ 1	กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพ 2	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง.....	130

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการศึกษาเพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนาประเทศ โดยมีเป้าหมายผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน เป็นผู้เรียนรู้ ผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นพลเมืองที่เข้มแข็งของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2565, หน้า 14) การจัดการศึกษาต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี และรัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 4) กระทรวงศึกษาธิการเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบงานด้านการศึกษาของประเทศ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลการศึกษาทุกระดับทุกประเภท และการอาชีวศึกษา กำหนดนโยบาย แผน และมาตรฐานการศึกษา สนับสนุนทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่งเสริมและประสานงานการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และการกีฬา ในส่วนที่เกี่ยวกับการศึกษา รวมทั้งการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการจัดการศึกษา และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงหรือส่วนราชการ ที่สังกัดกระทรวง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 9)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 31) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ประกอบด้วย รัก ศรัทธา ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรี และเกียรติภูมิของความเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษามุ่งมั่นในการบริหารจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตยในการปฏิบัติงานโดย กระบวนการ มีส่วนร่วมมีวินัยคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพมีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับการเป็นผู้อำนวยการสถาน ศึกษาและเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะ 10 ประการ ดังนี้ 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีความรู้ทางวิชาชีพมุ่งแสวงหาความรู้ใหม่ 3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 4) มีความเป็นผู้นำ 5) มีความสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ 6) มีบุคลิกน่าเชื่อถือ 7) มีคุณธรรมจริยธรรม 8) มีจิตวิทยาในการบริหาร 9) มีความสามารถความชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาได้ดี 10) มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล เพื่อให้เกิดความสมดุลในการบริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (โยธิน นิลคช, 2561, หน้า 412) ซึ่งสอดคล้องกับ ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 7) กล่าวว่า “ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและการบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ” นอกจากนี้ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการวางแผนการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการบริการจัดการงานต่างๆ ในหน่วยงานการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นกลไกสำคัญหนึ่งที่จะประสานและขับเคลื่อนระบบการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้าด้วยการนำพาบุคลากรให้ร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพและทุกฝ่ายมีส่วนในการเสนอความคิดต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีคุณภาพไม่เป็นผู้นำที่ดี ก็จะไม่สามารภพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาก็ไม่ประสบผลสำเร็จได้ เช่นเดียวกัน (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2552, หน้า 3)

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ คือ นักบริหารที่มีความรู้ ความเข้าใจในสาระของงานอย่างแท้จริง สามารถบริหารงานได้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ ทั้งด้านการบริหารและด้านคุณธรรม จริยธรรมด้วย ดังนั้น คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารงานกิจการต่างๆ ให้สำเร็จ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองและความร่วมมือ ของผู้อื่น ลักษณะของนักบริหารการศึกษา มืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ซึ่งลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย 1) มีพื้นฐานเดิมเป็นทุนมีความเป็นผู้นำตามธรรมชาติเดิมเป็นทุน 2) มีการศึกษา 3) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ 4) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) มีความสามารถความชำนาญ 6) มีความรู้และรู้รอบ 7) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา นอกจากนี้ การบริหารโรงเรียน ควรจะต้องคำนึงสิ่งต่อไปนี้ คือ 1) ลักษณะของตนเอง 2) สภาพของโรงเรียน ทั้งภายในและภายนอก 3) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารจากผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ และ 4) อุปสรรคและแนวคิดทฤษฎีการบริหารตัวแบบผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จและประสบการณ์ของตัวเองมาหลอมรวมหรือสร้างเป็นแนวทางการบริหารโรงเรียนของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุงคุณลักษณะของตนเอง เช่น คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหารด้านวิชาการและด้านอื่นๆ เพื่อบูรณาการกับเงื่อนไข สภาพงาน แนวคิดทฤษฎี และหลักการบริหารนำสู่การปฏิบัติอย่างมีส่วนร่วมให้ประสบความสำเร็จได้ (รสริญ เชยสาคร, 2557, หน้า 87)

โดยอ้างถึง ยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ในกลยุทธ์ที่ 4 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา แนวทางการพัฒนาข้อที่ 6 พัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ของยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง, 2566, หน้า 53)

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ จะต้องเป็นบุคคลที่มีทั้งความรู้ ความสามารถที่จะนำพาครูปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับการบริหารสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

สมมติฐานของการวิจัย

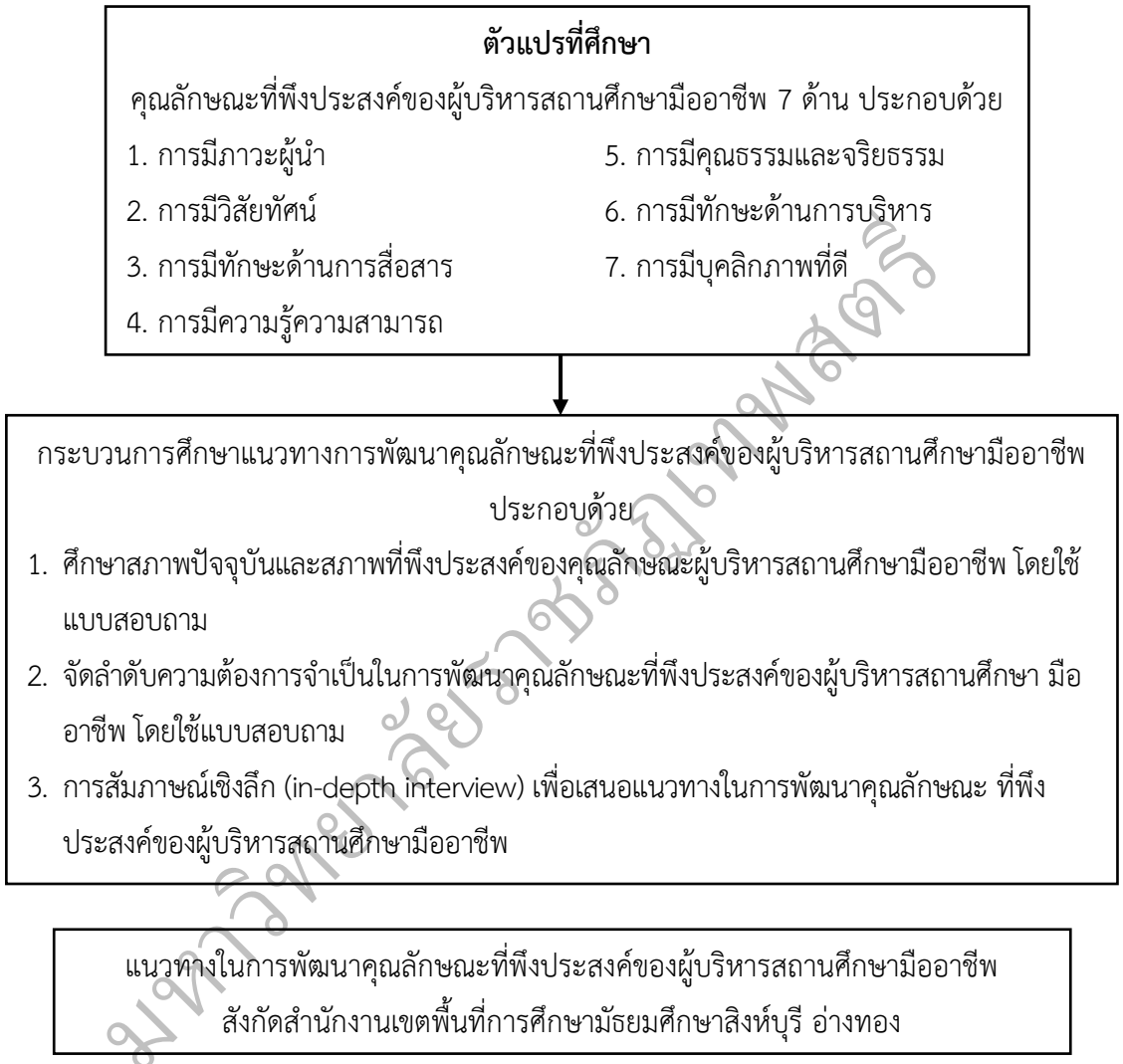
1. สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับมาก
2. สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับมาก

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สังเคราะห์จากสตอกดิลล์ (Stogdill, 1974, p.74); จานิส (Janice, 2013, p.2); มิเรียม (Miriam, 2014, p.40); ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 17-20); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 127); หวน พินธุพันธุ์ (2554, หน้า 30); สุรินทร์ นามอยู่ (2564, หน้า 24) ประกอบด้วยคุณลักษณะที่พึงประสงค์

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้ 1) การมีภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 4) การมีความรู้ความสามารถ 5) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 6) การมีทักษะด้านการบริหาร 7) การมีบุคลิกภาพที่ดี



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน ครู จำนวน 990 คน รวมทั้งสิ้น 1,051 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ประเภทครู จำนวน 285 คน รวมทั้งสิ้น 338 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 7 ด้าน ประกอบด้วย

2.1 การมีภาวะผู้นำ

2.2 การมีวิสัยทัศน์

2.3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร

2.4 การมีความรู้ความสามารถ

2.5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

2.6 การมีทักษะด้านการบริหาร

2.7 การมีบุคลิกภาพที่ดี

3. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อทำการวิจัย ในช่วงระยะเวลาปีการศึกษา 2567

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สามารถนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาไปประกอบการพัฒนาตนเอง ให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพและมีศักยภาพในการบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการของโรงเรียน

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาไปประกอบการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในสังกัด ให้มีศักยภาพสูงสุด สามารถบริหารจัดการโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ด้านปริมาณ (มากขึ้น) และด้านสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด เป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออก โดยเป็นลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้น อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้น อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

4.1 การมีภาะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีความสามารถของบุคคลที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้ทักษะการสื่อสาร หรือการใช้อิทธิพลในการจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นหรือผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามความประสงค์นั้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนั้นขึ้นกับปัจจัยด้านแหล่งที่มาและการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา ซึ่งอาจไปได้ทางบวกหรือทางลบอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจเป็นไปได้ทั้งสองทาง

4.2 การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นและสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์กร ให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

4.3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร ซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งสารต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ ส่วนผู้รับสารต้องมีความสามารถในการถอดรหัส โดยฟังภาษา ที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้ ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ตลอดจนลักษณะท่าทาง ระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4.4 การมีความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีทักษะในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการวางแผน การประเมินแผน ประเมินโครงการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหาร และการจัดการความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนาความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา รวมถึงเป็นผู้มีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

4.5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย ส่งผลให้ เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม อีกทั้งเป็นสิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ มีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี เกิดความอบอุ่น มั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

4.6 การมีทักษะด้านการบริหาร หมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

4.7 การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง คือ การมีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายมราสมบูรณ์แข็งแรง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล มีลักษณะถาวรและค่อนข้างคงที่ ประกอบไปด้วยส่วนภายนอกที่สังเกตได้ เช่น รูปร่าง การพูดจา การเดิน เป็นต้น และส่วนภายในที่ไม่สามารถสังเกตได้ เช่น ความคิด ความถนัด ทัศนคติ เป็นต้น โดยบุคคลจะหลอมรวมบุคลิกภาพจากประสบการณ์ สังคม พันธุกรรม วัฒนธรรม และการปรับตัวของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

5. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่นๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

สถาบันวิทยบริการราชภัฏสวนดุสิต

6. ครู หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียนสำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่างๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่ หรือมีอาชีพในการสอนกับวิชาความรู้ หลักการคิดการอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน และนอกจากการสอนแล้วครูยังเป็นผู้ยกระดับวิญญาณมนุษย์ ให้รู้จักผิดชอบชั่วดี สอนในคุณงามความดีเพื่อเป็นแม่แบบให้เด็กได้ปฏิบัติตามทั้งต่อหน้าและลับหลัง

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษา มีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
    2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
    2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
    2.3 แนวคิด ทฤษฎี และหลักการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
    3.1 การมีภาวะผู้นำ
    3.2 การมีวิสัยทัศน์
    3.3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร
    3.4 การมีความรู้ความสามารถ
    3.5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม
    3.6 การมีทักษะด้านการบริหาร
    3.7 การมีบุคลิกภาพที่ดี
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 4 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ซึ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้น ต้องอ้างอิงหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษา คือ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 4)

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 244) ให้ความหมายผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่าเป็นผู้ทำหน้าที่ เป็นหัวหน้าของครู อาจารย์ และใช้ความรู้ความสามารถดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

สุมาลี ละม่อม (2553, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานขององค์กร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชนในการดำเนินงาน ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลได้เพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะผลักดันให้เกิดการขบเคลื่อนและสร้างพลังแห่งการร่วมแรงร่วมใจ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2553, หน้า 5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษานอกสถานศึกษาตั้งแต่ระดับเขตพื้นที่การศึกษาขึ้นไป

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่สนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่นๆ เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพมากขึ้น และบุคคลมีความพึงพอใจ ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้แนวคิดการบริหารแบบใหม่ คือ การช่วยเหลือและการสนับสนุนมากกว่าจะใช้แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการและการควบคุม ยิ่งไปกว่านั้น ผู้บริหารในองค์กรสมัยใหม่จะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้ประสาน ผู้สอน หรือผู้นำทีม

สุพัตรา ศรีมาวงษ์ (2556, หน้า 20) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา เป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงานเพื่อนำพาสถานศึกษา ให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

ถวิล อรัญเวศ (2560, หน้า 5) ให้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในทางการบริหารจัดการองค์กร หน่วยงาน หรือสถานศึกษามีทักษะในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานอย่างสูงสุด

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยการงานต่างๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กอร์ตัน (Gorton, 1983, p.210) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษาโดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุม ดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงาน ด้านวิชาการ บริหารงานทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

แคลเวลล์ (Calwell, 2000, p.130) ได้กล่าวถึงความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า หมายถึง ผู้ที่มีภาวะผู้นำทางการศึกษาที่สามารถขับเคลื่อนให้งานด้านการศึกษามุ่งสู่จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อสร้างและจุดประกายให้การดำเนินการเป็นไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพ ที่มีบทบาทรับผิดชอบในการบริหารสถานศึกษาทั้งของรัฐและเอกชนให้มีการปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ภายใต้หลักนิติธรรมและคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่นๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่หรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ซึ่งมีผู้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาดังนี้

อุษณีย์ โพธิสุข (2543, หน้า 42) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้คุมบังเหียนแห่งความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจึงต้องเข้าใจถึงหัวใจของการเรียนรู้ของเด็ก โดยอาจมีแนวปฏิบัติ ดังนี้ 1) วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด 2) วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้ 3) สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร อาทิเช่น วิธีการจัดการเรียนการสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผลการจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ปกครองและชุมชน 4) วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา 5) วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษา นักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

ศิริพงษ์ เศาภายน (2547, หน้า 25-26) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญและเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญ ยิ่งทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทยบรรลุผลตามเจตนารมณ์และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือผู้ที่มีมีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคปฏิบัติจะเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

ภารดี อนันต์นาวี (2551, หน้า 77) กล่าวว่าบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารสถานศึกษา คือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะต้องเป็นผู้นำและผู้ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องการเรียนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ ระดมและจัดสรรทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204 - 206) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้นๆ มีดังต่อไปนี้ 1) การจัดการศึกษาต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข 2) การจัดรูปแบบระบบการศึกษาในสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาได้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง หรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้ 3) การจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 4.1) การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 4.2) การฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 4.3) การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4.4) การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่างๆ อย่างได้สัดส่วนเหมาะสมกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 4.5) การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่างๆ 4.6) การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ 5) การจัดการประเมินผู้เรียน ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับ และรูปแบบการศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมิน ผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย 6) การพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคม ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน สถาบัน ศาสนาและสถาบันอื่นๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการ เรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชน มีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่างๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน 7) การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก 8) การระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ให้หน่วยงานทางการศึกษาและหมายความรวมถึงสถานศึกษาได้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ความรอบรู้ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา 9) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการการบริหารสถานศึกษา เพื่อการขับเคลื่อนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะว่ามีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อพัฒนางานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การเปลี่ยนแปลง ด้านหลักสูตรการประเมินผลนักเรียน การจัดโครงการสำหรับเด็กที่มีความต้องการพิเศษการประเมินผล การสอนของครูและการวางแผนเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพของครู

ไฮแมน, วิลเลียม, และคอนเนอร์ (Haiman, William, & Connor, 1985, p.422) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และคุณสมบัติด้านอื่นๆ อีกหลายด้าน จึงจะทำให้บริหารงานบังเกิดผลดีต่อทุกฝ่าย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความสามารถย่อมขาดความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาอันเป็นต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหารนอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งในการนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.79) เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการวางแผน นโยบายเกี่ยวกับโปรแกรมทางการศึกษาและกระบวนการสอนบุคลากร นักเรียน ครูอาจารย์ การเงิน และงานธุรการต่างๆ

แบส (Bass, 1998, p.92) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจดัการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการศึกษาความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรที่สำคัญและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจ ต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ศิลปวิทยาการ คุณธรรม จริยธรรมในการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นศูนย์รวมของความศรัทธาและความเลื่อมใสของผู้ร่วมงาน รวมถึงทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแลควบคุม กำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่างๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารทุกคนซึ่งเป็นผู้นำขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในหน่วยงานรัฐบาล สถาบันการศึกษาองค์กรธุรกิจต่างๆ สิ่งแรกที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์กรก็คือบทบาทในฐานะผู้บริหาร เพราะบทบาทดังกล่าวมีอิทธิพลต่อองค์กรโดยส่วนรวมยิ่งกว่าบทบาทใดๆ จนอาจกล่าวได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความเลื่อมใสขององค์กรหรือหน่วยงานใดขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารนอกจากจะมีลักษณะเป็นผู้นำและประสานงานระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบอีกด้วย และต้องคอยแก้ไขข้อขัดแย้งต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารไว้ ดังนี้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2545, หน้า 25 – 31) เสนอว่าบทบาทของผู้บริหารควรประกอบด้วยบทบาท 5 ประการ ดังนี้ 1) บทบาทตามที่กำหนด หมายถึง บทบาทสังคม กลุ่มหรือองค์กรกำหนดไว้ว่าเป็นรูปแบบของพฤติกรรมประจำตำแหน่งต่างๆ ที่มีอยู่ในสังคมกลุ่มหรือองค์กรนั้นๆ เช่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อกำหนดที่ว่าพ่อแม่ ต้องอบรมเลี้ยงดูลูกข้าราชการต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งงานโดยชอบ เป็นต้น 2) บทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง หมายถึง บทบาทหรือรูปแบบของพฤติกรรมที่คนอื่น (ผู้เกี่ยวข้อง) คาดหวังว่าอยู่ในตำแหน่งจะถือปฏิบัติบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังนี้มักจะสอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด แต่ในบางครั้งบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวังอาจจะไม่ตรงกับบทบาทที่กำหนดไว้ เพราะคนบางคนอาจมีการคาดหวังมากหรือน้อยกว่าข้อกำหนดที่ตนได้รับทราบ 3) บทบาทตามอุดมคติของผู้อยู่ในตำแหน่ง หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่บุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งคิด และเชื่อว่าเป็นบทบาทของตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาคิดว่าตนมีหน้าที่ ควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ไม่ต้องไปใส่ใจกับปัญหาส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับบทบาทที่กำหนด และก็อาจจะตรงหรือไม่ตรงกับบทบาทที่ผู้เกี่ยวข้องคาดหวัง 4) บทบาทที่ปฏิบัติจริง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้อยู่ในตำแหน่งได้ปฏิบัติหรือแสดงออกมาให้เห็น ซึ่งมักจะเป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทตามความคิดของเจ้าตัวผู้อยู่ในตำแหน่ง แต่อาจมีกรณีที่บุคคลแสดงพฤติกรรมตามการคาดหวังของผู้อื่นทั้งๆ ที่บทบาทนั้นไม่ตรงกับบทบาทตามความคิดของตนก็ได้ 5) บทบาทที่ผู้อื่นรับรู้ หมายถึง รูปแบบพฤติกรรมที่ผู้อื่นได้รับทราบเกี่ยวกับการปฏิบัติ บทบาทของผู้อยู่ในตำแหน่งซึ่งโดยธรรมชาติการรับรู้ของคนเราจะมีการเลือกรับรู้และมีการรับรู้ที่ผิดพลาดไปจากความเป็นจริงได้ด้วยอิทธิพลจากประสบการณ์และสถานการณ์หลายอย่าง ดังนั้น เมื่อผู้อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติบทบาทโดยแสดงพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ผู้ที่ได้พบเห็นอาจรับรู้พฤติกรรมหรือบทบาทนั้นในทางที่แตกต่างกันไป และอาจแตกต่างไปจากบทบาทตามความคิดของผู้อยู่ในตำแหน่งด้วย

เต็มศิริ เฉลาพักตร์ (2552, หน้า 116 - 117) ได้อธิบายว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทตามภารกิจและพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ 9 ประการ คือ 1) กำหนดเป้าหมาย (setting goal) ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการกำหนดเป้าหมายของการศึกษาโดยทั่วไป และเป้าหมายของโรงเรียนแต่ละโรงเรียน 2) กำหนดนโยบาย (marketing) ผู้บริหารจะต้องส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายการศึกษาโรงเรียนอย่างกว้างขวาง 3) กำหนดบทบาท (determining roles) ผู้บริหารจะต้องมีความรับผิดชอบในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในหน่วยงานให้ชัดเจน 4) ประสานงาน (coordinating administrative function and structure) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประสานการดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ เดียวกัน 5) ประเมินประสิทธิภาพ (appraising effectiveness) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการประเมินผลงานของหน่วยงาน 6) ทำงานกับผู้นำชุมชนเพื่อการปรับปรุงส่งเสริมการศึกษา (working with community leadership to promote improvements in education) 7) ใช้ทรัพยากรทางการศึกษาของชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด (using the educational resources the community) 8) การให้ประชาชนมีส่วนร่วม (involving people) ผู้บริการจะต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

รับผิดชอบในการส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายและประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาการศึกษา รวมทั้งติดตามประเมินผล 9) การติดต่อสื่อสาร (communicating) ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 18-19) กล่าวว่า ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำความเข้าใจกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในเชิงองค์รวม (holistic) หรือมองอย่างครบวงจร เพราะจะทำให้เห็นสภาพของการบริหารในลักษณะที่เป็นการเชื่อมโยง ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสรุปได้ ดังนี้ 1) งานตามหน้าที่ ได้แก่ งานในฐานะบังคับบัญชา 2) งานหลัก ได้แก่ งานวิชาการ 3) งานสนับสนุน ได้แก่ 3.1)งานบุคลากร 3.2) งานด้านงบประมาณ 3.3) งานบริหารทั่วไป ได้แก่ งานกิจการนักเรียน งานความสัมพันธ์กับ ชุมชน งานธุรการ งานอาคารสถานที่

สมพิศ โห้งาม (2553, หน้า 117 - 119) กำหนดบทบาทของผู้บริหารไว้ 4 ประการ ได้แก่ 1) ให้คำแนะนำ (directive) ผู้บริหารในลักษณะเช่นนี้จะเป็นผู้บอกหรือผู้สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งที่ต้องการ ไม่ได้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ 2) ให้การสนับสนุน (supportive) ผู้บริหารในกรณีนี้จะแสดงความเป็นกันเองให้ความสนใจ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้งานบรรลุเป้าหมาย 3) เปิดโอกาสให้ความร่วมมือ (participative) ผู้บริหารลักษณะนี้จะแสวงหาข้อคิดข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมตัดสินใจ 4) มุ่งงาน (achievement oriented) ผู้บริหารลักษณะนี้จะมุ่งสู่ความสำเร็จของงานด้วยการกระตุ้นผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย

ปาริชาติ แก้วมณี (2557, หน้า 30) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ข้อใหญ่ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน 2) การบริหารงานในสถานศึกษา 3) กำกับดูแลในสถานศึกษา 4) การเป็นผู้นำ 5) การส่งเสริมและสนับสนุน 6) การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน 7) เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบและข้อปฏิบัติต่อกรมต้นสังกัด 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 24) กล่าวว่า สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป

เบอร์โล (Berlo, 1996, p.29) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของบทบาท มีดังนี้ 1) บทบาทที่ถูกกำหนดไว้ (role prescriptions) คือ บทบาทที่กำหนดไว้เป็นแบบแผนอย่างชัดเจนว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นจะต้องทำอะไรบ้าง 2) บทบาทที่กระทำจริง (role descriptions) คือ บทบาทที่บุคคลได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

กระทำจริง เมื่ออยู่ในสถานภาพนั้นๆ 3) บทบาทที่ถูกคาดหวัง (role expectations) คือ บทบาทที่ถูกคาดหวังโดยผู้อื่นว่าบุคคลที่อยู่ในบทบาทนั้นๆ ควรกระทำอย่างไร

กรีนเบิร์ก, และบารอน (Greenber, & Bardon, 1997, p.16) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลรับรู้ถึงความคาดหวังสำหรับบทบาทตามตำแหน่งหน้าที่ซึ่งทำให้บุคคลอยู่ภายใต้การจัดระเบียบของสังคม ในบางครั้งบุคคลจะสับสนเกี่ยวกับความคาดหวังในภาระของเขา เช่น สับสนในอำนาจหรือความรับผิดชอบของเขา ลักษณะเช่นนี้เรียกว่าเป็นบทบาทที่คลุมเครือ เป็นความสับสนที่เกิดขึ้นจากความไม่รู้ว่าเป็นสิ่งที่ถูกคาดหวังให้ปฏิบัติในฐานะที่สวมบทบาทนั้นหรือไม่ และบทบาทที่คลุมเครือนี้บ่อยครั้งทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจต่อภาระหน้าที่ และขาดความผูกพันกับองค์กร ส่งผลให้ลาออกจากองค์กรได้ในที่สุด

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้นๆ โดยต้องเป็นผู้นำการวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำการส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานของ สถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “ผู้บริหารมืออาชีพ” ไว้ดังนี้

จำลอง นักฟ้อน (2548, หน้า 4) ผู้บริหารมืออาชีพ มีความหมายกว้างลึกซึ้งและมีความสมบูรณ์ในตัวเอง แต่พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพนั้นจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเป็นผู้ที่มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด เป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ และองค์กรอื่นๆ ต่อไปได้

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550, หน้า 14) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพนั้นหมายถึง ผู้บริหารที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถมีการใช้ศิลปะหรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายตามนโยบาย

ประสิทธิ์ วิชโย (2552, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ที่กำหนดไว้ให้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด เป็นแบบอย่างแก่ผู้บริหารอื่นๆ ได้ และได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานของวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กาญจนณัฐ พันธุ์ไกร (2553, ย่อหน้า 4-5) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนเป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาสมบูรณ์ คือ สถานศึกษาที่มีความร่มรื่น มีสภาพน่าดู น่าอยู่และน่าเรียน โดยมีกระบวนการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่เชื่อมโยมสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงอย่าง มีคุณภาพ ทำให้ผู้เรียนเป็นผู้มีคุณภาพในลักษณะ เก่ง ดี และมีความสุข ทำให้ครูมีลักษณะ เก่ง ดี มีความสุขและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ นำไปสู่โรงเรียนและชุมชนที่มีคุณภาพ มีคำกล่าวว่า “กว่าจะเป็นผู้บริหารนั้นยากยิ่ง แต่การจะเป็นนักบริหารมืออาชีพยากยิ่งกว่า” และ “ไม่มีองค์กรแย่ แต่ผู้บริหาร เยี่ยม และ ไม่มีผู้บริหารเยี่ยม แต่องค์กรแย่”

กุสุมา ยี่ภู่ (2553, หน้า 86) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพที่พึง ประสงค์ในทรรศนะของครูโรงเรียนชุมชนบางไผ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรีเขต 2 คือ ความเป็นผู้นำ การมีทักษะในการบริหาร การมีวิสัยทัศน์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับข้อเสนอแนะที่ผู้บริหารมืออาชีพควรมีคือการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านวิชาชีพ การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สร้างโอกาสการพัฒนาได้ทุกเมื่อ โดยแสวงหาข้อมูลข่าวสารสำหรับการพัฒนาตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับการพัฒนาบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 18) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่า ผู้บริหารที่สามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่า เป็นผู้มีความรอบรู้ มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีความชำนาญงาน และมีประสิทธิภาพ

หวน พินธุพันธ์ (2556, หน้า 16) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพว่า ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกัน แล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

สุบรรณ พงษ์จันโอ (2556, หน้า 22) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่เป็นสัตบุรุษ นำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งด้านบริหารตนเอง บริหารทีมงาน บริหารงานให้เป็นไป ตามแผนงาน โครงการ เวลาที่วางไว้ บริหาร ชุมชน บุคคลที่เกี่ยวข้องกับเราด้วยความยึดมั่นในธรรม ไม่ประมาท มีสัมมาทิฏฐิ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น

แซคส์ (Sachs, 1966, pp.3-4) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพนั้นประกอบด้วยการเข้าใจตนเองยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น เข้าใจในสถานการณ์ ของผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ดับบริน (Dubrin, 1998, p.460) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้ 1) มีทักษะด้านความรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้ในการคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ไขปัญหาได้ 2) มีคุณลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ อันเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 3) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่ถือตัว พบปะพูดคุยกับผู้ใต้บงัคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น 4) มีทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5) การเป็นตัวอย่างที่ดี ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีม ความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในด้านการงานและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น 6) มีสัมผัสที่อ่อนไหว ผู้บริหารต้องมีความคล่องตัว สามารถเข้าถึงหรือรู้จิตใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำที่ไม่สุภาพ ประชดประชันผู้ใต้บังคับบัญชา และการแสดงพฤติกรรมในลักษณะข่มขู่คุกคาม 7) มีความคาดหวังที่คงเส้นคงวา ผู้บริหารที่มุ่งหวังความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลาย่อมรักษาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายปลายทาง ไม่ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม โดยปราศจากความคาดหวัง 8) มีการสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารต้องแสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้มีการแสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ในการจูงใจบุคลากรให้ทำงานกับองค์กรด้วยความเต็มใจโดยกระตุ้น และให้คำชมเชยเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน

เดฟท์ลี (Daftly, 1999, p.334) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ดีที่สุด 9 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถพิเศษ (charisma) หมายถึง ผู้บริหารต้องมีความศรัทธา ความนับถือ และไว้วางใจ เข้าใจความต้องการของผู้อื่น สามารถชี้นำบุคคลอื่นให้ตระหนักถึงจุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 2) การเอาใจใส่แต่ละบุคคล (individual consideration) ผู้บริหารควรทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยง คอยชี้แนะรับฟังเหตุผล สนับสนุน และช่วยเหลือผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่ 3) การกระตุ้นอย่างชาญฉลาด (intellectual stimulation) ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้อื่นคิด โดยใช้เหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบ คอยกระตุ้นให้ผู้อื่นช่วยคิดแก้ปัญหาโดยใช้แนวทางใหม่ๆ 4) ความกล้าหาญ (courage) ผู้บริหารต้องยืนยันในความคิดและความเชื่อ ไม่ควรบังคับ ให้ผู้อื่นเห็นพ้องไปในทิศทางเดียวกับตนเองเสมอไป 5) ความไว้วางใจ (dependability) ผู้บริหารต้องรักษาไว้ซึ่งข้อผูกพัน ยอมรับในความผิดพลาด สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ 6) ความยืดหยุ่น (flexibility) ผู้บริหารสามารถปรับเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติงานตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ 7) ความซื่อสัตย์ (integrity) ผู้บริหารต้องประพฤติเป็นแบบอย่างในด้านคุณธรรมและจริยธรรม 8) การตัดสินโดยพิจารณาเหตุผล (judgment) ผู้บริหารต้องประเมินวัตถุประสงค์จากทางเลือกต่างๆ โดยการนำข้อเท็จจริงและประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาตัดสินใจในสภาพปัจจุบัน 9) การยอมรับนับถือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ผู้อื่น (respect for others) ผู้บริหารต้องยอมรับฟังความคิดและข้อเสนอแนะของบุคคลอื่นตามสถานภาพและตำแหน่ง

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, p.169) ได้กล่าวไว้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ คือ การที่ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใดๆ ถือเป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติ กระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุดจนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อย และเป็นการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวัง 2) คุณลักษณะด้านการจูงใจ คือ การจูงใจเป็นความพยายามซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี 3) คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูป การศึกษาจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีความเป็นประชาธิปไตยเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้โดยให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง 4) คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ คือ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งอนัควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้วและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติก็ต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด 5) คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกันเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม เป็นการติดต่อพูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมอย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหาร การครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความร่วมมือร่วมใจกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีความสุขในการทำงาน สามารถตอบสนองตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ คือ ผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมายหรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้ที่มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด เป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารสถานศึกษาอื่นๆ โดยมุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่นในการที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุกมิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน เป็นชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็นสถานศึกษาที่สมบูรณ์

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการศึกษาไทย เพราะการศึกษาไทยจะต้องปรับปรุงระบบและพัฒนาผู้บริหารให้เป็นมืออาชีพ เพื่อบริหารและจัดการด้านการศึกษาให้ปรับผลสำเร็จตามจุดหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ ผู้บริหารมืออาชีพยังมีความสำคัญต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพราะถ้าได้ผู้บริหารมืออาชีพแล้วจะมีความมั่นใจได้ว่าองค์กรณ์จะสามารถแข่งขันกับองค์กรต่างๆ และมีผลงานที่มีคุณภาพได้นักการศึกษาหลายท่านได้กล่าวไว้ ดังนี้

ปิยพจน์ ตุลาชม (2549, หน้า 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารมืออาชีพเป็นบุคคลสำคัญในการที่จะทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหมายไว้ 2) ผู้บริหารมืออาชีพ เป็นบุคลคลในการปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จ 3) ผู้บริหารมืออาชีพ ถือเป็นกลไกสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

เหมรัฐ อินสุข, นิรุตติ ครุฑหลวง, และสมชาติ บุญมัติ (2552, หน้า 12) ได้กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพไว้ ดังนี้ 1) การเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาที่มีคุณภาพ สิ่งที่ผู้บริหารมืออาชีพควรกระทำมีดังนี้ คือ เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลาง มีแผนงานวิชาการที่ดี จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน เสริมสร้างบรรยากาศสถานศึกษาในทางบวก ส่งเสริมความเป็นกลุ่มมีการพัฒนาบุคคลากรอย่างกว้างขวาง ใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์และส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม 2) การสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้วยการมีหน้าที่สร้างสรรค์กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม การอำนวยความสะดวกต่อการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการประเมินผล การพัฒนาวิชาชีพ การบริหารงบประมาณ การนำเทคโนโลยีมาใช้ และการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง 3) การเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศองค์กร ต้องอาศัยผู้นำที่จะต้องให้ความใส่ใจต่อวิถีชีวิตองค์กรสถานศึกษา 4) การจูงใจ เพื่อการสร้างสรรค์ในการบริหารงาน ผู้บริหารมืออาชะจะต้องทำการจูงใจให้คนทุ่มเทแรงกาย และแรงใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ 5) ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในกระบวนทัศน์ทางการบริหารผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญต่อการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงมากกว่าเป็นผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจะเป็นการจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินกว่าความคาดหวังปกติ มุ่งไปที่ภารกิจด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเองมุ่ง การบรรลุความต้องการในระดับสูงมากกว่าความต้องการในระดับต่ำ

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 128 - 131) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน ผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ความถนัด (aptitude) ในการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ได้แก่ ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ 2) การศึกษาปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ได้แก่ บริหารและจัดการศึกษา จิตวิทยาการทำงานกับผู้อื่น พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย บริบททางการบริหารการศึกษาอันประกอบด้วยระเบียบกฎหมาย สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจการปกครอง 3) บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ได้แก่ น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย อารมณ์มั่นคง (Emotional quotient : EQ) เข้มแข็งแต่ถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับ กาลเทศะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) ได้กำหนดคุณลักษณะผู้บริหารเชิงพฤติกรรม เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง การสอนงาน และการมอบหมายงาน

ลิมแฮม, และโฮว์ (Lipham, & Hoeh, 1974, p.54) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ผู้นำสถานศึกษาจะต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ

เนเซวิช (Knezevich, 1984, p.13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นคน (leader-catalyst) คือ มีทักษะในการใช้ กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงานรู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำ รู้วิธีการโน้มน้าวและจูงใจคน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญต่อความประสบผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดไว้ทั้งต่อตัวสถานศึกษา บุลคลากรทางการศึกษาและผู้เรียน อีกทั้งยังส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนในทุกด้านด้วยการส่งเสริมบรรยากาศในสถานศึกษาทางบวก ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวางและส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาทั้งหมดเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามจุดหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

3. แนวคิด ทฤษฎี และหลักการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษา คือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพในการบริหารจึงจะทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและนำไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์ซึ่งมีผู้กล่าวถึงแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ ดังนี้

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 127) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วยการเป็นนักบุกเบิก การมีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีการวิจัยและพัฒนา เป็นนักสู้ เป็นนักประสาน รวมทั้งมีจรรยาบรรณและจริยธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กนกอร ปราชญ์นคร (2550, หน้า 17) กล่าวว่าความเป็นมืออาชีพ (professional) หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมซึ่งเป็นผลจากความรู้ความเข้าใจ ทักษะ การประพฤติปฏิบัติที่ทำให้บรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าประสงค์ที่ไม่ธรรมดาที่คนทั่วไปสามารถทำได้ ซึ่งองค์ประกอบของความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาว่าประกอบด้วยองค์ประกอบหลักใหญ่ๆ 4 องค์ประกอบ คือ 1) คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ควรจะมีในตัวตนของผู้บริหาร (characteristic) 2) การเป็นผู้นำทางวิชาการ (academic leaders) 3) สมรรถนะเชิงวิชาชีพ (professional competencies) 4) ผลการปฏิบัติงาน (performance)

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 17 - 20) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษามืออาชีพที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน การศึกษา บุคลิกภาพ คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ความสามารถทักษะความรู้ และการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

อัญชลี พิมพ์พจน์ (2553, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดของคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารได้อย่างยอดเยี่ยม ทั้งทางด้านบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การประกันคุณภาพการศึกษา การประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน การบริหารกิจการนักเรียน การบริการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิจัยทางการศึกษา และคุณธรรมจริยธรรม พร้อมที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีการพัฒนาทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง สามารถสร้างและพัฒนาทีมงานและบริหารจัดการเกิดกระบวนการคิดและตัดสินใจร่วมกันเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

พระปรเมศวร์ ปญฺญาวชิโร (2554, หน้า 52) ได้เสนอแนวคิดของคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพว่า ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กบผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแกปัญหาต่างๆ เพื่อให้งาน เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารนั้น ควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านการเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นผู้ มีสติปัญญา สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ และคุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหาร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่เพื่อนร่วมงาน

หวน พินธุพันธ์ (2554, หน้า 16) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพประกอบไปด้วย 3 ประการ คือ มีภูมิรู้ มีภูมิธรรม และมีภูมิฐาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ไพบูลย์ จำปาปั่น (2555, หน้า 70) ได้เสนอแนวคิดของคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพต้องมีคุณลักษณะ 6 ด้าน ดังนี้ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนและการเป็นผู้นำด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร

ธนิต ปุ่นประโคน (2556, หน้า 20) ได้เสนอแนวคิดของคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ว่า การเป็นมืออาชีพด้านการบริหารได้มาจากการฝึกฝน อบรม และการทำอย่างสม่ำเสมอจนเกิดความชำนาญ

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 90) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไว้ 6คุณลักษณะ ประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมในตนเอง และระหว่างบุคคล การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำด้านสังคม และชุมชน การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริการ

สาริศา เจนเขว้า, และเสวียน เจนเขว้า (2560, หน้า 267 - 276) กล่าวว่า การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีลักษณะทั้งด้านบุคลิภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิด การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหารและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับ ซึ่งบทบาทของนักบริหารมืออาชีพที่มีประสิทธิผลควรทำหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เพื่อการศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น การปรับปรุง การเรียนการสอน และการบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562, หน้า 26) กล่าวไว้ในนโยบายข้อที่ 3 การปรับเปลี่ยนระบบการผลิตและพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ตั้งแต่การจูงใจ การคัดสรรผู้มีความสามารถสูงให้เข้ามาเป็นครูคุณภาพ มีระบบการพัฒนาศักยภาพและสมรรถนะ อย่างต่อเนื่องครอบคลุม ทั้งเงินเดือน เส้นทางสายอาชีพ ปรับเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ที่มีคุณภาพ และประสิทธิภาพตรงตามความต้องการ “เป็นมืออาชีพ มีทักษะวิชาชีพชั้นสูง” โดยปรับบทบาทจาก “ครูสอน”เป็น“โค้ช”หรือ “ผู้อำนวยการการเรียนรู้”สร้างเครือข่ายพัฒนาครูให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันรวมถึงการพัฒนาครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสอนมาเป็นผู้สร้างครูรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ และวัดผลงานจากการพัฒนาผู้เรียนโดยตรง นอกจากนี้มีการออกแบบวางแผนการผลิต และพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพชั้นสูง เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้สามารถจูงใจบุคคลที่เก่ง ดี มีความรู้มาเป็นครู มีการวางแผนอัตรากำลังระยะยาว (20 ปี) ร่วมมือกับสถาบันการศึกษาในการผลิตครู และมีการวางแผนการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง โดยนำ Digital Platform มาเป็นเครื่องมือทั้งการพัฒนาอบรมครู และการจัดทำ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ฐานข้อมูลกำลังคน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลประวัติครูประวัติการพัฒนาฝึกอบรมนำไปสู่การวิเคราะห์วางแผนกำลังคนได้อย่างต่อเนื่อง

สุรินทร์ นามอยู่ (2564, หน้า 24) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมและจริยธรรม และด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา

เกทเซล, และกูบา (Getzels, & Guba, 1968, p.24) กล่าวว่า พฤติกรรมในองค์การต่างๆ ที่จัดขึ้นเป็นระบบสังคม แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ 1) ด้านสถาบันมิติ ประกอบด้วย สถาบัน (institution) บทบาทตามหน้าที่ (role) และความคาดหวังของสถาบันหรือบุคคลภายนอก (expectations) 2) ด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย บุคลากรแต่ละคน (individual) บุคลิกภาพ (personality) และความต้องการส่วนตัว (need dispositions) ด้านสถาบันมิตินั้นจะยึดถือเรื่องสถาบันซึ่งมีบทบาทต่างๆ เป็นสำคัญ บทบาทที่สถาบันได้คิดหรือกำหนดไว้จะต้องชี้แจงให้บุคลากรในสถาบันได้ทราบอย่างเด่นชัด เพื่อจะได้กำหนดการคาดหวังที่สถาบันได้กำหนดไว้ในบทบาทของตนออกมาตรงกับความต้องการของผลผลิตของสถาบันนั้น ส่วนในด้านบุคลามิติ ประกอบด้วย ตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถาบันนั้น ซึ่งบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ก็มีบุคลิกภาพที่เป็นตัวเองที่ไม่เหมือนกัน ในแต่ละคนต่างก็มีความต้องการในตำแหน่งหน้าที่การงานที่แตกต่างกันออกไป ทั้งสองมิตินี้ระบบสังคมเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานเป็นอันมาก ถ้าหากว่าทุกสิ่งทุกอย่างราบรื่นดี การบริหารงานนั้นสามารถที่จะสังเกตพฤติกรรมได้ (social behavior or observed behavior)

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1974, p.74) ได้สรุปผลการศึกษาคุณสมบัติไว้ 6 ประการของภาวะผู้นำ โดยจำแนกองค์ประกอบหรือคุณสมบัติ ภาวะผู้นำไว้ ดังนี้ 1) ความสามารถทางสติปัญญา เป็นความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ สามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผลมีความสามารถทางด้านการเรียนรู้การจดจำและการวินิจฉัย ตัดสินใจ ศึกษาและเข้าใจได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ซึ่งความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารนี้ ย่อมเป็นปัจจัยชี้ให้เห็นถึงพฤติกรรมอันเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะแสดงออกมาให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงความสามารถทางสติปัญญา 2) ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ผู้บริหารทำให้เกิดผลในการทำงานสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและเกณฑ์อื่นๆ ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน วัสดุ เงิน เวลา อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3) ความรับผิดชอบ หมายถึง การยอมรับผลทั้งดีหรือไม่ดีในกิจการที่ตนได้ทำลงไปหรือที่อยู่ในความดูแลของตนเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญ ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด 4) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น หมายถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน มุ่งให้เกิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ความเข้าใจอันดีต่อกัน อันจะนำมาซึ่งความร่วมมือประสานงานกัน ในการดำเนินกิจการต่างๆ อย่างได้ผลและมีประสิทธิภาพ ให้ความสำคัญแก่คนเป็นหลักโดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อให้ผู้อื่นเกรงกลัว เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็น ร่วมตัดสินปัญหาต่างๆ ส่งเสริมให้มีการปรึกษา ให้ความสำคัญต่อองค์กรและส่วนรวม รู้จักให้ความร่วมมือและปรับตัวเข้ากับผู้อื่น 5) การยอมรับและยกย่องจากสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง สรรเสริญมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและการสร้างความไว้เนื้อเชื่อใจในบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษารวมทั้งการปฏิบัติตนให้ผู้อื่นยอมรับทั้งด้านความรู้ความสามารถตลอดจน การได้รับความสำเร็จในด้านต่างๆ ที่มีระดับความสำคัญสูงมาก่อนจะสร้างการยอมรับในหมู่บุคคล ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการติดต่อกับผู้อื่นและการเข้าสังคม 6) ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ หมายถึง สภาพนิสัยหรือพฤติกรรมแสดงออก และมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ไมเลียม (Miriam, 2014, p.57) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบไปด้วย 4 ข้อ ดังนี้ 1) communication skills ทักษะด้านการสื่อสาร 2) team building การสร้างทีมงาน 3) interpersonal skills ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) positive ‘can-do’ attitude การมีทัศนคติเชิงบวก

จากแนวคิด ทฤษฎี และหลักการของบริหารมืออาชีพ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นนักบริหาร มืออาชีพที่มีลักษณะทั้งด้านบุคลิภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิดการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมีภาวะผู้นำ

การสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Stogdill (1974)	Janice (2013)	Miriam (2014)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546)	ธีระ รุญเจริญ (2549)	ทาน พินธุพันธุ์ (2554)	สุรินทร์ นามอยู่ (2564)	ความถี่
1. เป็นตัวของตัวเอง		/			/			2
2. การมีวิสัยทัศน์		/		/		/		3
3. ผู้นำในการจัดการเรียนการสอน		/						1
4. การมีภาวะผู้นำ	/	/		/				3

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	Stogdill (1974)	Janice (2013)	Miriam (2014)	ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546)	ธีระ รุญเจริญ (2549)	หาน พินธุพันธุ์ (2554)	สุรินทร์ นามอยู่ (2564)	ความถี่
5. เป็นผู้จัดการภายในสถานศึกษา		/						1
6. เป็นผู้อำนวยความสะดวกภายในโรงเรียนและชุมชน		/						1
7. การมีทักษะด้านการสื่อสาร			/	/	/			3
8. การสร้างทีมงาน				/				1
9. การมีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	/			/				2
10. การมีทัศนคติเชิงบวก				/				1
11. การมีความรู้ความสามารถ	/				/	/	/	4
12. การมีทักษะด้านการบริหาร	/				/		/	3
11. การมีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา							/	1
12. การมีคุณธรรมและจริยธรรม				/	/	/	/	4
13. การมีบุคลิกภาพที่ดี					/	/	/	3
14. การมีความรู้และมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหาร					/			1
15. มีความทันสมัย				/				1
16. มีการวิจัยและพัฒนา				/				1
17. การเป็นนักสู้	/			/				2
18. เป็นที่ยอมรับปลายยกย่องจากสังคม	/							1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตารางการสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คุณลักษณะ โดยเลือกจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความถี่ 3 ทำให้ได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คุณลักษณะ ดังนี้

1. การมีภาวะผู้นำ
2. การมีวิสัยทัศน์
3. การมีทักษะด้านการสื่อสาร
4. การมีความรู้ความสามารถ
5. การมีทักษะด้านการบริหาร
6. การมีคุณธรรมและจริยธรรม
7. การมีบุคลิกภาพที่ดี

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

1. การมีภาวะผู้นำ

ปัจจุบันการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะของภาวะผู้นำ เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นปัจจัยที่สำคัญ สำหรับผู้บริหารองค์กรหรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่จะต้องนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรในลักษณะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด จึงควรศึกษาและทำความเข้าใจกับคำว่าภาวะผู้นำ ดังนี้

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership)

คำว่า ภาวะผู้นำ (leadership) มีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้คำนิยามไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

วิเชียร วิทยอุดม (2554, หน้า 2) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นการนำกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เป็นความพยายามของบุคคลที่จะชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทัศนคติความเชื่อหรือค่านิยมของ บุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2551, หน้า 5) ที่ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไร คือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์กรแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้สภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2553, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาผู้อื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สมคิด บางโม (2553, หน้า 218) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ขององค์กร อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปทางบวก และทางลบหรือทางใดทางหนึ่ง

ตุลา มหาพสุธานนท์ (2554, หน้า 224) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่ม ที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้กระบวนการหรือกรรมวิธีในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจในการจูงใจหรือชักจูงให้สมาชิกใน กลุ่มย่อมปฏิบัติตามความประสงค์ของบุคคลนั้นด้วยความเต็มใจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้ง ไว้ อย่างไรก็ตามการปฏิบัติตามคำสั่งเป็นไปด้วยความเต็มใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้าน แหล่งที่มาของอำนาจ และการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา

วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 31) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพลอำนาจและสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น และความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุ เป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรตามที่กำหนดไว้

กฤติยา จันทรเสนา (2556, หน้า 22) ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน หรือมากกว่าขึ้น ไปที่มีอำนาจหรืออิทธิพลเหนือกว่ากันเพื่อให้การดำเนินกิจกรรมบรรลุเป้าหมาย

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 9) ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดย การหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งดลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

ณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี (2561, หน้า 238) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการชี้นำและจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม นโยบาย เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำเป็น กระบวนการต่างๆ ที่ผู้บริหารสามารถกระตุ้นให้งานสัมฤทธิ์ผลตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วัตถุประสงค์ขององค์กรได้โดยใช้ทักษะการสื่อสารและโน้มน้าวใจที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้สมาชิกในองค์กรร่วมมือทำงานอย่างเต็มที่

เนลสัน, และควิก (Nelson, & Quick, 1997, p.346) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการแนะแนวและนำทางพฤติกรรมของคนในสภาพของการทำงาน

ดาฟท์ (Daft, 2003, p.51) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ใต้บังคับบัญชา (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purposes)

ลูซซีร์, และอัชชู (Lussier, & Achua, 2007, p.3) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการแห่งอิทธิพลที่จะก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในทัศนคติและข้อตกลงของเหล่าสมาชิกในองค์กรแห่งอิทธิพล และสร้างข้อผูกพันกับองค์ประกอบขององค์กร

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของผู้มีอิทธิพลในการชักนำ การโน้มน้าว การจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การสร้างแรงบันดาลใจ ให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ให้ความร่วมมือจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีความสามารถของบุคคลที่จะนำผู้อื่น โดยการใช้ทักษะการสื่อสาร หรือการใช้อิทธิพลในการจูงใจ ชักจูงให้ผู้อื่นหรือผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เกิดการยอมรับ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามความประสงค์นั้นด้วยความเต็มใจ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ การใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามนั้นขึ้นกับปัจจัยด้านแหล่งที่มาและการยอมรับอำนาจในการบังคับบัญชา ซึ่งอาจไปได้ทางบวกหรือทางลบอย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจเป็นไปได้ทั้งสองทาง

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

วนิชชัย แสงหม่น (2552, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งไม่ว่าศาสตร์ใดๆ ที่มีอยู่ก็ไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องของหลักการ ส่วนที่แตกต่างกันเป็นเรื่องของเทคนิคและประสบการณ์ในการบริหารว่าจะเห็นผลสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนี้ 1) ช่วยให้บุคลากรขององค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุวัตถุปะสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคงโดยการปรับเปลี่ยนหรือปรับตัว ตามเงื่อนไขของการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการได้ตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กร โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรอยู่ในระหว่างการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง สามารถแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ ได้ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคลโดยเป็นผู้ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและมีความเต็มใจที่จะร่วมมือ ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้ 1) เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่างๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ 2) ช่วยประสานความขัดแย้งต่างๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลายๆ เรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใดถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่างๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและ ร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง 3) ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัด และความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมิน การปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัว ผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย 4) เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับ สภาวะคับขัน หรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบครอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่างๆ ภายในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สมคิด บางโม (2553, หน้า 218) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) กล่าวว่าผู้บริหาร เป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การนำ (leading) การควบคุม (controlling) เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กรผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กรโดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สุนทร โคตรบรรเทา (2560, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า เป็นพฤติกรรมและกระบวนการที่ ทำให้ผู้อื่นเปลี่ยนแปลงและละทิ้งความสนใจของตนเอง แล้วหันมาปฏิบัติตามเป้าหมายของกลุ่ม โดย การหล่อหลอมแนวคิดใหม่ การให้คำปรึกษา การแนะนำ การชักชวนและการกระทำเชิงสัญลักษณ์ ซึ่งดลใจและให้ความหมายแก่ผู้อื่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 53) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำสามารถโน้มน้าวหรือจูงใจบุคคลในองค์กรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้บริหารทางการศึกษาที่สามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จงานจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

1.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

มีนักวิชาการทางการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

กิตติพันธ์ รุจิรกุล (2539, หน้า 3) กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญที่ผู้นำควรจะทำให้มีซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ 7 ประการ คือ 1) การมีสุขภาพร่างกายที่ดี สมบูรณ์ แข็งแรง มีความอดทน 2) อารมณ์ ผู้นำที่ดีควรมีอารมณ์ดีด้วย สามารถบังคับควบคุมอารมณ์และจิตใจตนเองได้ 3) สติปัญญาและคุณภาพทางสมอง มีไหวพริบ วินิจฉัยปัญหาต่างๆ ได้อย่างถูกต้อง 4) ภูมิหลังทางสังคมและประสบการณ์ ผู้นำที่ดีควรมีภูมิหลังที่สะอาด มีประสบการณ์ทั้งด้านเทคนิคและกลวิธี มีทักษะในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน 5) บุคลิกภาพและความสนใจ ผู้นำที่ดีควรมีความเชื่อมั่นในตนเอง เอื้อเฟื้อ มีความ เกรงใจ ความซื่อสัตย์ มีศีลธรรม จรรยา ความ สุภาพอ่อนโยน ไม่เห็นแก่ตัว 6) ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำที่ดีควรมีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุดโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความรับผิดชอบ 7) ลักษณะทางสังคมให้ความร่วมมือกับผู้อื่น สังคมให้การยอมรับ มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าร่วมสังคม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2546, หน้า 1) คุณลักษณะของผู้นำเป็นองค์ประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่ทำให้การบริหารองค์การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้นำจะต้องเป็นทั้งผู้บริหาร และเป็นหัวหน้าในองค์การนั้นๆ การเป็นผู้นำจึงควรมีคุณลักษณะที่จำเป็นหลายประการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำยุคปัจจุบัน สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความรับผิดชอบ 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 20) ได้สรุปถึงบทบาทและหน้าที่ของภาวะผู้นำ คือ 1) ผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่รวมกัน (maintenance of membership) หมายถึง ผู้นำจะต้องอยู่ใกล้ชิดกับกลุ่ม มีความสัมพันธ์กับคนในกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของคนในกลุ่ม ทำให้กลุ่มมีความสามัคคีกลมเกลียวกัน 2) ผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ (objective attainment) หมายถึง ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในกระบวนการ วิธีการทำงานด้วยความมั่นคงและจะต้องทำให้กลุ่มทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 3) ผู้อำนวยการให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม (group interaction facilitation) หมายถึง ผู้นำต้องปฏิบัติงานในทางที่จะอำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์และปฏิบัติต่อกันด้วยดีของสมาชิกภายในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่ดีเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้ บรรลุเป้าหมาย

แซคส์ (Sachs, 1966, p.76) กล่าวถึงลักษณะของผู้นำที่ดีว่าควรมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ 1)จะต้องมีความเข้าใจในตนเอง 2) ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของคนอื่น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3) มีความเข้าใจในสถานภาพของผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน

คูท, และไวท์ริช (Koont, & Weihrich, 1988, p.121) ได้เสนอความคิดว่าภาวะผู้นำจะต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความสามารถในการใช้อำนาจ (power) เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มๆ กระทำตาม 2) ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ 3) การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการผู้นำ 4) มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

แซนเกอร์, และโฟล์คแมน (Zanger, & Folkman, 2002, pp.53 - 55) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำว่าต้องประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้ 1) ความสามารถส่วนตัว (personal capability) 2) ความมุ่งมั่นในผลงาน (focus on results) 3) การนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง (lading organization change) 4) ทักษะส่วนตัวของผู้นำ (interpersonal skills) 5) บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำ (character)

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของการมีภาวะผู้นำไว้ว่าเป็นผู้ที่มีความกล้าแสดงออก มีความน่าเชื่อถือและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจให้ผู้ร่วมงานทำงานด้วยความเต็มใจ มีความสามารถในการเลือกรูปแบบและยืดหยุ่นต่อการทำงาน เคารพการตัดสินใจของผู้ร่วมงาน สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นสำคัญ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การมีวิสัยทัศน์

2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ (vision) มีความสำคัญสำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงนำเสนอความหมายของวิสัยทัศน์ที่มีนักวิชาการได้ให้ความหมายทั้งเหมือนกันและแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

บูรชัย ศิริมหาสาคร (2550, หน้า 35) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ คือ การมองภาพตลอดแนวของสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอยู่ในวิสัยที่เป็นไปได้ ไม่ใช่เรื่องเพ้อฝัน

สวรรณยา อำนวยมัจฉา (2550, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่าการมองการณ์ไกล ซึ่งเป็นการมองโลกที่เปลี่ยนแปลงให้เป็นจริงเห็นชัดได้ล่วงหน้า แล้วนำมาใช้ปรับและพัฒนาตนเองให้สอดคล้องเข้ากัน โดยมีจุดมุ่งหมายของการปฏิบัติที่ต้องการจะบรรลุในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ทองใบ สุดชารี (2551, หน้า 99) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การกำหนดอนาคตขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านการปรับเปลี่ยนภารกิจใหม่ การใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดคุณค่าสูงสุด และการพัฒนาระบบการให้บริการลูกค้าและผู้มีสวนได้ส่วนเสียให้เกิดประสิทธิภาพมากสุด เพื่อขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่องค์กรแนวหน้าอยู่ตลอดเวลาผ่านการกรองด้วยเหตุและผลแล้วเป็นไปได้หรือความคาดหวังของผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้ทุกคนในองค์กรเห็นเป้าหมายร่วมกัน

วิชิต สมุจจัยมณี (2552, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถมองเห็นวิธีการที่จะนำองค์กรให้บรรลุความต้องการ

วิไล ตั้งจิตสมคิด (2554, หน้า 209) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรที่เป็นความใฝ่ฝันความต้องการในอนาคตสะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมันว่ามีความเป็นไปได้ มีการกำหนดจุดหมายปลายทางที่เชื่อมโยงกับภารกิจ ค่านิยมและความเชื่อเข้าด้วยกัน แล้วมุ่งสู่จุดหมายปลายทางที่ต้องการ ซึ่งชัดเจน ท้าทาย มีพลัง และมีความเป็นไปได้

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า การมองภาพในอนาคตของหน่วยงานหรือองค์กรที่ผู้บริหารและสมาชิกร่วมกันวาดฝันหรือจินตนากรขึ้น โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรมีความเป็นไปได้ สามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน เพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่ตั้งไว้

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ภาพขององค์กรในอนาคตที่พึงประสงค์ที่ผู้ร่วมงานและผู้บริหารร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อเป็นจุดมุ่งหมายขององค์กร ที่จะดำเนินการไปให้บรรลุ โดยภาพนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้ และสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของสถานศึกษานั้น

จิติมา วรรณศรี (2557, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นและสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคต จากข้อมูลในสภาพปัจจุบัน ทั้งนี้ภาพนั้นต้องมีความชัดเจนเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่ประสงค์

นนทิพร สาน้อย (2557, หน้า 44) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, หน้า 73) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การฉายภาพ มองภาพ คิดจินตนาการในอนาคต

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

อนุพงศ์ อวิรุทธา, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 4) หมายถึง จินตนาการเกี่ยวกับอนาคตขององค์กร เป็นการชี้ถึงทิศทางที่องค์กรต้องการที่จะมุ่งไป วิสัยทัศน์จะอธิบายถึงความปรารถนา หรือความทะเยอทะยานสำหรับอนาคตขององค์กร แต่จะไม่ระบุถึงวิธีการที่จะนำไปสู่ความมุ่งหมายนั้นอย่างชัดเจน

อับเบน, และคนอื่นๆ (Ubben, et al., 2001, p.17) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า ความสามารถที่จะสร้างและสื่อสารถึงภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งก่อให้เกิดความผูกพันต่อการปฏิบัติงานในองค์กร

นูแนน (Noonan, 2003, p.17) ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์ไว้ว่า แบบจำลองทางความคิดของอนาคตที่พึงประสงค์หรือเป็นอุดมคติของสถานศึกษาที่เป็นไปได้ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริง น่าเชื่อถือ และสร้างความดึงดูดใจ เป็นอนาคตที่ดีกว่า ประสบความสำเร็จหรือพึงพอใจมากกว่าปัจจุบัน ซึ่งวิสัยทัศน์ที่ดีมีลักษณะ ดังนี้ 1) ทำให้สมาชิกเกิดพลังใจ มีความกระตือรือร้นและความผูกพัน 2) ก่อให้เกิดความหมายในชีวิตการทำงานของพนักงาน 3) สร้างมาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ 4) เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มองเห็นและสร้างภาพขององค์กรที่พึงประสงค์ในอนาคตจากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ รวมทั้งสามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อที่จะนำองค์กร ให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุผลตามที่พึงประสงค์

2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ในปัจจุบันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะเป็นตัวชี้นำแนวทางการบริหารองค์กร และสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกันมุ่งไปสู่อนาคต เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้บริหาร วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าขององค์กรในการดำเนินงาน ซึ่งวิสัยทัศน์มีหน้าที่อย่างน้อย 5 ประการ คือ 1) สร้างภาพ 2) เชื่อมหน่วย (หรือองค์กร) กับวัตถุประสงค์ 3) ให้พลังความมุ่งมั่นแก่สมาชิกเพื่อค้นหาบทบาทของตนเอง 4) ให้มาตรฐานของประสิทธิผล (มาตรฐานของปัจเจกบุคคล หน่วยงาน และองค์กรเพื่อเปรียบเทียบกับความสำเร็จ) 5) เป็นตัวกระตุ้นเร่งเร้าจิตใจและอารมณ์ของหน่วยงานให้เกิดความสมัครสมานสามัคคี

ทองใบ สุดชารี (2551, หน้า 101) กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่าจะช่วยกำหนดทิศทางองค์กรในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ช่วยประชาสัมพันธ์ฝึกสอนทีมงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิชิต สมุจจัยมณี (2552, หน้า 16) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ มีความสำคัญในการชี้ทิศทาง กระตุ้นสมาชิกให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรักความผูกพัน มีความเพียรพยายาม ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร

เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, หน้า 79 - 81) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการพัฒนางานต่างๆ ในองค์กรซึ่งวิสัยทัศน์เป็นภาพที่ผู้บริหารองค์กรและบุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันวางไว้เพื่อให้เป็นตัวกำหนด ดังนั้นความสำเร็จของการทำงานในองค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญมาก นอกจากนี้ วิสัยทัศน์มีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดทิศทางที่จะดำเนินชีวิตหรือกิจกรรมองค์กรโดยมีจุดหมายปลายทางที่ชัดเจน 2) วิสัยทัศน์ช่วยให้สมาชิกทุกคนรู้ว่า แต่ละคนมีความสำคัญต่อการมุ่งไปสู่จุดหมายปลายทางและรู้ว่าจะทำอะไร (what) ทำไมต้องทำ (why) ทำอย่างไร (how) และทำเมื่อใด (when) 4) วิสัยทัศน์ช่วยกระตุ้นให้สมาชิกทุกคนมีความรู้สึกน่าสนใจ มีความผูกพัน มุ่งมั่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ท้าทาย เกิดความหมายในชีวิตการทำงาน มีการทำงานและมีชีวิตอยู่อย่างมีเป้าหมายด้วยความภูมิใจ และทุ่มเทเพื่อคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ 5) วิสัยทัศน์ช่วยกำหนดมาตรฐานของชีวิต องค์กร และสังคมที่แสดงถึงการมีชีวิตที่มีคุณภาพและสังคมที่เจริญก้าวหน้ามีความเป็นเลิศในทุกด้าน

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2553, หน้า 15) กล่าวถึง ความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ 9 ข้อ ดังนี้ 1) วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่เชื่อมโยงปัจจุบันและอนาคต 2) วิสัยทัศน์เป็นพลังทำให้คนในองค์กร 3) วิสัยทัศน์ทำให้งานมีความหมาย 4) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดมาตรฐานการทำงานอย่างดีเยี่ยม 5) วิสัยทัศน์เป็นภาพรวมที่มองเห็นได้ทุกคน 6) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง 7) วิสัยทัศน์ทำให้เกิดความหวัง 8) วิสัยทัศน์ทำให้ทราบจุดหมายปลายทางและการเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทาง 9) วิสัยทัศน์เกี่ยวข้องกับการทำงานของทุกระดับในองค์กร

ผู้บริหารเป็นบุคคลที่นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายและสามารถบริหารงานในสถานศึกษาของตนให้ประสบความสำเร็จการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก เพราะนั่นคือการกำหนดทิศทาง เป็นการวางเป้าหมายในอนาคต ดังนั้นวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณสมบัติของผู้บริหารที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตของสถานศึกษาที่ต้องการจะให้เป็นไปได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษามีความเป็นไปได้ และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษาให้บรรลุความต้องการเน้นวิสัยทัศน์เป็นภาพอันชัดเจนที่สะท้อนให้เห็น

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 149) กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ ที่ถูกต้องขององค์กรที่จะก้าวเข้าสู่อนาคต คือ การมีความคิดที่ถูกต้อง เพราะความคิดดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลดำเนินการตามที่พวกเขาได้คิดไว้ล่วงหน้า ซึ่งความสำคัญของ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

วิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณา ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยให้สามารถดึงดูด (attract) บุคลากรที่มีความสามารถสูงเข้าไปร่วมทำงาน 2) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยทำให้วิถีชีวิตบุคลากรมีคุณค่า (creator meaning in workers' lives) 3) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร (establishes a standard of excellence) เข้าใจเป้าหมายและทิศทางการทำงานขององค์กร 4) การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยทำให้ประดุจสะพานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม (bridges the present and future)

เบญจมาศ หาญกล้า (2555, หน้า 27) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นตัวกำหนดทิศทาง กำหนดภารกิจหลักให้นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถมองเห็นสิ่งใหม่ และสังเกตความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน สถานศึกษาตลอดเวลาให้พร้อมที่จะพัฒนา ปรับปรุงตนเอง

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์ (2556, หน้า 13) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ ความสำคัญของวิสัยทัศน์แบ่งออกได้ 3 ส่วน ดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์สามารถกำหนดทิศทางขององค์กรไว้ว่าต้องการให้เป็นอย่างไร และเพื่อกำหนดกิจกรรมและแนวทางปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามต้องการ 2) การมีวิสัยทัศน์เป็นแรงกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า 3) การมีวิสัยทัศน์ย่อมเป็นการรวมน้ำใจของสมาชิกในองค์กรให้มุ่งไปสู่จุดหมายเดียวกัน และเพื่อให้การปฏิบัติงานต่างๆ บรรลุวิสัยทัศน์นั้น

ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือของสถานศึกษาจะเป็นเหมือนเข็มทิศหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนในสถานศึกษาตั้งไว้ เพื่อให้ปฏิบัติไปให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้มากที่สุด ซึ่งการที่บรรลุวิสัยทัศน์ทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้จึงจะเป็นจริงได้

ฮิทคอกค์ (Hitchcock, 1991, pp.28 - 31) ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์มิใช่เป็นเพียงกรอบแนวคิดเท่านั้น ยังเป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการทำงานด้วย รวมทั้งวิสัยทัศน์ยังเป็นตัวกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีเป้าหมายด้วยความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในคุณภาพของงานบริการที่เป็นเลิศ และมีการเสริมสร้างอำนาจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนการยึดมั่นผูกพันของบุคคลเหล่านี้ รวบรวมพลังทางใจ ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมขึ้นมา ดังนั้น วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญต่อองค์กรและบุคลากรที่อยู่ในองค์กร

จากแนวคิดต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารหรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จักสร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือสถานศึกษาในอนาคต สามารถมองคนเป็นใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติร่วมกันเกิดความสามัคคี นอกจากนี้ วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

2.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์

การกำหนดหรือการสร้างวิสัยทัศน์ให้ดีขึ้นในองค์กร สิ่งที่มีความจำเป็นและสำคัญก็คือการกำหนดวิธีการ ถ้าองค์กรไม่ได้กำหนดวิธีการขึ้นก็จะไม่สามารถมีแนวโน้มทางการปฏิบัติไปสู่วิสัยทัศน์ในการปฏิบัติให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้นๆ การมีเพียงข้อคิดเห็นหรือมุมมองในอนาคตอย่างเดียวแต่ขาดแนวทางในการปฏิบัติจริงย่อมไม่ใช่วิสัยทัศน์ที่ดี วิสัยทัศน์ที่ดีต้องประกอบด้วยลักษณะบางอยางที่เป็นพื้นฐานของการก่อเกิดวิสัยทัศน์กับมีองค์ประกอบที่ทำให้วิสัยทัศน์มีความสมบูรณ์และชัดเจน ซึ่งมีผู้พยายามอธิบายถึงองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า องค์ประกอบของวิสัยทัศน์มีสองกลุ่ม โดยกลุ่มที่หนึ่งมี 3 ประการ คือ 1) ภารกิจ หมายถึงหน้าที่รับผิดชอบหลักขององค์กร 2) สมรรถภาพ หมายถึง จุดเด่นขององค์กรที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ 3) ค่านิยม หมายถึง คุณค่าความเชื่อเป็นคุณค่าและความเชื่อว่าอะไรเป็นสิ่งที่ควรหรือไม่ควรแก่การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกบพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กร

ส่วนกลุ่มที่สองได้ประมวลองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ 6 ประการ คือ 1) ขอบเขตของภารกิจ หมายถึง การรู้วาองค์กรมีภาระหน้าทีเกี่ยวกับเรื่องอะไร 2) ขนาดขององค์กร หมายถึง การรู้วาองค์กร์มีขนาดและมีสมรรถนะในการทำงานเพียงใด 3) จุดเน้นด้านผลผลิต หมายถึงการรู้วาองค์กรควรส่งเสริม หรือยับยั้งการสร้างผลผลิตขององค์กรชนิดใด เมื่อใด 4) จุดเน้นเพื่อการแข่งขัน หมายถึง การตัดสินใจว่าองค์กรแข่งขันเมือไรกับผู้ใด ในเรื่องอะไร และสอดคล้องกับสมรรถภาพขององค์กรหรือไม่ เพียงใด 5) ภาพลักษณ์ หมายถึงสิ่งทีติดอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของบุคคลทีมีต่อองค์กร 6) วัฒนธรรมขององค์กร หมายถึง โครงสร้างระบบการบริหารและธรรมเนียมปฏิบัติที่ดำรงอยู่ในองค์กร

วิโรจน์ เสียงไพเราะ (2546, หน้า 19) กล่าวไว้วา การมีปฏิบัติสัมพันธ์กนของวิสัยทัศน์ของผู้นำ สามารถระบุองค์ประกอบได้ 4 ประการ ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ทางองค์กร (organizational vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึงเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์กรปัจจุบัน ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมนั่นคือวิสัยทัศน์ขององค์กร เป็นการมององค์กรในปัจจุบันในภาพรวมมิได้มองเฉพาะองค์กรเท่านั้น แต่มองสิงแวดล้อมขององค์กรด้วย 2) วิสัยทัศน์ทางอนาคต (future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์กรภายใน สิ่งแวดล้อม ณ จุดๆ หนึ่งหรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือวิสัยทัศน์ของอนาคต เป็นการสร้างภาพว่าองค์กรในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร 3) วิสัยทัศน์ทางบุคคล (personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการกำหนดตำแหน่งบุคคล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องเชื่อมโยงระหวางผู้นำองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เป็นความสามารถของผู้นำทีจะระบุ บ่งชี้ เคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่างๆ 4) วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึงอยูบนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ผู้นำองค์กรนำไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงสิ่งทีเป็นจริงในปัจจุบัน (organizational vision) กับความเป็นไปในอนาคตในวิถีทางที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเหมาะสมกบองค์กรและผู้นำ

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์ (2549, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า นอกจากวิสัยทัศน์จะต้องมีองค์ประกอบวิสัยทัศน์ที่สมบูรณ์แล้ว วิสัยทัศน์ที่ดียังจะต้องมีคุณสมบัติทีดีด้วย กล่าวคือ 1) ต้องมีคุณค่าต่อองค์กรและช่วยสร้างศักยภาพรวมถึงภาพพจน์ทีดีให้เป็นที่ยอมรับของสาธารณชน 2) ต้องมีความเป็นเลิศและสะท้อนถึงความแตกต่างไปจากปัจจุบัน 3) ท้าทายความรู้ความสามารถของผู้นำและสมาชิกทุกคนในองค์กรต่อผลสำเร็จ อันจะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์นั้นๆ มาจากรูปแบบของวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างที่เล็งเห็นถึงการบริหารโอกาสบนความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และมองเห็นถึง “เหตุ” อันเกิดขึ้นจากระบบต่างๆ และคาดการณ์ ได้ถึง “ผล” ที่จะพึงมี 4) ไม่ควรไปคัดลอกมาจากวิสัยทัศน์ขององค์กรอื่นๆ เพราะสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนแตกต่างกัน โดยเฉพาะอยางยิ่งผู้ทีมีส่วนสำคัญของแต่ละองค์กร ก็จะมีความคาดหวังที่แตกต่างกัน 5) วิสัยทัศน์ของหลายๆ องค์กรอาจมีโอกาสเหมือนกันได้ แต่ที่สำคัญก็คือ แต่ละองค์กรต้องคิด ต้องพัฒนาขึ้นมาเองจากข้อมูลและข้อเท็จจริงต่างๆ ที่มีอยู่

ชัยยุทธ ภูสันต์ (2550, หน้า 22) ได้เสนอองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ไว้ 4 ประการ คือ 1) เป้าหมายรวม (shared purpose) เป็นผลมาจากการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรและทีมงานร่วมกัน โดยมีการสื่อสารสร้างความเข้าใจร่วมกัน 2) เพิ่มอำนาจให้บุคคล (empowered people) ให้มีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น ความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความคิดสร้างสรรค์และสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา 3) การเปลี่ยนแปลงองค์กรอย่างเหมาะสม (appropriate organizational change) ปรับการบริหารองค์กรให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม มีการออกแบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องต่อภารกิจและวิสัยทัศน์อยูตลอดเวลา 4)ความคิดเชิงกลยุทธ์ (strategic thinking) มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่ความสำเร็จตลอดเวลา มีการประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรตลอดเวลาความคิดเชิงกลยุทธ์ จะมุ่งไปสู่การบริหารเพื่อบริการลูกค้าการบริหารเพื่อการแข่งขันและการบริหารเพื่อประสิทธิภาพด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้นำองค์กรจะต้องมีความคิดริเริมและความคิดสร้างสรรค์อยู่ตลอดเวลา

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านวิสัยทัศนไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง เล็งเห็นถึงการบริหารโอกาสบนความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รู้จุดเด่น จุดด้อยภายในองค์กร มีการสร้างความคิดเชิงกลยุทธ์สู่เป้าหมายขององค์กรให้ประสบความสำเร็จอย่างเหมาะสม มองเห็นภาพอนาคตขององค์กรจากข้อมูลในปัจจุบันได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

อย่างชัดเจน รู้แนวทางที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง มีการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากร รวมทั้งมองเห็นวิธีการปฏิบัติและสามารถสื่อสารให้บุคลากรในโรงเรียนได้เข้าใจเป้าหมายของโรงเรียนตรงกัน เพื่อที่จะนำโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กรที่ตั้งไว้

3. การมีทักษะด้านการสื่อสาร

การติดต่อสื่อสาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและแต่ละฝ่ายต้องรับทราบนโยบายระเบียบแบบแผนของการสื่อสาร เพื่อที่จะได้นำวิธีการและหลักการไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารได้สอดคล้องกับแนวคิดของ รอย, และเบทสัน (Ruesch, & Bateson, 1951, pp.5-6) ซึ่งกล่าวว่า การสื่อสารไม่ใช่การถ่ายทอดข่าวสารด้วยภาษาพูดและเขียนโดยมีเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่หมายถึง พฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลหนึ่งกระทำ แล้วส่งผลให้บุคคลอื่นเกิดความเข้าใจ โดยกระบวนการสื่อสารเริ่มด้วยแหล่งความคิดข้อมูล (source) ข่าวสาร (message) และช่องทางการสื่อสาร (channel) เกณฑ์สำหรับการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลต้องหลอหลอมเกณฑ์ทั้งสามเกณฑ์เข้าด้วยกัน มีคุณภาพนำไปสู่การรับรู้เชิงบวก ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสื่อสารอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบของการสื่อสาร

3.1 ความหมายของการสื่อสาร

การจัดการศึกษาเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนานักเรียนให้พร้อมสำหรับการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ซึ่งหนึ่งในทักษะในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะการสื่อสาร และถูกกำหนดไว้เป็นสมรรถนะ ในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พุทธศักราช 2556 ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายทักษะการสื่อสาร ดังนี้

กิดานันท์ มลิทอง (2550, หน้า 41 - 42) ให้ความหมายของทักษะการสื่อสารว่าหมายถึง ทักษะซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง เช่น ผู้ส่งต้องมีความสามารถในการเข้ารหัสสาร มีการพูดโดยการใช้ภาษาที่ถูกต้อง ใช้คำที่ชัดเจน ฟังง่าย มีการแสดงสีหน้าหรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ท่วงทำนองลีลาในการพูดเป็น จังหวะน่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้องสละสลวยน่าอ่านเหล่านี้เป็นต้น ส่วนผู้รับต้อง มีความสามารถในการถอดรหัสและมีทักษะที่เหมือนกับผู้ส่งโดยมีทักษะการฟังที่ดี ฟังภาษาที่ผู้ส่งพูด มารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมานั้นได้ เป็นต้น

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2551, หน้า 30) กล่าวว่า แม้ว่าทุกสังคมจะมีภาษาเป็นของตนเอง แต่เราไม่สามารถจะสรุปได้ว่าการสื่อสารหลักคือการสื่อสารทางวัจนภาษาเท่านั้น เพราะกระบวนการสื่อสารเป็นกระแสหรือการไหลของพฤติกรรม ในกระแสแห่งพฤติกรรมนี้ คำพูดจะถูกนำมาใช้เป็นครั้งคราว เป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูลที่อาจมีกิริยาท่าทาง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

หรืออวัจนภาษาอื่นๆ แทรกบ้างเป็นบางครั้ง ในบางสังคมมีการสื่อสารด้วยภาษาท่าทางอันเป็นกระบวนการถ่ายทอดของพฤติกรรมโดยไม่มีวัจนภาษา หรือการสื่อสารด้วยคำพูด

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 6) ระบุว่า ทักษะการสื่อสาร เป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอด ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับและไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม

อัจฉรา ชีวพันธ์ (2553, หน้า 2) กล่าวว่า การสื่อสารคือ กระบวนการที่มนุษย์ใช้ใน การติดต่อกัน เพื่อสื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจกัน โดยมีฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ส่งสารและอีกฝ่ายหนึ่งเป็นผู้รับสาร ผู้ส่งสารจะถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ความต้องการ และประสบการณ์ไปยังผู้รับสาร ซึ่งผู้รับสาร อาจตอบสนองด้วยการแสดงกิริยาอาการต่างๆ เพื่อแสดงว่ามีการรับรู้และเข้าใจ นอกจากนี้ผู้รับสาร อาจจะมีการส่งสารให้ข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เพื่อสื่อความแก่ผู้ส่งสารด้วย

คณะกรรมการวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร (2555, หน้า 7) กล่าวว่า การสื่อสาร คือ การถ่ายทอดข้อมูลอย่างมีเจตนาโดยใช้ระบบสัญญาณและอากัปกิริยาท่าทางในการสื่อความหมายที่มีแบบแผนซึ่งใช้ภายในกลุ่ม ซึ่งระบบสัญญาณดังกล่าว คือ ภาษา

จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ, และวีรวัฒน์ อินทรพร (2556, หน้า 3) กล่าวว่า การสื่อสาร หมายถึง การใช้ภาษาเพื่อส่งสารจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสารตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ เพื่อให้ผู้รับสารเกิดการตอบสนองตามวัตถุประสงค์นั้นๆ โดยผู้ส่งสารจะต้องเลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องตามหลักภาษาเหมาะกับบุคคลและกาลเทศะในการสื่อสาร เพื่อให้การสื่อสารทุกครั้งมีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ผลสูงสุด

ราตรี โพธิ์เต็ง (2558, หน้า 24) ทักษะการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับและ ส่งสาร ซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน ได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งสารต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ ส่วนผู้รับสารต้องมีความสามารถในการถอดรหัส โดยฟังภาษา ที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้ แบ่งเป็น 4 ทักษะ คือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งวัดจากแบบประเมินทักษะการสื่อสารซึ่งมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้ คะแนน (scoring rubrics) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

รัชนก เชื้อแพทย์ (2563, หน้า 7) การสื่อสาร หมายถึงการถ่ายทอด หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อเท็จจริง ความรู้สึก หรือการส่งต่อข้อมูลข่าวสาร ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ตลอดจนลักษณะท่าทาง ระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

จากการศึกษามาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร ซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งสารต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึกและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ ส่วนผู้รับสารต้องมีความสามารถในการถอดรหัส โดยฟังภาษา ที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้ ซึ่งอาจจะเป็นคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ตลอดจนลักษณะท่าทาง ระหว่างสมาชิกทุกคนในองค์กร

3.2 ความสำคัญของการสื่อสาร

การสื่อสารมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การที่บุคคลจะบรรลุมาตรฐานความจำเป็นขั้นพื้นฐานได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้หรือข้อมูลในเรื่องต่างๆ การได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารหรือความรู้นั้น ต้องอาศัยการสื่อสาร ทั้งในรูปแบบของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การสื่อสารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างเป็นปกติวิสัยของทุกคน โดยทั่วไปมนุษย์ใช้เวลาประมาณ 70 - 80% เพื่อการสื่อสารถึงผู้อื่น ทั้งการฟัง การอ่าน และการเขียน (ปัทมา สายสอาด, 2551, หน้า 24)

บุญศรี ปราบณศักดิ์, และศิริพร จิรวัฒน์กุล (2544, หน้า 13) ได้อธิบายความสำคัญของการสื่อสาร สามารถแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้ 1) ความสำคัญต่อความเป็นสังคม การสื่อสารช่วยให้มีการสร้างกฎเกณฑ์ของสังคม การรักษาและถ่ายทอดระเบียบปฏิบัติของสังคม และช่วยทำความเข้าใจเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในสังคม เช่น การสร้างกฎเกณฑ์ใหม่ การเปลี่ยนทัศนคติ หรือพฤติกรรม สังคมยิ่งเติบโตสลับซับซ้อนมาก คนก็ยิ่งจำเป็นต้องสื่อสารมากขึ้น 2) ความสำคัญต่อชีวิตประจำวัน ในการดำเนินชีวิตประจำวันล้วนแล้วแต่ต้องอาศัย การสื่อสารตลอดเวลา 3) ความสำคัญต่ออุตสาหกรรมและธุรกิจ เมื่อคนเพิ่มจำนวนขึ้น วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีพัฒนาก้าวหน้าขึ้น การผลิตและการค้าเติบโตเป็นเงาตามตัว การสื่อสารที่ดีย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพ ในการผลิตของอุตสาหกรรมและธุรกิจการค้าต่างๆ การประชาสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก การแข่งขันด้านการตลาด และการบริหารที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพด้วย 4) ความสำคัญต่อการปกครอง ผู้ปกครอง และผู้ถูกปกครองต้องมีกฎหมาย กฎเกณฑ์ การอยู่ร่วมกัน การสื่อสารเป็นเครื่องมือที่จะทำให้ประชาชนได้แสดงออกถึงมติของตน เพื่อให้รัฐหรือผู้ปกครองได้ทราบและนำเอาประชามติเหล่านั้นเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบาย หรือแนวทาง การปกครอง 5) ความสำคัญต่อการเมืองระหว่างประเทศ มนุษยชาติมีมากมายหลายเผ่าพันธุ์ มีการรวมกลุ่มด้านอุดมการณ์ทางการเมือง ความมั่นคง การทหาร และเศรษฐกิจ ฯลฯ เกิดเป็นประเทศขึ้น ประเทศต่างๆ ในโลกต้องอยู่ร่วมกัน พึ่งพากัน และมีผลกระทบต่อกันเหมือนกับระดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บุคคล ฉะนั้น การสื่อสารเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้พลโลกอยู่ร่วมกัน อย่างสงบสุข

ชแรมม์ (Schramm, 1973, p.19) กล่าวว่า ในการสื่อสารแต่ละครั้ง ทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสารต่างก็มีวัตถุประสงค์ในการสื่อสาร โดยความสำคัญของการสื่อสาร มีดังนี้ 1) เพื่อแจ้งให้ทราบ (inform) และเพื่อทราบ (understand) เป็นวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งสารต้องการเผยแพร่ หรือบอกกล่าวเรื่องราวเหตุการณ์ต่างๆ ให้ผู้รับสารได้ทราบ ผู้รับสารก็มี ความประสงค์ที่จะรับรู้สารนั้นเพื่อนำไปใช้หรือเป็นข้อมูลในการตัดสินใจ 2) เพื่อสอนหรือให้การศึกษา (teach or educate) และ เพื่อศึกษา (learn) เป็นวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งสารต้องการให้ผู้รับสารได้เรียนรู้ เกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งมากกว่าการรับทราบ ผู้รับสารก็มีความประสงค์ที่จะเรียนรู้ศึกษา 3) เพื่อสร้างความพอใจหรือให้ความบันเทิง (please or entertain) และเพื่อหาความพอใจ (enjoy) เป็นวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งสารต้องการให้ผู้รับสารเกิดความพึงพอใจ สนุกสนาน ในส่วนตัวผู้รับสารเองก็ได้ความพอใจ เพลิดเพลิน สนุกสนาน 4) เพื่อเสนอหรือชักจูงใจ (propose or persuade) และเพื่อกระทำหรือตัดสินใจ (dispose or decide) เป็นวัตถุประสงค์ที่ผู้ส่งสารต้องการให้ผู้รับสารเกิดความรู้สึกชอบใจ สนใจ รวมทั้งคล้อยตามและปฏิบัติตาม ส่วนผู้รับสารสื่อสารเพื่อต้องการข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำเร็จของการพัฒนาสังคมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการสื่อสาร แม้แนวทางการพัฒนาสังคมจะมีหลักการและเป้าหมายที่ดีเพียงไร หากมิได้กำหนดแผนการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแล้วก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ฉะนั้นสิ่งที่เป็นที่กล่าวขวัญมากที่สุดในปัจจุบันก็คือการสื่อสาร

3.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านการสื่อสาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านการสื่อสารไว้ดังนี้

กิติมา สุรสนธิ (2548, หน้า 78) ได้พิมพ์ตำราชื่อ The Process of Communication ในทศวรรษที่ 1960 โดยอธิบายถึงคุณลักษณะและปัจจัยในกระบวนการสื่อสาร โดยเบอร์โล ได้สรุปองค์ประกอบของการสื่อสารว่ามี 6 ประการ คือ 1) แหล่งสาร (communication source) 2) ผู้เข้ารหัสสาร (encoder) 3) เนื้อหาข่าวสาร (message) 4) ช่องสาร (channel) 5) ผู้ถอดรหัสสาร (decoder) 6) ผู้รับสาร (communication receiver)

ในการส่งและรับข่าวสารของผู้ส่งสารและผู้รับสารนั้น แหล่งสารกับผู้เข้ารหัสสารอาจรวมอยู่ในบุคคลเดียวกันเรียกว่าผู้ส่งสาร (source) และผู้ถอดรหัสสารกับผู้รับสารอาจรวมเรียกว่าผู้รับสาร (receiver)

อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ (2548, หน้า 27) ได้เสนอถึงองค์ประกอบของการสื่อสารไว้ 3 ประการ คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skill) และแรงกระตุ้น (motivation) ให้เกิดการใช้ความรู้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

และทักษะนั้น องค์ประกอบดังกล่าวมาจากพื้นฐานความคิดเรื่ององค์ประกอบทางการสื่อสารที่ว่า การสื่อสาร คือ กระบวนการส่งและรับข่าวสาร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 ประการ คือ ผู้ส่งสาร (sender) ผู้รับสาร (receiver) เนื้อหาสาร (message) บริบท (context) เป้าหมาย (purposes) และผลย้อนกลับ (effect) เช่นเดียวกับการยิงธนูที่ต้องคำนึงถึงระยะทาง ชนิดของเป้าหมาย การเล็งเป้าหมายไว้ในใจ และผู้ยิงต้องเลือกชนิดของธนู ดังนั้น เมื่อจะทำการสื่อสารจึงต้องคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายว่าเป็นใคร และลักษณะของเหตุการณ์ที่มีการสื่อสารนั้นเป็นอย่างไร ซึ่งทางการสื่อสารเรียกว่า “การวิเคราะห์ผู้รับสาร” (audience analysis) และการวิเคราะห์บริบททางการสื่อสาร (contextual analysis) นั่นเอง และเมื่อยิงธนูไปแล้วโดนเป้าหมายหรือไม่นั้น เป็นตัวบ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือล้มเหลว หรือกระบวนการที่บอกถึงผลที่เกิดจากเนื้อหาสารที่ส่งออกไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2552, หน้า 6) ระบุว่า ทักษะการสื่อสารเป็นความสามารถในการรับและส่งสาร มีวัฒนธรรมในการใช้ภาษาถ่ายทอด ความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองและสังคม รวมทั้งการเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ การเลือกรับและไม่รับข้อมูลข่าวสารด้วยหลักเหตุผลและความถูกต้อง ตลอดจนการเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงผลกระทบที่มีต่อตนเองและสังคม ซึ่งสามารถสรุปองค์ประกอบของทักษะการสื่อสารได้ว่าเป็นความสามารถในการรับและส่งสาร ซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งสารต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ เช่น การพูดโดยการใช้ภาษาที่ ถูกต้อง ใช้คำที่ชัดเจน ฟังง่าย มีการแสดงสีหน้าหรือท่าทางที่เข้ากับการพูด ท่วงทำนองลีลาในการพูด เป็นจังหวะน่าฟัง หรือการเขียนด้วยถ้อยคำสำนวนที่ถูกต้องสละสลวยน่าอ่านเหล่านี้ เป็นต้น ส่วนผู้รับสารต้องมีความสามารถในการถอดรหัสโดยฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้

ราตรี โพธิ์เต็ง (2558, หน้า 24) กล่าวว่าองค์ประกอบของทักษะการสื่อสารหมายถึง ความสามารถในการรับและส่งสาร ซึ่งทั้งผู้ส่งและผู้รับควรจะมีความชำนาญในการส่งและการรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจกันได้อย่างถูกต้อง ผู้ส่งสารต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และประสบการณ์ ส่วนผู้รับสารต้องมีความสามารถในการถอดรหัส โดยฟังภาษาที่ผู้ส่งพูดมารู้เรื่อง หรือสามารถอ่านข้อความที่ส่งมาได้ แบ่งเป็น 4 ทักษะ คือ การฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ซึ่งวัดจากแบบประเมินทักษะการสื่อสารซึ่งมีลักษณะเป็นเกณฑ์การให้ คะแนน (scoring rubrics) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านการสื่อสารไว้ว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการรับและส่งสาร การประสานงาน การเจรจาต่อรองเพื่อขจัดปัญหาหรือ ลดความขัดแย้งในองค์กร รวมถึงมีความชำนาญในการส่งและการรับสารได้อย่างถูกต้อง โดยผู้ส่งสารต้องมีความสามารถ ในการใช้ภาษาถ่ายทอดความคิด ความรู้ ความเข้าใจ ความรู้สึก และทัศนะของตนเองเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และประสบการณ์ต่างๆ ไปยังผู้รับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร

4. การมีความรู้ความสามารถ

ความรู้ (knowledge) คือ ข้อมูลชนิดหนึ่งที่ถูกเรียบเรียงอย่างเป็นระเบียบ ความสามารถ (capability) คือ ทักษะ, ฝีมือ ในการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ ขึ้นมา สิ่งที่คล้ายคลึงกันระหว่างความรู้และความสามารถ คือ เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิต ใช้ในการหาเลี้ยงชีพ ใช้ในการสร้างความพึงพอใจให้กับตนเอง

4.1 ความหมายของความรู้ความสามารถ

ความหมายของความรู้ (knowledge)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

วิจารณ์ พานิช (2557, หน้า 4 – 5) ได้ให้ความหมายของความรู้ไว้หลายทัศนะ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความรู้ คือ สิ่งที่นำไปใช้ไม่หมด ไม่สึกหรอ แต่จะยิ่งงอกเงย หรืองอกงามขึ้น 2) ความรู้ คือ สารสนเทศที่นำไปสู่การปฏิบัติ 3) ความรู้เป็นสิ่งที่คาดเดาไม่ได้ 4) ความรู้เกิดขึ้น ณ จุดที่ต้องการใช้ความรู้นั้น 5) ความรู้เป็นสิ่งที่ขึ้นกับบริบทและกระตุ้นให้เกิดขึ้นโดยความต้องการ

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ (2548, หน้า 17) ความรู้ คือ กรอบของการประสมประสานระหว่างสถานการณ์ คำนิยม ความรู้ในบริบทและความรู้แจ้งอย่างชัดเจน ซึ่งโดยทั่วไปความรู้จะอยู่ใกล้ชิดกับกิจกรรมมากกว่าข้อมูลและ สารสนเทศ ทำให้เกิดความตระหนักถึงความสำคัญของความรู้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 232) ได้ให้ความหมายของความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาเล่าเรียน การค้นคว้า หรือประสบการณ์รวมทั้งความสามารถเชิงปฏิบัติ และทักษะความเข้าใจหรือสารสนเทศที่ได้รับมาจากประสบการณ์ สิ่งที่ได้รับมาจากการได้ยิน ได้ฟัง การคิดและการปฏิบัติ และองค์ความรู้ในแต่ละสาขา

เกษม วัฒนชัย, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 39) กล่าวว่า ความรู้หมายถึง การรวบรวมความคิดของ มนุษย์จัดให้เป็นหมวดหมู่และประมวลสาระที่สอดคล้องกัน โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นสิ่งที่เป็นสาระในระบบข้อมูลข่าวสารคือความรู้ความรู้ใหม่ต้องสร้างขึ้น บนฐานของความรู้เดิมที่มีอยู่ความรู้ใหม่ จึงเกิดจากฐานการวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ทิวานา (Tiwana, 2000, p.67) จำแนกประเภทของความรู้ออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้ 1) ความรู้ภายนอก เป็นความรู้ที่ได้จากการแสดงความคิดเห็น ความเชื่อของบุคคลในการทำงาน 2) ความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ เป็นความรู้ที่มาจากแหล่งความรู้อื่นๆ ภายนอกตัวบุคคลและแหล่งความรู้ต่างๆ 3) ความรู้ที่ไม่อยู่เฉพาะที่ เป็นความรู้ที่เป็นอิสระ สามารถถ่ายทอดได้จากบุคคลไปสู่องค์กร หรือจากองค์กรไปสู่องค์กร

อลาวี, และลีดเนอร์ (Alavi, & Leidner, 2001, p.109) กล่าวไว้ว่า ความรู้คือสิ่งที่จะพิสูจน์ให้เห็นว่าเป็นการเพิ่มขีดความสามารถจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพที่ดีกว่า

ชาร์แรทท์, และยูโซโร (Sharratt, & Usoro, 2003, p.188) กล่าวว่า ความรู้ คือ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องโดยตรงระหว่างความเข้าใจ ตลอดจนการให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัด

จากความหมายของความรู้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง สิ่งที่สั่งสมจากการพบเห็น ได้ยิน ได้ฟัง ได้อ่านแล้วเก็บไว้เป็นประสบการณ์การนำเอาประสบการณ์กับสารสนเทศใหม่ๆ มาผสมรวมเข้าด้วยกัน มาปรับประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน หากมีการพบปะผู้คนจะเกิดการแลกเปลี่ยน ความรู้ซึ่งกันและกัน โดยถูกนำไปประยุกต์ได้โดยบุคคล และอาศัยข้อมูล ทักษะ ประสบการณ์ที่มีอยู่ เป็นส่วนสนับสนุนในการตัดสินใจ

ความหมายของความสามารถ (capability)

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ดนัย เทียนพุฒ (2550, หน้า 19) ได้ล่าวถึงความสามารถว่า เป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ และเขาได้กำหนดระดับของความสามารถ (level of competency) ไว้ 3 ระดับ ได้แก่ 1) แรงจูงใจและคุณลักษณะ 2) ภาพลักษณ์แนวคิดของตนเองและบทบาททางสังคม 3) ทักษะ spencer

วรางค์ศิริ ทรงศิล (2550, หน้า 5) ขีดความสามารถหลักของบุคลากร (employee core competency) หมายถึง คุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรพึงมี พึงเป้นอันจะสะท้อนค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเสริมรับกับกลยุทธ์ขององค์กรในการดำเนินกิจการซึ่ง core competency ของบุคลากรนี้มักถูกกำหนดจาก organizational core competency

มารดารัตน์ สุขสง่า (2554, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความสามารถที่สนับสนุนแนวคิดในมุมมองด้านปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานของคำว่าขีดความสามารถว่า นอกจากขีดความสามารถจะเป็นความรู้ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานทั้ง 3 จะต้องมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อการแสดงบทบาทหน้าที่รวมถึงความรับผิดชอบหลักของงานอื่นๆ โดยที่สามารถวัดและประเมินได้เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และสามารถพัฒนาหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยการฝึกอบรมหรือพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วีระภัทร ปิณฑะแพทย์ (2555, หน้า 54) กล่าวว่า ความสามารถถูกนำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์งานแต่ละงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงความสามารถของบุคคล ซึ่งจะก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นอันจะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ Burgoyne ยังกล่าวเพิ่มเติมว่า ขีดความสามารถจัดเป็นเครื่องมือทางเทคนิค (technical tool) ที่ถูกนำมาประยุกติใช้ในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ในหลายๆ ด้าน เช่น การสรรหา/คัดเลือกบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาการบริหารผลการปฏิบัติงาน การบริหารค่าตอบแทน การสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านอื่นๆ

ฮันเตอร์ (Hunter, 2013, p.123) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง ระดับความสามารถของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร เช่น ฝ่ายแผนกหรือของตัวองค์กรเอง เกิดจากผลการทำงานร่วมกันของบุคลากรทุกคนในหน่วยงานขององค์กรหรือของบุคลากรทุกคนในองค์กรนั้น กล่าวคือ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีขีดความสามารถสูง จะต้องสามารถบริหารการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร ให้ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้นๆ

จากความหมายของความสามารถข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง องค์ความรู้ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน รวมถึงสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลซึ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของงานภายใต้ปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร และทำให้บุคคลมุ่งมั่นไปสู่ผลลัพธ์ ที่ต้องการ

ความหมายของความรู้ความสามารถ

สมาน พงษ์จำนง (2547, หน้า 48-57) ได้ให้ความหมายของความรู้ ความสามารถไว้ว่า การมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน มีความรู้ความสามารถในการวางแผน การประเมินแผน ประเมินโครงการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหาร และการจัดการ ความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนา ความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น มีความรู้ในเรื่องพระราบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ตลอดจนมีความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

สุริยันต์ จันโสด (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงความหมายของความรู้ความสามารถของผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ มีความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถจัดบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน สามารถจัดหาและสนับสนุนการเรียนการสอน สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน สามารถติดตามผลงานของผู้ร่วมงาน

จากความหมายของความรู้ความสามารถข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีความรู้ความสามารถ หมายถึง การมีทักษะในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนมีความรู้ความสามารถในการวางแผน การประเมินแผน ประเมินโครงการและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหาร และการจัดการความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนาความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา รวมถึงเป็นผู้มีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน

4.2 ความสำคัญของการมีความรู้ความสามารถ

ความสำคัญของความรู้

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล (2562, หน้า 11) กล่าวถึงความสำคัญของความรู้ว่า ในยุคข้อมูลข่าวสาร ความรู้ เริ่มมีอิทธิพลและบทบาทในการตัดสินใจและสนับสนุนการวางแผนการแข่งขันมากขึ้นในปัจจุบัน ซึ่งในอดีตเราให้ความสำคัญกับข้อมูลมาก และเชื่อว่าใครมีข้อมูลมากคนนั้นเป็นผู้คุมอำนาจ แต่ปัจจุบันช่องทางการเข้าถึงข้อมูลทำได้รวดเร็วและสะดวกมากขึ้น มีระบบอินเตอร์เน็ตในการค้นหาข้อมูล ช่วยให้บุคคลเข้าถึงข้อมูลได้รวดเร็วและง่ายขึ้น การมีข้อมูลเพียงอย่างเดียวไม่ถือเป็นจุดแข็งแต่ประการใด สิ่งสำคัญคือต้องสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์สังเคราะห์วิจัยและพัฒนา นำมาประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร ความรู้ที่เกิดประโยชน์และใช้ได้จริงเหมาะกับบริบทของสังคมวัฒนธรรม การพัฒนาความรู้ที่เหนือกว่าการวิจัย คือ การทำให้เกิดปัญญาซึ่งมาจากกระบวนการเรียนรู้ และประสบการณ์ที่ประกอบด้วยการแสวงหาความรู้ การทำความเข้าใจกับความรู้ การแปลความหมาย และการประยุกต์ใช้ความรู้ทำให้เรามีมุมมองใหม่

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2551, หน้า 48 - 49) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของความรู้ทำให้ทราบว่าการใช้กระบวนการจัดการความรู้เป็นการนำความรู้จากตัวบุคคลออกมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างสูงสุด กล่าวโดยสรุป คือ การจัดการความรู้เป็นกิจกรรมที่คนจำนวนหนึ่งทำร่วมกัน ไม่ใช่กิจกรรมที่ทำโดยคนคนเดียว โดยเริ่มที่งานหรือเป้าหมายของงานเป็นหลัก ซึ่งสามารถสรุปจุดมุ่งหมายของการจัดการความรู้ได้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) เพื่อให้องค์การตระหนักถึงความสำคัญของความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลต่างๆ และในองค์การ การนำความรู้นั้นมาใช้ประโยชน์ให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด องค์การโดยทั่วไปมีการแบ่งงานตามหน้าที่ บุคลากรที่ทำงานจะสั่งสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากองค์กรไม่มีการจัดการความรู้แล้ว

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมีก็จะกระจัดกระจาย ไม่มีการรวบรวมอย่างเป็นระบบเพื่อให้มีการเข้าถึงและใช้ร่วมกันได้ในภายหลัง 2) เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาวัฒนธรรมของการให้ความสำคัญกับความรู้ (knowledge-intensive culture) ได้แก่ ความปรารถนาในการแลกเปลี่ยนความรู้และมีพันธะผูกพันในการจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์การ 3) เพื่อโครงสร้างพื้นฐานในการรองรับความรู้ ไม่ว่าจะเป็นระบบคัดเลือกบุคคล เข้าทำงาน ได้แก่ ระบบการหมุนเวียนคนในการทำงาน และระบบการให้รางวัล เป็นต้น 4) มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบเพิ่มพูนความรู้และเร่งให้เกิดความรู้ทั้งภายในและระหว่างองค์การ เช่น การมีอินทราเน็ตเพื่อใช้ติดต่อแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร และการใช้แอปพลิเคชั่น Line ในการติดต่อสื่อสารของกลุ่มคนทำงานภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น

จากความสำคัญของความรู้ความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความรู้มีหลายระดับตั้งแต่ระดับบุคคล องค์กร และเครือข่าย การสร้างพันธมิตรด้านความรู้ (knowledge alliance) โดยบุคคลหรือหน่วยงานที่มีความสนใจแตกต่างกันมาร่วมกันสร้างและใช้ความรู้โดยส่งเสริมให้มีการให้และการรับสำหรับพันธมิตรหรือเครือข่ายมาร่วมกันสร้างและใช้ความรู้ จะช่วยให้เกิดการเรียนรู้และความรู้ใหม่ขยายกรอบความคิดของตนเอง เป็นการกระตุ้นการคิดแบบนอกกรอบที่เน้นการเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างมีเหตุผล อันจะนำไปสู่การสร้างความตระหนัก เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ซึ่งปัจจุบันนี้ถือเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคคลและองค์กร

ความสำคัญของความสามารถ

ดนัย เทียนพุฒ (2550, หน้า 13) ไดก้ล่าวถึงความสำคัญของความสามารถ (competency) ว่าเป็นการบูรณาการความรู้ทักษะ ทัศนคติ และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal attributes) มาใช้ได้ดีที่สุดในบทบาทนั้นๆ จนกระทั่งเกิดผลงานที่มีคุณค่าสูงสุด (superior performance) หรือ มีประสิทธิภาพมากที่สุดโดยได้แบ่งความสามารถออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้ 1) ความสามารถในมิติของพฤติกรรม หมายความว่าในธุรกิจจะมีเรื่องบทบาทหน้าที่ตามวิชาชีพของคนหรือผู้บริหารในตำแหน่งต่างๆ ที่ทำงานเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ทางธุรกิจในแง่ของ ความสามารถ เชิงพฤติกรรม คือการเข้าไปวิเคราะห์สิ่งที่เป็นพฤติกรรมหลักของหน้าที่รับผิดชอบ ก็จะได้สิ่งที่เรียกว่าคุณลักษณะของความสามารถของหนา้ที่การงาน 2) ความสามารถในมิติของงาน หมายถึงความสามารถในด้านการทำงาน ซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานอาชีพ สิ่งที่ได้รับหรือผลจากการทำงานตามอาชีพหรือมาตรฐานอาชีพ คือ ผลงานที่สามารถปฏิบัติได้

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความสำคัญของความสามารถได้ว่า เป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

4.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถ

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถไว้ดังนี้

สมาน พงษ์จำนง (2547, หน้า 48-57) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบของการมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน มีความรู้ความสามารถในการวางแผน การประเมินแผน ประเมินโครงการและการประเมินผลการาปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหารและการจัดการ ความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนาความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น มีความรู้ในเรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติตลอดจนมีความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 8 - 10) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุด จะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรหมแดน ทักษะที่สำคัญ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิคของผู้บริหาร (technical skills)

1.1 เทคนิคการบริหารจัดการยุคใหม่การบริหารจดัการยุคใหม่ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องศึกษาทฤษฎีการบริหารจดัการต่างๆ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผู้บริหารมืออาชีพสามารถประยุกต์ใช้แนวคิดต่างๆ มาใช้ประกอบ ในการบริหารแนวคิดต่างๆ เหล่านี้ประกอบด้วยการมีความรู้การมีคุณธรรม จริยธรรม การมีความ รับผิดชอบต่อสังคม การสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยและพัฒนา การจัดทำแผนโดยยึดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การมีพันธมิตร การคิดเป็นระบบ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมีทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การมีหัวใจบริการ การมีจิตวิญญาณและนักการตลาด การมีมนุษยสัมพันธ์ การมีระบบสื่อสารที่ดี

1.2 เทคนิคการประชุมแบบระดมความคิด (brain storming) การทำงานในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (team working) อันประกอบไปด้วยผู้นำทีมงาน และสมาชิกของทีมงาน ซึ่งเมื่อมีการทำงานเป็นทีมแล้ว ทุกคนในทีมงานร่วมกันวางแผน ช่วยกันดำเนินการ และควบคุมการทำงานด้วยกันเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของงานสูงสุด กลยุทธ์ที่สำคัญที่

องค์กรควรนำมาประยุกต์ใช้ คือ เทคนิคการประชุมแบบระดมความคิด ซึ่งเป็นวิธีการที่ให้สมาชิกในทีมงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างเต็มที่โดยอิสระปราศจากข้อจำกัดใดๆ ทำให้องค์กรได้ข้อเสนอใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น หรือมีแนวทางในการพัฒนาหรือค้นหาความสร้างสรรค์ใหม่ๆ แปลกๆ เพื่อจะได้น้ำ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดกลยุทธ์หรือนวตักรรมใหม่ๆ ได้ในอนาคต

1.3 ทักษะการนำเสนออย่างมืออาชีพ การนำเสนอเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ เนื่องจากเป็นวิธีการหนึ่งในการแสดงความสามารถของตนให้ผู้อื่นได้รับรู้ และยอมรับ ดังนั้น ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องสามารถนำเสนอสิ่งที่ตนรู้หรือตนคิดต่อหน้าผู้อื่นได้อย่างองอาจ มีความมั่นใจ ซึ่งจะส่งผลไปถึงความเป็นผู้นำหรือความเป็นมืออาชีพได้เป็นอย่างดี

1.4 เทคนิคการเจรจาต่อรอง (negotiation) การเจรจาต่อรองเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจเป็นอย่างมาก เนื่องจากการเจรจาต่อรองนั้นเป็นกระบวนการเจรจาเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการหรือเป้าหมายที่ต้องการ หากผู้บริหารมีความสามารถด้านการเจรจาต่อรองจะเป็นผลดีต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางให้การเจรจาต่อรองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องเตรียมความพร้อมในด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเจรจาให้มากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลภายในหรือข้อมูลภายนอกขององค์กร เพื่อที่ผู้บริหารนำมาใช้ประโยชน์ในการประกอบการพิจารณาวางแผนในการต่อรองนั้นๆ หลักการที่สำคัญที่คู่เจรจาควรคำนึงถึง คือ กลยุทธ์ชนะ-ชนะ (win-win strategy) ซึ่งเป็นหลักการที่เอื้อประโยชน์หรือประสานประโยชน์แก่ทั้ง 2 ฝ่าย

2. ทักษะด้านมนุษย์ (human skills)

2.1 เทคนิคการสร้างการยอมรับ (acceptability) หมายถึง ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นยอมรับ อันได้แก่ เป็นบุคคลที่ผู้อื่นสามารถยอมรับได้พอสมควร เช่น เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลทั่วไป สามารถยอมรับได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้นั้น ควรเป็นบุคคลที่มีสมบัติสำคัญๆ ดังเช่น เป็นบุคคลที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ยึดมั่นถือมั่นหรือมีอคติสูงเกินไปอีก ทั้งยังควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี รู้จักการยืดหยุ่น เห็นคุณค่าผู้อื่น และรู้จักการให้เกียรติผู้อื่น เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี ดังนั้น เพื่อให้ตนเองเป็นที่ยอมรับจากผู้อื่น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องกระทำด้วยความระมัดระวัง เพื่อจะได้ไม่เกิดกระทบกระทั่งกับผู้อื่นให้เป็นผลเสียต่อตนเอง การบริหารในรูปแบบการมีส่วนร่วม ให้ทีมงานทุกคนเกิดความรับผิดชอบต่อผลสำเร็จของการทำงานร่วมกัน ทำให้ผู้บริหารและทีมงานต้องสร้างการยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อจะได้รับความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations) มีความสำคัญและมีบทบาทต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การประกอบธุรกิจ หรือการดำเนินชีวิต เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์หรือเป็น human skills ที่มนุษย์จำเป็นต้องนำมาใช้ในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ต้องการความร่วมมือช่วยเหลือ ร่วมใจจากผู้อื่น บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์จะเป็นผู้ที่ได้เปรียบเพราะสามารถประสานงานจากบุคคลต่างๆ เพื่อผลสำเร็จของงานได้ ทำให้มนุษยสัมพันธ์กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของความสำเร็จของมนุษย์ ทั้งนี้อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์แม้จะเก่ง มีความสามารถหรือมีอำนาจเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าปราศจากซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนย่อมมีน้อยลง ผู้บริหารควรเรียนรู้ศิลปะในการเข้ากับคน ตลอดจนเทคนิคการครองใจคน เพื่อจะทำให้ทุกคนในองค์กรให้ความร่วมมือช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อองค์กรให้มากที่สุด อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้เกิดความรักใคร่นับถือ ความจงรักภักดี ทำให้เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ดีอีกประการหนึ่ง

3. ทักษะด้านสังคม (social skills)

3.1 กลยุทธ์การสร้างสายสัมพันธ์ที่ยั่งยืน มนุษย์มีความจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ทุกคนจะต้องเริ่มต้นด้วยการสื่อสารซึ่งกันและกัน เพราะเป็นขั้นตอนแรกในการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน ผู้ที่สามารถสร้างความรู้สึกของความเป็นมิตรให้แก่ผู้อื่นในเบื้องต้นจะเป็นผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้น เนื่องจากสามารถสร้างความประทับใจ สร้างความรู้สึกดีๆ ไว้ในใจของผู้อื่น ส่งผลให้ความสัมพันธ์นั้นเป็นไปอย่างยั่งยืนนาน อันจะนำไปสู่การเอื้อประโยชน์ให้แก่กันและกันในอนาคต โดยการกระทำ เช่น การยิ้ม ความสุภาพอ่อนน้อม การพูดจาไพเราะ การให้เกียรติมีความจริงใจ การให้ความช่วยเหลือ โดยไม่หวังผลตอบแทน และการมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นต้น

3.2 การเข้าสังคม การสร้างภาพลักษณ์ของผู้บริหาร เรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องกระทำ และหลีกเลี่ยงไม่ได้อีกประการหนึ่งก็คือ การเข้าสังคมเพื่อให้ตนเองเป็นที่รู้จักและเป็นที่ยอมรับของบุคคลโดยทั่วไป เนื่องจากการเข้าสังคมเปรียบเสมือนเป็นประตูด่านแรกสู่การมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น บุคคลที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตและมีหน้าที่การงานดีล้วนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น เป็นผู้ที่มีความสัมพันธ์ในสังคมอย่างกว้างขวาง และได้รับการยอมรับจากผู้ที่อยู่ในสังคมนั้นๆ เป็นอย่างดี

3.3 ทักษะการสร้างขวัญและกำลังใจทีมงาน การสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรนับ เป็นวิธีการอย่างหนึ่งของการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการให้ขวัญ กำลงใจจึงเปรียบเสมือนเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดพลังในการทำงานอย่างไม่ท้อต่ออุปสรรคผู้บริหารที่สามารถสร้างขวัญและกำลงใจให้แก่บุคลากรได้จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

และเต็มใจจะมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร อยากเห็นองค์กรเจริญก้าวหน้า ทุ่มเท สร้างสรรผลงานที่ดี มีคุณภาพ ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยตรง และยังเกิดผลพลอยได้ที่สำคัญอีกประการหนึ่งก็คือ บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เพื่อให้ตนมีความรู้ความสามารถในงานนั้นๆ อย่างแท้จริง ทำให้องค์กรได้รับผลดีจากการมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพราะจะเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการเจริญเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนขององค์กร ดังเช่นรู้จักยกย่องชมเชยการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเป็นมิตรให้ความเป็นกันเอง ให้การฝึกอบรมในหน้าที่การงานเพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน ให้คำ ปรึกษาแนะนำ หรือให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่และสนับสนุนการทำงานต่างๆ อย่างจริงจัง ให้รางวัล ให้การยอมรับในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ติดตามผลงานอย่าง สม่ำเสมอ ให้กำลังใจหรือกระตุ้นผลงานด้วยคำพูดและการกระทำ ให้อิสระในการทำงาน ส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาตนเองของผู้ได้บังคับบัญชา

3.4 ทักษะการสื่อสาร การสื่อสารมีความสำคัญต่อมนุษย์ทุกคนเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่หลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทำให้บุคคลที่มีความสามารถในการสื่อสารหรือมีทักษะในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบมากกว่า เพราะสามารถใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือในการสร้างความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นได้อย่างดี

3.5 ทักษะการจูงใจ ในการทำงานผู้บริหารต่างก็ต้องการได้รับผลงานจากผู้อื่นทำให้ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องใช้ศิลปะในการจูงใจเป็นอย่างมาก ดังนั้น การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อได้รับความร่วมมือจากทั้งสองฝ่าย ในลักษณะกระบวนการแห่งความร่วมมือที่ต้องอาศัยความเข้าใจซึ่งกันและกันทั้งสองฝ่าย ตลอดจนการเกลี้ยกล่อมโน้มน้าวจิตใจให้ผู้ถูกจูงใจคล้อยตามและปฏิบัติตามที่ผู้จูงใจได้ตั้งเป้าหมายไว้

3.6 ทักษะการบริหารเวลา การบริหารเวลาเป็นคุณสมบัติที่ดีของผู้บริหาร จะเห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะเป็นผู้ที่สามารถบริหารเวลาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้ใช้เวลาที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ได้ประโยชน์โดยไม่สูญเปล่า ในการบริหารเวลาให้ลุล่วงด้วยดี ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายของชีวิตให้ชัดเจน เขียนสิ่งที่ต้องการทำทั้งหมด เรียงลำดับสำคัญก่อนหลัง กำหนดความถี่ในการปฏิบัติของแต่ละกิจกรรม เขียนตารางเวลาและควบคุมตารางเวลา ประเมินผลและปรับปรุงแผนการใช้เวลา

สุริยันต์ จันโสด (2557, หน้า 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารว่า ผู้บริหารมีนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ของงาน เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ ความสามารถในการใช้เหตุผล สามารถจัดบุคลากรทำงานอย่างเหมาะสม สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน มีความมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน สามารถแก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ภายในโรงเรียนสามารถกระตุ้นผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน สามารถจัดหาและสนับสนุนการเรียนการสอน สามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ร่วมงาน สามารถติดตามผลงานของผู้ร่วมงาน

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถว่าจะต้องประกอบด้วยการมีทักษะการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตาม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหารและการจัดการ ความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนา ความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น มีความรู้ในเรื่องพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ตลอดจนมีความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การมีคุณธรรมและจริยธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม องค์ประกอบของคุณธรรมจริยธรรม และความสำคัญและความสัมพันธ์ของคุณธรรม จริยธรรม มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 ความหมายของคุณธรรมและจริยธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายของคุณธรรมจากแนวคิดของนักการศึกษาอย่างหลากหลาย ดังนี้

พระมหาอาจริยพงษ์ คำตั๋น (2554, หน้า 6) ได้กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่เป็นความคิดที่จะ ก่อให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในคุณงามความดี สามารถแยกแยะดีชั่ว ถูกผิด อันจะเป็น ประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม

จินตนา บุญบงการ (2555, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณธรรม หมายถึง คุณสมบัติที่ดีหรือคุณสมบัติที่เป็นธรรมของบุคคลอันอาจเกิดจากการสั่งสอนของบิดา มารดา ครูอาจารย์หรือเกิดจาก ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ถ่ายทอดต่อกันมา

เกษม วัฒนชัย, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม หมายถึง ธรรมะแห่งความดีหรือคุณงามความดีนั่นเอง โดยคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่กำกับจิตใจของคนให้คนประพฤติ (คือ การพูด และการกระทำ) ไปในทางที่สังคมตัดสินได้ว่าวางอยู่บนความดี-ความจริงและความงาม ซึ่งเป็นองค์ประกอบทั้งสามของคุณธรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 14) สรุปไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ คุณลักษณะหรือสภาวะที่มีค่าอยู่ภายในจิตใจของมนุษย์ ซึ่งเป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม จะแสดงออกมาโดยการกระทำทางกาย วาจา และจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2560, หน้า 8) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม หมายถึง สภาพหรือคุณลักษณะของคุณงามความดี ซึ่งอยู่ในจิตสำนึกของบุคคล เป็นแรงกระตุ้น ผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม อีกนัยหนึ่ง คือ สามารถเห็นได้จากพฤติกรรมที่แสดงออกทางกาย วาจา และจิตใจ เมื่อบุคคลใดประพฤติปฏิบัติตน โดยยึดหลักคุณธรรมแล้ว ย่อมเกิดคุณค่าแก่บุคคลนั้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและบุคคลทั่วไป

กรมการศาสนา (2562, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่าคุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์เป็นความดีงาม เป็นมโนธรรม เป็นเครื่องประคับประคองใจให้เกลียดความชั่วกลัวบาป ให้ความดีเป็นเครื่องกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกรับผิดชอบเกิดจิตสำนึกที่ดีมีความสงบเย็น ภายใน และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย

จากความหมายของคุณธรรมข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย ส่งผลให้ เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าความหมายของจริยธรรมจากแนวคิดของนักการศึกษาอย่างหลากหลาย ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 303) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็น ข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม โดยเฉพาะในสังคมไทยเรายึดมั่นในคุณงามความดีตามหลักธรรมคำสั่งสอนของพุทธศาสนา

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง (2557, หน้า 14) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงการปฏิบัติดี ปฏิบัติถูกต้อง อันเป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลมีความเห็นว่าเป็นการปฏิบัติที่ดี เป็นกรอบกำหนดไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความร่มเย็นเป็นสุข มีความรักความสามัคคีและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

ยนต์ ชุ่มจิต (2558, หน้า 155) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึงหลักความประพฤติ ปฏิบัติที่ถูกต้องดีงาม มีคุณค่าแก่การนำไปดำเนินชีวิต หรือหลักในการดำเนินชีวิตอย่างประเสริฐ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สุรางค์ โค้วตระกูล (2559, หน้า 400) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึงระบบกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่บุคคลใช้ในการแยกการกระทำที่ถูกต้อง ออกจากการกระทำที่ผิด

เกษม วัฒนชัย, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 7) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึง เครื่องกำหนดความ ประพฤติ (คำพูดและการกระทำ) สมาชิกร่วมกันบัญญัติขึ้น เพื่อให้สมาชิกปฏิบัติ โดยมีวัตถุประสงค์แห่งจริยธรรม ก็เพื่อผดุงศักดิ์ศรีของมวลสมาชิก และเพื่อความปกติสุขของส่วนรวม

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้ว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติหรือศีลธรรม

พรรณอร อุชุภาพ (2561, หน้า 148) ให้ความหมายว่า จริยธรรม หมายถึงธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติศีลธรรม และกฎศีลธรรมจริยธรรม หมายถึง กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติหรือหลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ

กรมการศาสนา (2562, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของคำว่า จริยธรรม หมายถึง กรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติ ซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย งดงาม ความสงบร่มเย็นเป็นสุขความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงและปลอดภัยในการดำเนินชีวิต

โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1976, p.31) ให้ความหมายว่า จริยธรรมมีพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งเป็นการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกัน โดยมีกฎเกณฑ์ที่เป็นสากลซึ่งคนส่วนใหญ่ยอมรับได้ในเงื่อนไขที่ไม่มีความขัดแย้งกัน

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง สิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติมีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี เกิดความอบอุ่น มั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียมประเพณี เป็นต้น

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง หลักคุณงามความดี ความถูกต้องที่อยู่ภายในจิตใจของแต่ละบุคคล เป็นแรงกระตุ้นผลักดันให้เกิดความรู้สึกผิดชอบในการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามของสังคม และเป็นสิ่งที่ต้องปลูกฝังโดยเฉพาะเพื่อให้เกิดขึ้นและเหมาะสมกับความต้องการในสังคมไทย ส่งผลให้ เกิดคุณประโยชน์แก่สังคมโดยรวม อีกทั้งเป็นสิ่งที่พึงประพฤติปฏิบัติ มีพฤติกรรมที่ดีงามต้องประสงค์ของสังคมเป็นหลักหรือกรอบที่ทุกคนกำหนดไว้เป็นแนวปฏิบัติสำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เกิดความสงบร่มเย็นเป็นสุข เกิดความรักสามัคคี เกิดความอบอุ่น มั่นคง และปลอดภัยในการดำรงชีวิต เช่น ศีลธรรม กฎหมาย ธรรมเนียม ประเพณี เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

5.2 ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมในการศึกษาครั้งนี้ มีนักวิชาการให้ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ทินพันธ์ นาคะตะ (2541, หน้า 21) อธิบายถึงความสำคัญของจริยธรรม หรือปรัชญา ศีลธรรม กับหลักศีลธรรมว่าเป็นเสมือนสิ่งเดียวกัน จริยธรรมกับศีลธรรม ณ ที่นี้จึงเป็นคำที่ใช้แทนกันได้เราจึงพูดถึงปัญหา การตัดสินการประมวล การโต้แย้ง ประสบการณ์ ความตระหนักรู้ และทัศนะต่างๆ ในทางศีลธรรม เช่นเดียวกับในทางจริยธรรม

สุภาพร สุขสวัสดิ์ (2552, หน้า 3) กล่าวว่า คุณธรรมจริยธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้ บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบด้านคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต การที่จะให้คนในสังคมมีคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรมอันจะส่งผลให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้นั้น ควรมีการส่งเสริมและปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ยังเยาว์วัยที่เข้ารับการศึกษา ทั้งนี้ คุณธรรมจริยธรรม เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นพฤติกรรมดีงามที่แสดงออก และควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และสังคมต้องการให้มีขึ้นในตัวของผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังคมชมชอบและให้การสนับสนุน เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม คุณธรรมจริยธรรมจะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกัน ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นในสังคม ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าจะบังเกิดขึ้น เมื่อคนในสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม นโยบายสังคมของรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมเข้มแข็งให้คนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรม ในส่วนของภาคการศึกษาได้กำหนดไว้ว่าจะเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา คุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทยที่ต้องการทั้งคนดีและคนเก่ง

พระบำรุง ปญญาพโล (โพธิ์ศรี) (2554, หน้า 14) ได้ประมวลคำว่า“คุณธรรม” และ “จริยธรรม” เข้าด้วยกันได้เป็น “คุณธรรมจริยธรรม” (moral virtues) มีความหมายว่า เป็นการประพฤติปฏิบัติที่เป็นสิ่งที่ดีงามถูกต้องตามมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของสังคม หรืออาจจะให้ความหมายได้ว่า “คุณธรรมตามกรอบจริยธรรม” คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้มีคุณลักษณะอันนำมาซึ่งคุณธรรมจริยธรรมที่ดี ความประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามตามคำสั่งสอนในศาสนา หรือการประพฤติตามเกณฑ์ที่ถูกต้องทั้งกาย วาจา และใจ อันก่อให้เกิดประโยชน์และความสุข ทั้งต่อตนเองและสังคมส่วนรวม นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคม เพราะฉะนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดในตัวบุคคลมากที่สุด ทั้งนี้ ความแตกต่างของคุณธรรมกับจริยธรรม สรุปได้ว่า คุณธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรม (abstract) ส่วนจริยธรรมมี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ลักษณะเป็นรูปธรรม (concrete) แต่ทั้ง 2 อย่างเสริมให้มนุษย์มีคุณสมบัติที่งดงามสง่า มีเสน่ห์ในตัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นคุณสมบัติที่สัมผัสได้ทั้งสิ้น

สมปอง ใจดีเฉย, และคนอื่นๆ (2557, หน้า 21) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรมและจริยธรรมว่า คุณธรรม จริยธรรมเป็นคำที่คู่กันเสมอ คุณธรรมคือความดีความงามมีลักษณะเป็นนามธรรม แต่จริยธรรมหมายถึงการกระทำที่ดีงาม ทั้งที่ดีต่อตนเองและผู้อื่น มีลักษณะเป็นรูปธรรม สังเกตเห็นได้เป็นกริยาที่แสดงออกมาภายใต้กระบวนการ คิดและตัดสินใจของตนเอง ดังนั้น จึงเป็นการสมควรที่ทุกๆ คนจะต้องฝึกตนให้มีคุณธรรม จริยธรรมอยู่เสมอ เพราะการกระทำที่ดีงามย่อมไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน แต่กลับจะทำให้ทุกๆ คนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข มีความรักและเมตตาต่อกัน เป็นการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน สามัคคีร่วมมือร่วมใจ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ซื่อสัตย์ไม่คดโกง ไม่เห็นแก่ตัว แต่กลับ เห็นว่า ส่วนรวมมาก่อนส่วนตัว และมีวินัย เป็นต้น ซึ่งการที่จะให้สมาชิกในสังคมมีคุณธรรม จริยธรรม นั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้รับการอบรมบ่มเพาะ ปลูกฝัง ฝึกฝน ลงมือปฏิบัติและพัฒนาตั้งแต่เยาว์วัย ดังคำพูดที่ว่าไม้อ่อนดัดง่าย ไม้แก่ดัดยาก เพราะวัยเด็กเป็นวัยที่ปลูกฝังได้ง่ายกว่าวัยผู้ใหญ่ ดังนั้น สถาบันครอบครัวและสถาบัน การศึกษาจึงต้องร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้เด็กๆ เจริญเติบโตและมีพัฒนาการทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ค่านิยมที่ดีงามนั่นเอง

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560, หน้า 8) ได้กล่าวถึงความสำคัญของ คำว่า “คุณธรรม จริยธรรม” หมายถึง ภาวะจิตใจที่เมื่อแสดงออกเป็นความประพฤติแล้ว สังคมตัดสินได้ว่าเป็นจริยะที่ดี ถ้าใจเราคิดดี คิดจริงและคิดงาม และประพฤติออกมาดี จริง งาม แสดงว่าคนๆ นั้นมีคุณธรรม แต่ถ้าใจคิดชั่วคิดไม่จริง (เท็จ) คิดไม่งาม ก็จะมีความประพฤติชั่ว เท็จ และไม่งาม ซึ่งเราก็จะเรียกว่า คนไม่มีคุณธรรม

ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมว่าเป็นหลักแห่งความประพฤติดี เป็นพฤติกรรมการแสดงออกอันเนื่องมาจากคุณงามความดีในจิตใจ ตามหลักศีลธรรม ปรัชญา ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม พฤติกรรมที่แสดงออกเป็นไปตามความสำนึกในจิตใจ กระทำเพราะเป็นสิ่งที่ดีงามถูกต้อง ไม่ใช่เพราะมีกฎระเบียบหรือสภาพบังคับให้ต้องกระทำ ถ้าผู้ใดมีคุณธรรมในจิตใจแล้วแสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม ก็จะได้ชื่อว่าเป็นผู้มีจริยธรรมอันงดงาม ดังนั้น คำว่า “คุณธรรมจริยธรรม” เป็นคำที่คนส่วนใหญ่จะกล่าวควบคู่กันอยู่เสมอ ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม เป็นสิ่งที่ควรได้รับการปูพื้นฐานให้กับทุกคน เพราะเป็นรากฐานของความเจริญและความเสื่อมของสังคม ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าจะบังเกิดขึ้น เมื่อคนในสังคมมีคุณธรรม จริยธรรม ก็จะอยู่อย่างเป็นสุข ส่งผลให้สังคมและประเทศชาติเจริญก้าวหน้า

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

5.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมไว้ดังนี้

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์ (2542, หน้า 260) กล่าวว่า คุณธรรมและจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ 1) การยึดมั่นในความดีหรือคุณงามความดีของสังคม คือ การไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับสิ่งไม่ดีทั้งหลาย เช่น อบายมุขต่างๆ และการละเมิดสิทธิและเสรีภาพของคนอื่น เป็นต้น การปฏิบัติด้วยการยึดมั่นอยู่กับความดีก็คือ การกระทำแต่สิ่งดีงาม ไม่ข้องแวะกับสิ่งไม่ดีทุกอย่างทุกประการ 2) ปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่น กล้าหาญ และอดทน เพราะการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมนั้นนอกจากความเข้าใจอย่างถ่องแท้จนเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาแล้ว ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องมีและปฏิบัติด้วยความกล้าหาญ และความอดทน ใช้หลักการทางสายกลางหรือความพอประมาณ ความเมตตากรุณาและด้วยความยุติธรรมทั้งต่อตนเองและบุคคลอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หมายความว่า การปฏิบัติในสิ่งที่เป็นความดีงามนั้นต้องมีสติและสมาธิอยู่ตลอดเวลา ความมั่นคงและความเที่ยงตรงในด้านจิตใจและการประพฤติปฏิบัติจึงจะดำรงอยู่ได้ 3) ใช้ปัญญาและพัฒนาด้านสติปัญญาในการปฏิบัติ หมายความว่า ผู้ปฏิบัติไม่พอใจเพียงการ ปฏิบัติตามหลักจริยธรรมที่ได้กระทำอยู่ในแต่ละวันเท่านั้น แต่จะต้องใช้สติปัญญา วิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์ให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นอยู่เสมอ เกี่ยวกับความดีหรือคุณงามความดีต่างๆ ของสังคม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเข้าถึงคุณงามความดีของตนเอง และยกระดับคุณธรรมจริยธรรมของตัวเองให้มีระดับสูงขึ้นอยู่เสมอ 4) เป้าหมายของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมคือความสงบสุขยั่งยืนของสังคม หมายความว่า การปฏิบัติตามหลักจริยธรรม มีจุดมุ่งหมาย คือ การก่อระบบระเบียบ และความมั่นคงยั่งยืนของกลุ่มคนและสังคมโดยรวม ผู้ปฏิบัติที่ยึดมั่นและดำเนินการตามหลักปฏิบัติทั้ง 3 ประการข้างต้น จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้กลุ่มองค์กร สถาบันและสังคมที่ตนเองดำรงอยู่อย่างมีความสุขยั่งยืนตลอดไป

พระบำรุง ปญฺญาพโล (โพธิ์ศรี) (2554, หน้า 25) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมไว้ว่า คุณธรรมเป็นเรื่องของความดีที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลส่วนการกระทำดี หรือพฤติกรรมดีที่บุคคลได้กระทำนั้น เป็นเรื่องของจริยธรรมด้วยเหตุนี้ คุณธรรมจริยธรรมเป็นของคู่กัน กล่าวคือ เมื่อบุคคลมีจิตวิญญาณที่เปลี่ยนไปด้วยคุณความดี ย่อมจะกระทำแต่สิ่งที่ดีที่มีประโยชน์ทั้งสิ้น อย่างไรก็ตามหากบุคคลใดมีแต่ความคิดดี แต่ไร้การกระทำดี ย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น แต่ประการใดแต่ยังมีประโยชน์อยู่บ้าง เพราะมิได้สร้างความสับสนวุ่นวาย หรือความเดือดร้อนหรือเป็นอันตรายต่อผู้ใด

ชาตรี เทียนทอง (2556, หน้า 16-17) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมจริยธรรม คือ การทำให้ดีให้เจริญ โดยใช้หลักประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดคุณงามความดี โดยมหลักประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดคุณงามความดีและใช้ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมนั้นเรียกว่า “หลัก 4 ก.” มา ซึ่ง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ประกอบด้วย ก. ที่ 1 หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก. ที่ 2 หลักการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ก. ที่ 3 หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ก. ที่ 4 หลักการจัดการความรู้ และเสริมด้วยหลักการจูงใจอันเป็นหลักการเพื่อการรักษาคุณงามความดีให้คงอยู่

หลักประพฤติปฏิบัตินี้จะนำมาบูรณาการให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยยึดหลักประพฤติปฏิบัติที่ดีดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และประการสำคัญ คือ บุคลากรขององค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงเจ้าหน้าที่คนสุดท้ายต้องมีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนและเป็นแบบอย่าง ผู้ให้การพัฒนาต้องมีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี มีความเข้าใจในเชิงปฏิบัติ มีความศรัทธาในคุณงามความดีและลงมือทำด้วย “หัวใจ” ที่เต็มเปี่ยมด้วย “ความรัก” ผู้รับการพัฒนาต้องเข้าใจ ยอมรับ พร้อมที่จะเข้าสู่การพัฒนาด้วยความสมัครใจ

กลยุทธ์การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมจะต้องดำเนินไปด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ เรียบง่าย ไม่เพิ่มภาระงาน และค่อยเป็นค่อยไปในลักษณะการซึมซับเพื่อให้ฝังลึกในจิตใจ ทั้งนี้ความผลสำเร็จในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่แท้จริงไม่ใช่เพียงแค่การบรรลุเป้าหมายตามที่คาดหวังไว้ แต่ต้องรักษาความมีคุณธรรม จริยธรรม ให้คงอยู่และดำเนินไปอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้ 1) ความศรัทธาในคุณงามความดี 2) การให้ความสำคัญ สนับสนุนและการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา 3) การมีส่วนร่วมและความเสียสละ 4) การประพฤติปฏิบัติด้วยจิตสำนึกที่ดี 5) การธำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม ไม่ใช่เป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม แต่เป็นการปลูกจิตสำนึก ให้รู้สึกผิดชอบชั่วดี ตระหนักในคุณงามความดี และสามารถสร้างคุณค่าให้แก่ตนเอง ผู้อื่น และราชการเพื่อยังประโยชน์ให้แก่แผ่นดิน

พระมหาอาจริยพงษ์ คำตั๋น (2554, หน้า 33 - 34) ได้อธิบายถึงการพัฒนามนุษย์ไว้ว่าจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ทั้ง 3 ด้านเป็นการดำเนินชีวิตที่มีความสัมพันธ์อิงอาศัยเป็นปัจจัยส่งผลต่อกัน และต้องพัฒนาไปด้วยกัน โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมสำหรับพฤติกรรมที่ดีงาม คือ พฤติกรรมทางกาย วาจา ที่แสดงออกมาภายนอก ซึ่งมีผลต่อตัวเองและผู้อื่นตามลักษณะที่แสดงพฤติกรรมออกมา เช่น ความมีวินัย ไม่เบียดเบียน การประกอบสัมมาชีพ การรู้จักประมาณ เป็นต้น เป็นช่องทางให้จิตใจพัฒนา และช่วยให้ปัญญามีความเจริญงอกงาม 2) จิตใจ สำหรับจิตใจเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นตัวชี้นำพฤติกรรม ต้องสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นในการทำความดี หรือสร้างแรงจูงใจให้ทำความดี บ่มเพาะให้มีจิตใจที่ดีงามมั่นคงเข้มแข็ง สามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนเองได้ในกรณีที่ต้องเผชิญกับสิ่งยั่วยุต่างๆ จากภายนอก 3) ปัญญา เป็นตัวแก้ปัญหา เป็นตัวจัดปรับพฤติกรรมและจิตใจให้ลงตัวพอดี เป็นตัวนำสู่จุดหมายแห่งอิสรภาพและความสุข ต้องพัฒนาให้มีทัศนคติที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต ใช้วิธีคิดอย่างมีเหตุผล มีวิธีคิด แก้ปัญหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และตัดสินใจอย่างถูกต้องบนฐานของปัญญา การพัฒนาปัญญานี้ต้องควบคู่และอิงอาศัยการพัฒนาทั้งพฤติกรรมและจิตใจ

จากหลักการพัฒนาจริยธรรมดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาจริยธรรมนั้นจะต้องพัฒนาให้ครบทั้ง 3 ด้าน และด้านที่สำคัญที่ได้ชี้ให้เห็นเป็นความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การฝึกฝนพัฒนาปัญญา คือความรู้ เพราะเมื่อปัญญาได้รับการพัฒนาแล้วตัวปัญญาก็จะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม (พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), 2559, หน้า 3) ซึ่งสอดคล้องกับ Kohlberg นักวิชาการศึกษาตะวันตกที่เห็นว่าการพัฒนาการทางสติปัญญาและอารมณ์เป็นรากฐานของการพัฒนาจริยธรรม โดย Kohlberg เชื่อว่า จริยธรรมของมนุษย์มีระดับพัฒนาการตามระดับวุฒิภาวะเพราะเกิดจากกระบวนการทางปัญญา ซึ่งมีการเรียนรู้มากขึ้น ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg แม้กระทั่ง Piaget มีความเชื่อว่า การเรียนรู้ของมนุษย์เกิดจากการปรับตัวและความสมดุลระหว่างสติปัญญากับสภาวะแวดล้อมที่มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ พัฒนาการมีความต่อเนื่องและเจริญขึ้นตามวุฒิภาวะ โดยนักการศึกษาทั้งสองเชื่อว่า จริยธรรมของมนุษย์มีการพัฒนาตามวุฒิภาวะ เพราะเกิดจากกระบวนการทางปัญญา

เสนีย์ คำสุข, และคนอื่นๆ (2560, หน้า 36) คุณสมบัติเบื้องต้นอันเป็นความพร้อมของผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความพร้อมเกี่ยวกับธรรมชาติของชีวิตและหลักจริยธรรม ทุกคนมีโอกาสเรียนรู้มาตั้งแต่วัยต้น ของชีวิตจากการเลี้ยงดู การศึกษาอบรม และจากประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยอาจเป็น ในวิถีทางที่ ต่างกัน จึงเป็นผลให้บุคคลมีพัฒนาการทางจริยธรรมต่างกัน จากกฎเกณฑ์การตัดสินที่ต่างกัน 2) การใฝ่ธรรม ลักษณะโดยทั่วไปมนุษย์มีธรรมชาติของการแสวงหาความถูกต้อง เป็นธรรม หรือความดีงามตั้งแต่วัยทารก คุณสมบัตินี้ทำให้บุคคลนิยมคนดี ชอบสังคมที่มีคุณธรรมจริยธรรม ต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี อย่างไรก็ตามประสบการณ์ในชีวิตจากการเลี้ยงดูและเจริญเติบโตในสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคคลพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้มีจริยธรรมสูงกว่าผู้อื่น 3) การรู้จักตนเองของบุคคลนั้น กล่าวคือ สร้างความสามารถในการพิจารณาให้รู้อิทธิพลของความดีและความไม่ดีของตนให้ชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้บุคคลสามารเสริมสร้างความดีของตนให้มีพลังเข้มแข็ง ใน ลักษณะที่ตนเองและสังคมยอมรับได้ ความรู้จักตนเองนี้จะท าให้บุคคลมีความมั่นใจ มีพลังและพร้อมที่จะขจัดความไม่ดีของตน และพัฒนาตนเองอย่างถูกต้องดีขึ้น

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน (2561, หน้า 28) ได้กล่าวถึงคุณธรรม จริยธรรมไว้ว่า คุณธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุข และความเจริญให้แก่บุคคล เป็นส่วนตัวและแก่ประเทศชาติ เป็นส่วนรวม เพราะว่าคุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องช่วยให้แต่ละคน ประสบความสุขความเจริญในหลายๆ ทาง เช่น 1) คุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องธำรงศักดิ์ของความเป็นมนุษย์ เราไม่ตีคุณค่าของ มนุษย์เป็นตัวเงิน แต่จะตีค่ากันด้วยคุณธรรม ผู้มีคุณธรรมจะเป็นผู้ที่ได้รับการยกย่อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ว่าเป็นคนดีคนที่มีค่ามาก ส่วนผู้ไร้คุณธรรม จริยธรรม อาจถูกประณามว่า “เหมือนไม่ใช่คน” เป็นคนมีค่าน้อย 2) คุณธรรม จริยธรรม เป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น “ความซื่อตรง” ทำให้คนมีความสมบูรณ์ในความคิดและการกระทำ เพราะไม่มีความขัดแย้งกันระหว่างความคิด คำพูด และการกระทำ 3) คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องเสริมมิตรภาพ เช่น “ความจริงใจ” ทำให้ความสำคัญกับบุคคลอื่น เป็นไปอย่างราบรื่น คนไม่จริงใจย่อมไม่ได้รับความไว้วางใจ จึงทำให้เสียผลประโยชน์ที่ควรจะได้ 4) คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องสร้างความสบายใจ ซึ่งนอกจากความสบายใจ เพราะกระทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรแล้ว ยังสบายใจที่ไม่ต้องระแวดระวังในอันตรายที่จะมีมาอีกด้วย เพราะผู้มีคุณธรรม จริยธรรมจะเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติแต่ในทางที่ถูกต้องและไม่ทำผิด 5) คุณธรรม จริยธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จ และความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพ และดำรงชีวิต

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม สามารถปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน เห็นประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน โดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

6. การมีทักษะด้านการบริหาร

6.1 ความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่าน ได้ให้คำนิยามและความหมายของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2557, หน้า 3) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่งอย่างใดหรือ หลายอย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนด โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม

ธนพร มากระจัน (2558, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการของผู้บริหารองค์กร ซึ่งเกิดจากการวางแผน สั่งการ และจัดการให้การปฏิบัติงานในองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือจากบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานอย่างมีระบบแบบแผน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มีสบัฮ สาเม๊าะ (2558, หน้า 90) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง การบริหารงานของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ที่จะคอยเป็นตัวขับเคลื่อนการบริหารของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีทักษะที่ผู้บริหารทุกคนจะต้องตระหนักและขาดมิได้ 4 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านวิชาการ ซึ่งในงานวิจัยส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับทักษะทั้ง 4 ด้านดังกล่าว โดยได้นำมาตั้งไว้เป็นประเด็นต้นๆ เพื่อทำการศึกษาวิจัย งานวิจัยส่วนใหญ่ พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านยังมีอีกหลายข้อคำถามที่จะต้องมีการพัฒนาต่อไป ดังนั้น ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรคำนึงถึงประเด็นหลักใน 4 ด้านนี้ให้มาก เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพต่อไป

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา (2558, หน้า 32) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความชำนาญ เชี่ยวชาญ หรือความสามารถการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะ ด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝนหรือการกระทำบ่อย

ศศิตา เพลินจิต (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ ที่มีอยู่โดยผ่านทางกระบวนการวางแผน การจัดการ จูงใจและการควบคุม

อุไรวรรณ รักยิ้ม (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร โดยใช้ทรัพยากรมนุษย์และอื่นๆ ที่มีอยู่โดยผ่านกระบวนการวางแผน การจัดการการจูงใจ และการควบคุม

โชคชัย นาไชย (2559, หน้า 31) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถและการกระทำ ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ จึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่างๆ เพื่อการวางแผนการกำหนดนโยบายการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านต่างๆ และใช้ทักษะตามความสามารถที่มีอยู่จะทำให้ได้รับความรักความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนอื่นๆ ทั่วไปอย่างดี

อุษา แซ่เตียว (2559, หน้า 17) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่เกิดจากพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อภินันท์ จันทร์ศรีทอง (2559, หน้า 8) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยอาศัยกระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การควบคุม การติดตาม และการประเมินผล โดยทรัพยากรและเทคโนโลยี ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผ่องพรรณ พลราช (2560, หน้า 37) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารของผู้บริหารตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัยทรัพยากรบุคคลและกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สำเภา เสมศึกสาม (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถหรือความชำนาญ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

อัจฉรา คำพูล (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิคและวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการทรัพยากรได้อย่างคล่องแคล่ว แม่นยำและเกิดประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2561, หน้า 11) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้กระทำ

แดรก, และรูซ์ (Drake, & Roe, 1986, pp.29 - 30) ได้ให้ความหมายว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ทักษะที่ความสามารถในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญาในการบนิหารงานภายในองค์กร เป็นทักษะของผู้บริหารที่สามารถพัฒนาได้ และเป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้างทักษะด้านอื่นๆ

แคทซ์ (Katz, 1995, pp.33-42) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะแปลกความรู้สึกที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำ

เบอร์นาร์ด (Barnard, 1996, p.116) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

แฮร์รีส (Harris, 1998, pp.16-19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะ หมายถึง มีความคล้ายคลึงกับกระบวนการแต่มีความแน่นอนง่ายกว่า และใช้ได้กับงานต่างๆ ได้

ฮอย, และมิสกีล์ (Hoy, & Miskel, 2001, pp.437-438) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่มุ่งสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ อาทิ การตัดสินใจ การสร้างแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในอนาคตด้วย

ดรักเกอร์ (Drucker, 2006, p.84) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจในสังคม

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีทักษะด้านการบริหาร หมายถึง กระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยอาศัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2 ความสำคัญของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีของแคทซ์ (Katz, 2005, p.64) ที่เรียกว่า ทฤษฎี 3 ทักษะของ แคทซ์ (Katz's Three skills Theory) ซึ่งเขาได้อธิบายทฤษฎีไว้ว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมีอยู่ 3 ทักษะ คือ

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของ ผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆ ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร เป็นทักษะเทคนิคที่เกิดจากการฝึกอบรม การศึกษาหาความรู้ต่างๆ จากประสบการณ์ จนทำให้ผู้บริหารเกิดความชำนาญในการบริหารงาน เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่ การจัดชั้นเรียน เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะทางเทคนิคที่สำคัญของผู้บริหารประกอบด้วย ทักษะด้านการวางแผน (planning skills) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่มและการติดต่อสื่อสารความหมาย (group process and communication skills) ทักษะทางด้านการจัดการ (management and organizational skills) เป็นต้น

2. ทักษะด้านมนุษย์ (human skill) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคนและไม่ใช่ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ แต่เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ทักษะเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ ส่วนทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคนเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์จะต้องรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น และต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับการงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความสนใจของบุคคลนั้นๆ

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skill) เป็นทักษะของผู้บริหารที่จะมองภาพรวมขององค์กร จากองค์ประกอบย่อยๆ ภายในองค์กร สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อนภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร นอกจากนี้จะต้องเห็นภาพว่าภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นๆ ธุรกิจอื่นๆ ด้านนโยบายสังคม การเมือง ชุมชน และการพัฒนาของประเทศอย่างไร

แคทซ์ (Katz, 2005, p.15) ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่า ทักษะด้านเทคนิคมีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้บริหารระดับต่ำ แต่เมื่อการบริหารจัดการระดับสูงขึ้นเรื่อยๆ การใช้ทักษะการบริหารทักษะด้านเทคนิค มีความสำคัญลดลง โดยมีเงื่อนไขว่าผู้บริหารนั้นต้องมีผู้ปฏิบัติงานที่เก่งทักษะด้าน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

เทคนิคสามารถแก้ปัญหาด้วยตนเองได้ เมื่อมองการบริหารไปถึงระดับสูง พบว่า ทักษะด้านเทคนิคไม่เหลืออยู่เลยหรือเหลืออยู่แต่น้อยมาก ทักษะด้านมนุษย์ คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจำเป็นมากในทุกระดับของการบริหารและมีผลการศึกษาสนับสนุน ดังนี้ 1) ทักษะด้านมนุษย์ มีความสำคัญมากสำหรับหัวหน้าโฟร์แมน ซึ่งเป็นผู้ต้องลงไปสัมผัสโดยตรงกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน 2) ผู้บริหารระดับกลาง ต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการสื่อสารภายในองค์กร ให้มากขึ้น 3) ผู้บริหารระดับสูงสุด ต้องเข้าใจตนเองและเข้าใจในความเป็นมนุษย์ และเข้าใจในความสัมพันธ์ของมนุษย์

ดูบริน (Dubrin, 2012, pp.17 - 19) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในด้านเทคนิคด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านมโนภาพ ด้านการวินิจฉัย และด้านนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องมีทักษะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะด้านเทคนิคสัมพันธ์กับความเข้าใจ และความสามารถในการทำกิจกรรมเฉพาะทางในเรื่องวิธีการกระบวนการขั้นตอน และเทคนิคต่างๆ ซึ่งทักษะด้านเทคนิคยังรวมไปถึงความสามารถในการเตรียมงบประมาณ จัดตารางเวลา การเตรียมการ วิเคราะห์ตาราง ทำการอัพโหลดข้อมูลบนเครือข่าย การสาธิตต่ออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และการมีความรู้ขั้นสูงในด้านธุรกิจ เช่น การพัฒนาแผนการตลาดสำหรับผลิตภัณฑ์ ทักษะด้านเทคนิคเป็นทักษะ ด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) ทักษะด้านการศึกษา และการสอน (educational and instructional skills) ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) ทักษะ ความรู้ความคิด (cognitive skills) “hard skill” หรือทักษะความสามารถในการททำงาน ซึ่งการมีทักษะด้านเทคนิคที่ดีสามารถยกระดับการบริหาร ตัวอย่างเช่น บิลเกต จากบริษัทไมโครซอฟท์ที่เริ่มต้นอาชีพของเขาจากการเป็นโปรแกรมเมอร์

2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) ทักษะด้านการติดต่อหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานเป็นกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรการสื่อสารเป็นองค์ประกอบ สำคัญของทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคล เนื่องจากเป็นหลักของการส่งสารและรับสาร ในการทำงานและแม้ว่าทักษะด้านการติดต่อระหว่างบุคคลจะถูกกล่าวว่าเป็น “soft skill” หรือทักษะที่เกี่ยวกับคน ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าเป็นทักษะที่เรียนรู้ได้อย่างง่ายๆ ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลเป็นทักษะที่สำคัญกว่าทักษะด้านเทคนิคในการที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำ และผู้บริหารโดยส่วนใหญ่มักจะประสบความล้มเหลว เพราะความสามารถของทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไม่สัมพันธ์กับความต้องการของอาชีพ เช่น ผู้บริหารที่อวดเก่ง อันธพาลกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอจนเป็นนิสัย พหุวัฒนธรรมเป็นอีกด้านที่สำคัญอันอยู่ภายใต้ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำหรับผู้บริหารในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และดำเนินธุรกิจกับผู้คนจาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

หลากหลายเชื้อชาติ ซึ่งพหุวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความสำคัญของความสามารถในการพูดได้สองภาษาของผู้บริหาร รวมไปถึงผู้ใต้บังคับบัญชา อันแสดงถึงการมีสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในโลกปัจจุบัน และสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วยหลากหลายเชื้อชาติ

3. ทักษะด้านมโนภาพ (conceptual skills) ทักษะด้านมโนภาพเป็นความสามารถในการมองภาพรวม รวมไปถึงความเข้าใจถึงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบเหล่านั้นว่าสัมพันธ์กันอย่างไร และเมื่อเกิดความเปลี่ยนแปลงขึ้นจะส่งผลกระทบอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังเป็นการทราบความสัมพันธ์ระหว่างธุรกิจกับอุตสาหกรรม ชุมชน การเมือง สังคม และภาวะทางเศรษฐกิจ ทักษะด้านมโนภาพเป็นทักษะที่สำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง เนื่องด้วยหน้าที่ที่จะต้องติดต่อประสานงานกับสังคมภายนอกองค์กร ดรักเกอร์ (drucker) ได้เน้นว่า สิ่งเดียวที่เป็นข้อได้เปรียบของประเทศที่พัฒนาแล้ว คือ การมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพจำนวนมากกว่า แม้ในประเทศที่พัฒนาจะมีแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพเช่นกันก็จริง แต่ก็มีจำนวนน้อย อีกทั้งยังกล่าวไว้ว่า ความต้องการแรงงานที่มีทักษะด้านมโนภาพในประเทศมหาอำนาจนั้นจะสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4. ทักษะด้านการวินิจฉัย (diagnostic skills) ผู้บริหารมักจะต้องทำหน้าที่วินิจฉัย ค้นหาสาเหตุของปัญหา และตัดสินใจแก้ไขปัญหาเหล่านั้น ซึ่งจะต้องอาศัยทักษะด้านอื่นๆ ร่วมด้วย เนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้ทักษะด้านเทคนิค ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือด้านนโยบายในการวินิจฉัยปัญหาเพื่อหาทางแก้ไข อันเป็นความท้าทายในการเป็นผู้บริหารที่จะต้องค้นหาต้นต่อของปัญหา และเสนอแนะแนวทางการแก้ไข เช่น ผู้จัดการจะต้องทราบถึงสาเหตุของการที่ยอดขายไม่เพิ่มขึ้น แม้ว่าจะมีการติดตั้งและใช้ระบบที่ทันสมัย

5. ทักษะด้านนโยบาย (political skills) ส่วนที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ ผู้บริหารจะต้องมีอำนาจและมีความสามารถในการรักษาอำนาจนั้นผู้บริหารจะใช้ทักษะด้านนโยบายในการได้มาซึ่งอำนาจที่จำเป็นต้องมีเพื่อที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์กร ทักษะด้านนโยบายยังรวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์และความประทับใจที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารที่มีทักษะด้านนี้สูงจะสามารถเข้าใจบุคคลได้ในทันทีถึงพื้นฐานของความเชื่อของบุคคลเหล่านั้นให้ผู้บริหารสามารถควบคุมผลลัพธ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ อีกทั้งการมีทักษะนโยบายสูงยังช่วยลดความเครียด และแรงกดดันระหว่างการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลได้ ด้วยเช่นกัน ทักษะ ด้านนโยบายถือว่าเป็นส่วนเติมเต็มของความสามารถในการทำงานและทักษะพื้นฐานอื่นๆ หากผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับทักษะด้านนี้และนำมาใช้ในการทำงาน จะทำให้บุคลากรในองค์กรพึงพอใจและก้าวหน้าในการทำหน้าที่ของตนในองค์กร และยิ่งใช้เวลาในการกำหนดการเมืองในองค์กรมากเท่าไร ยิ่งช่วยลดเวลาในการเผชิญปัญหาของลูกค้าและช่วยเพิ่มผลผลิตได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นทักษะที่ผู้บริหารทำงานกับสิ่งของผู้บริหารที่ใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิคต่างๆ

ในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ในการบริหาร ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับคน และไม่ใช่ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ สามารถมองเห็นและเข้าใจในความซับซ้อน ภายในองค์กร สามารถที่จะผสมผสานเชื่อมโยงส่วนต่างๆ ขององค์กรให้เข้ามาช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความสามารถที่จะมองเห็นจุดด้อยขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่นๆ ภายในองค์กร

6.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านการบริหาร

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านการบริหารไว้ ดังนี้

เจริญ ไวรวัจนกุล (2552, หน้า 79) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานสถานศึกษาอยู่ด้วยกัน 8 ประการ ดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคลภายในโรงเรียนซึ่งหมายถึง ครู เจ้าหน้าที่ คนงาน และภารโรง เพื่อได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย 2) การปกครอง แนะแนวนักเรียน และการติดต่อกับผู้ปกครองนักเรียน 3) การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร แบบเรียน หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์ประกอบการสอน และกระบวนการการสอน เพื่อให้ได้มาซึ่งการสอนที่มีคุณภาพ 4) การบริหารงานต่างๆ เกี่ยวกับชุมชนในฐานะที่โรงเรียนเป็นผู้นำของชุมชนเพื่อพัฒนาชุมชนในทุกๆ ด้าน 5) การจัดระบบบริหารโรงเรียน กำหนดอำนาจหน้าที่และแผนภูมิบริหารโรงเรียนเพื่อให้ โรงเรียนเป็นหน่วยงานที่มีระเบียบแบบแผนสมกับเป็นองค์กรที่ดี 6) การบริหารอาคารสถานที่และวัสดุภัณฑ์ 7) การบริหารงานธุรการ ได้แก่ งานเสมียน เอกสารต่างๆ การเงิน และการบริการของโรงเรียน 8) การประเมินผลงาน ซึ่งจะต้องดำเนินการเป็นระยะต่อเนื่องกันไม่ขาดสาย

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 54) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้นส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญสรุปได้ ดังนี้ 1) เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 2) เป็นผู้นำในการบริหาร ยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน 3) เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ 4) เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ 5) เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน 6) เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริม ให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน 7) เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในการสร้างสรรค์ 8) เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมลงมือทำ และร่วมรับผิดชอบเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ 9) เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน 10) เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

วิจิตร ศรีสอ้าน (2554, หน้า 3 - 5) ที่กล่าวว่า นักบริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารที่แจ่มชัด เข้าใจกระบวนการและวิธีการที่ดี มีการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มีความสามารถในการมององค์รวมใรความสัมพันธ์ทั้งหมดเท่านั้น จึงจะบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ มีความยืดหยุ่นสูง เล็งเห็นผลที่เกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการใช้ประโยชน์คุ้มค่าจากการเรียนรู้ด้วยประสบการณ์และศึกษาปัญหาเป็นบทเรียน

วีนัส ม่านมุ่งศิลป์ (2560, หน้า 1) กล่าวว่า ทักษะทางการบริหาร มี 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) สาระสำคัญของรูปแบบโดยบูรณาการครอบคลุม 3 ด้าน คือ ทักษะทางเทคนิค ได้แก่ การวางแผน กระบวนการกลุ่ม การติดต่อสื่อสารและการจัดการ ทักษะด้านมนุษย์ ได้แก่ มนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ และภาวะผู้นำ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ การตัดสินใจและภาวะผู้นำ 4) แนวทางการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ 5) เงื่อนไขและความสำเร็จของการนำรูปแบบสู่การปฏิบัติ

เคนเนท, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่มและกิจกรรม โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้ 1) ด้านบุคคลได้แก่บทบาทด้านการเป็นหัวหน้าองค์การและเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) ด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์รวมของการสั่งการภายในองค์การ ประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด 3) ด้านการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้ขจัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์การ

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านการบริหารว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะในการแก้ปัญหา สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องและทันท่วงที สามารถวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์จากสภาพแวดล้อม เพื่อประกอบการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

7. การมีบุคลิกภาพที่ดี

7.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน) (2551, หน้า 21) กล่าวว่า แม้คำนิยามจะมีหลากหลาย แต่นักวิชาการโดยทั่วไปก็เห็นพ้องกันว่าบุคลิกภาพ คือ โครงสร้างทางจิตวิทยา (psychological construct) เป็นมโนคติที่สลับซับซ้อน ซึ่งได้รวมถึงภูมิหลังพิเศษทางยีนส์ของบุคคล (ยกเว้นแฝดเหมือน) และประวัติการเรียนรู้รวมทั้งวิธีที่ความซับซ้อนเหล่านี้ และประสานกันทำให้เกิดพฤติกรรมสนองต่อสิ่งเหล่านี้ เฉพาะในสิ่งแวดล้อม

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2553, หน้า 7) กล่าวว่า ทฤษฎีบุคลิกภาพสามารถจัดแบ่งได้เป็น 5 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (psychoanalysis theory) 2) ทฤษฎีมนุษยนิยม (humanistic

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

theory) 3) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (behavioral theory) 4) ทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait theory) 5) ทฤษฎีปัญญานิยม (cognitive theory)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (big five personality types) จัดอยู่ในกลุ่มทฤษฎีลักษณะนิสัย (trait theory) ซึ่งทฤษฎีในกลุ่มลักษณะนิสัยนี้จะจำแนกบุคลิกภาพของบุคคลตามแนวโน้มลักษณะนิสัย ทฤษฎีนี้จึงได้รวบรวมและจัดระบบลักษณะนิสัยที่มีความใกล้เคียงกันเข้าประกอบกันเป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพ และมุ่งทำนายพฤติกรรมของ มนุษย์ตามแนวโน้มลักษณะนิสัยที่แสดงออก

ศรีเรือน แก้วกังวาล (2553, หน้า 5) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา กิริยามารยาท การแต่งตัว วิธีการพูดจา การนั่ง การยืน ฯลฯ ส่วนภายใน คือ ส่วนที่มองเห็น ได้ยาก แต่อาจทราบได้โดยการอนุมาน เช่น สติปัญญา ความถนัด ลักษณะอารมณ์ประจำตัว ความใฝ่ฝันปรารถนา ปรัชญาชีวิต ค่านิยม ความสนใจ ฯลฯ ลักษณะของบุคลิกภาพของมนุษย์ถูกหล่อหลอมและประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีการปรับตัวของบุคคลและสิ่งแวดล้อมทั้งที่เป็นนามธรรม วัตถุธรรม และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ออกจากกันโดยเด็ดขาด ทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและกัน และมีผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่

นิติพล ภูตะโชติ (2559, หน้า 112) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล การแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวจะต้องคงเส้นคงวาพอสมควร ลักษณะเกี่ยวกับแบบแผนของพฤติกรรม และแนวความคิดต่างๆ ของมนุษย์ที่มีความแตกต่าง

ลาเซน, และบูซ (Larsen, & Buss, 2002, p.124) กล่าวว่าบุคลิกภาพ คือ คุณลักษณะทางจิต และกลไกภายในที่ถาวรของแต่ละบุคคล ซึ่งได้รับการจัดการและมีอิทธิพลต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การปรับตัวในสภาพแวดล้อมและสังคม

เฟียส (Feist, 2021, p.69) กล่าวว่า แม้ว่าความหมายของบุคลิกภาพจะไม่ตายตัวที่เป็นที่ยอมรับของนักทฤษฎีบุคลิกภาพ แต่เราสามารถสรุปได้ว่าบุคลิกภาพเป็นรูปแบบของลักษณะที่ค่อนข้างถาวรและไม่ซ้ำกัน แตกต่างไปตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จากความหมายที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายมราสมบูรณ์ แข็งแรง ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล มีลักษณะถาวรและค่อนข้างคงที่ ประกอบไปด้วยส่วนภายนอกที่สังเกตได้ เช่น รูปร่าง การพูดจา การเดิน เป็นต้น และส่วนภายในที่ไม่สามารถสังเกตได้ เช่น ความคิด ความถนัด ทัศนคติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

เป็นต้น โดยบุคคลจะหลอมรวมบุคลิกภาพจากประสบการณ์ สังคม พันธุกรรม วัฒนธรรม และการปรับตัวของบุคคลในแต่ละสถานการณ์

7.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

กิตติมาพร ชูโชติ (2562, หน้า 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่จะเป็นผู้นำว่า “เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะทำให้องค์กรทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารของผู้นำนั้นเกิดจากพฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ ไม่ใช่เกิดจากอำนาจที่เป็นทางการ และส่งผลให้คนเชื่อและทำตาม” โดยได้เสนอแนะบุคลิกภาพของ “ผู้นำในอนาคต” ที่ต้องการประสบความสำเร็จว่าต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ประกอบด้วย 1) ยืนหยัด คือ การที่ไม่ยอมเสียจุดยืน เสียความมั่นใจของตนเอง มีเหตุผลและการใช้วิจารณญาณของตนเอง 2) ยืดหยุ่น คือ การรู้จักผ่อนปรนตามสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติการบรรลุตามเป้าหมาย 3) ยินยอม คือ การรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ประนีประนอม 4) ยิ้มแย้ม คือ สามารถยิ้มรับสถานการณ์ได้ทุกรูปแบบ แสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม 5) ยกย่อง คือ การรู้จักยกย่องผู้อื่นด้วยความจริงใจ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558, หน้า 22) กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นภาพลักษณ์ภายนอกของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกิริยา ท่าทาง วาจา ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การวางตัว หรืออิริยาบถต่างๆ ที่แสดงออก ลักษณะการพูด ภาษาที่ใช้ ตลอดจนแบบความคิดที่สั่งมาจากจิตลักษณะภายในจนหลอมเป็นภาพลักษณ์ของบุคคล แม้ว่าช่วงชีวิตของบุคคล แสดงถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม แต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บุคลิกภาพก็เป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม 1) สร้างมนุษยสัมพันธ์ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมมีความเป็นมิตรมีความสามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ดีทำให้เกิดความพอใจ รักใคร่ ศรัทธา เคารพนับถือ เกิดบรรยากาศความสัมพันธ์ที่เป็นไปด้วยดี จึงส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุข เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น และทำงานร่วมกับผู้อื่น 2) สร้างความน่าเชื่อถือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีย่อมมีความมั่นใจในตนเอง เนื่องจากการรับรู้ในความสามารถ การได้รับการยอมรับ และส่งผลต่อการสร้างความเชื่อมั่นไปยังบุคคลอื่น มีความกล้าแสดงออก คือ กล้าพูด กล้าแสดงความคิดเห็น ชอบพบปะสังสรรค์กับผู้อื่น ซึ่งผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจแสดงออกมากขึ้น และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น 3) การส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนเอง สามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับภาวะความตึงเครียด และมีสุขภาพจิตดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นพื้นฐานแห่งความศรัทธา ซึ่งถือแก่ผู้พบเห็น ช่วยให้การทำงานสำเร็จได้ง่ายขึ้น ได้รับความร่วมมือและการติดต่อด้วยดี ได้รับ ความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานหากบุคลิกภาพภายนอกที่ดี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประกอบกับบุคลิกภาพภายในที่ดีเช่นนี้ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะเป็นแรงผลักกระตุ้นให้บุคคลนั้นมีความมานะพยายาม ให้ความสนใจในการพัฒนาตนเองให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน 5) ส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีเท่ากับเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดี หากบุคคลมีบุคลิกภาพที่ดีพร้อมทั้งบุคลิกภาพภายนอกซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งกิริยา ท่าทาง วาจา ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การวางตัว อิริยาบถต่างๆ ที่แสดงออก ลักษณะการพูด ภาษาที่ใช้ ตลอดจนแบบความคิดที่สั่งมาจากจิตลักษณะภายในจนหลอมเป็นภาพลักษณ์ของบุคคลที่ได้รับความชื่นชอบ เป็นที่รักใคร่ น่าเชื่อถือศรัทธา เคารพนับถือ ย่อมทำให้บุคคลนั้นประสบความสำเร็จในชีวิต

จากความสำคัญของบุคลิกภาพที่กล่าวไปแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า บุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะทำให้องค์กรทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารของผู้นำนั้นเกิดจากพฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ ไม่ใช่เกิดจากอำนาจที่เป็นทางการและส่งผลให้คนเชื่อและทำตาม

7.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

อัจฉรา สุขารมณ์, และคนอื่นๆ (2543, หน้า 90) ได้จำแนกบุคลิกภาพประกอบด้วยลักษณะ ที่เป็นเฉพาะบุคคล ดังนี้ 1) ลักษณะทางกาย ได้แก่ ลักษณะรูปร่าง ทรวดทรง กิริยาท่าทาง และการแต่งกาย อันเป็นลักษณะของบุคคล 2) ลักษณะทางใจหรือสติปัญญา ได้แก่ พฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกในส่วนเกี่ยวข้องกับความคิด การตัดสินใจ และการแก้ปัญหา 3) ลักษณะทางอารมณ์ ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงออกในขณะเกิดอารมณ์ หรือความรู้สึกเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ เช่น พอใจ ไม่พอใจ ความกลัว เป็นต้น 4) ลักษณะทางสังคม ได้แก่ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกเมื่ออยู่กับผู้อื่น การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่น ปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความเป็นผู้นำ ผู้ตาม และการสร้างมนุษยสัมพันธ์

จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยได้สรุปองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพว่า ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี มีความมั่นคงทางอารมณ์ ตรงไปตรงมา สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีกริยาสุภาพ แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทสะของสถานที่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เชษฐา แสงรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ ตาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย

ความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน ระดับมาก 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านวิชาชีพ รองลงมา คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านภาวะผู้นำ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นต่ำที่สุด คือด้านทักษะการบริหาร

วันวดี กู้เมือง (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร และอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ การเป็นผู้นำด้านสังคม และชุมชน การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม การเป็นผู้นำด้านจัดระบบ การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการและการเป็นผู้นำด้านวิชการ 2) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุริยันต์ จันโสด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพ และด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบสภาพความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อำไพ อุ่นศิริ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9

ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ

สมพงษ์ นาคเจือ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากยกเว้นด้านบุคลิกภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ความสามารถ และความเป็นผู้นำและผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการเปรียบเทียจำแนกตามประสบการณ์ในการสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถ ฟองศิริ (2558, บทคัดย่อ) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและเรียวลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านความเป็นผู้นำตามลำดับ

สุพรรณี สวยกลาง (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ สัมพันธ์ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้านความเป็นผู้นำตามลำดับ

ศุภัสตุ์ตรี คำศรีสุข (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามตัวแปร เพศ วิทยฐานะ ประสบการณ์ ดำรงตำแหน่งผู้บริหารและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง คือผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 140 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็น จากมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ไปน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบริหารจัดการด้านบุคลิกภาพ และด้านการใช้เทคโนโลยี 2) ผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศต่างกัน วิทยฐานะต่างกัน และขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีทัศนะ ต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพไม่แตกต่าง กับผู้บริหารที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าผู้มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี

2. งานวิจัยต่างประเทศ

ราล์ฟ (Ralph, 1974, p.1) ได้สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานซึ่งพอจะเสนอเป็นข้อปฏิบัติ ดังนี้ มีสติปัญญาดีมีความเป็นนักวิชาการ มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ และกิจกรรมทางสังคม เป็นผู้มีฐานะทางสังคมและทางเศรษฐกิจ เป็นผู้มีสังคมดี มีคามคิดระเริ่มสร้างสรรค์ มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย รู้วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตื่นตัว สายตายาว และรู้สถานการณ์ ให้ความร่วมมือ มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารที่สำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตน และปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานตามที่คุรุสภากำหนด อีกทั้งเกณฑ์ดังกล่าวมีลักษณะเป็นเกณฑ์ของการปฏิบัติงานมากกว่าเกณฑ์ของคุณสมบัติ เกณฑ์แต่ละข้อกำหนดลักณะพฤติกรรมการแสดงออกที่นำไปสู่ผลสำเร็จ และประกันคุณภาพครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้บริหารสามารถประเมินตนเองได้

เมย์ตัน (Mayton, 1980, p.2) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐอลาบามา ผลการวิจัยนี้ระบุให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระดับสูงอมมีความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาระดับสูง และเป็นผลย้อนให้เห็นว่าประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารการศึกษาอันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็วและรัดกุม

แมกนูสัน (Magnuson, 1991, p.5) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 2 คุณลักษณะ ไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และมีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจบุคคลอื่นๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ มีวิจารณาญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี มีความรู้

กว้างขวาง เป็นผู้มีสติ ไม่ใช้อารมณ์ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน ใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตาปราณี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

กราดี้ (Grady, 1992, pp.17 - 24) ได้ทำการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ชอบทำสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้รักการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการจูงใจ กระตุ้นให้ผู้อื่นมีความเปลี่ยนแปลงได้ ต้องมีการเรียนรู้การเป็นผู้นำในการตัดสินใจ การปกครองโดยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมสร้างเครือข่ายและการจัดรูปองค์กร

เฟลตัน (Felton, 1995, p.115) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษากับความพอใจงานของครู โดยทำการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาจำนวน 55 แห่งและโรงเรียนมัธยมศึกษาจำนวน 31 แห่งของรัฐมิสซิสซิปปี (Mississippi) ใช้ตัวอย่างซึ่งเป็นครูร้อยละ 10 ของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง 590 คนและใช้แบบสอบถาม MLQ เป็นเครื่องมือในการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของครูและพบว่าผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา

โรเบิร์ต (Robert, 1996 p.3) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหาร พฤติกรรมของผู้นำ (ภาวะผู้นำ) ในโอกาสทองของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและพฤติกรรมในตัวบุคคลที่ประสบความสำเร็จเฉพาะภาวะผู้นำจากงานวิจัยที่มีความก้าวหน้ามีอำนาจโน้มน้าวเครือข่าย เพิ่มเงินเดือน วางแผนให้ความสมหวังของผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการประเมินพฤติกรรรเชื่อมกันในการบริหารจัดการภาวะผู้นำฝึกฝนการให้เงินเดือน ให้ความสำคัญผู้บริหารจัดการ มีไหวพริบเฉียบแหลมระดับประเทศ จากตัวอย่างงาน วิจัยในปี ค.ศ.1996 ผู้บริหารจัดการบริหารเชี่ยวชาญอัตราความดี พฤติกรรมผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีความสัมพันธ์เน้นการประเมิน โดยการปฏิบัติเป็นหน้าที่สำคัญ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

คิลล์แมน (Killman, 2001, p.39) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดขออาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St. Louise ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีและทำให้ประสบผลสำเร็จในการทำงาน คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานแต่ละคน

แบลส์, และบลาเซ่ (Blass, & Blasé, 2002, p.671) ได้ศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง การขาดภาวะผู้นำของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิบัติหน้าที่จากทัศนะของครูผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ครูจำนวน 50 คน ในสหรัฐอเมริกา ที่มีปัญหาถูกผู้บริหารโรงเรียนละเลยไม่เอาใจใส่ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำมีความบกพร่อง คือ ละเลยต่อการเอาใจใส่ครูทั้งทางร่างกาย อารมร์และจิตใจ เช่น ไม่ให้ความร่วมมือในการใช้อุปกรณ์การสอน ขาดความสัมพันธ์กับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผู้ร่วมงานและอื่นๆ ผลจากการวิจัยนี้ ทำให้มีการวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดลักษณะเช่นนี้อีกในโรงเรียนอื่น

จอห์นสัน, และสโคลส์ (Johnson, & Scholes, 2003, p.163) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป้นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่หามานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กรและวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจและจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำปสู่การกำหนดส่วนอื่นๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

บิซเซลล์ (Bizzell, 2011, p.77) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตชนบทของเวอร์จิเนีย ซึ่งได้สัมภาษณ์ผู้บริหารจำนวน 13 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้สรุปประเด็นที่ผู้บริหารต้องการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ ด้านบทบาทในการเป็นผู้นำ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านคุณธรรม จริยธรรม และพฤติกรรมของผู้บริหาร ด้านเทคโนโลยี และด้านเทคนิคพัฒนาวิชาชีพครู

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพส่วนใหญ่มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยจะต้องมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ มีมนุษยสัมพันธ์ มีบุคลิกภาพ มีความเป็นนักวิชาการ มีความผูกพันกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม เป้นผู้มีฐานะทางสังคมและมีความริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย รู้วิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่น มีวิสัยทัศน์ และรู้ทันสถานการณ์ ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมาใช้ในการศึกษาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำแนกเป็น โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 14 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน, โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 3 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 26 โรงเรียน โดยมีจำนวนประชากร ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน, ครู จำนวน 990 คน รวมทั้งสิ้น 1,051 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้มาจากกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 338 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ครู จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน ดังตาราง 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ขนาดสถานศึกษา	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	รวม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี						
ขนาดเล็ก	3	36	39	2	10	12
ขนาดกลาง	11	97	108	10	28	38
ขนาดใหญ่	7	119	126	6	34	40
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	135	140	4	39	43
รวม	26	387	413	22	111	133
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอ่างทอง						
ขนาดเล็ก	2	24	26	2	7	9
ขนาดกลาง	15	157	172	13	45	58
ขนาดใหญ่	8	129	137	7	37	44
ขนาดใหญ่พิเศษ	10	293	303	9	85	94
รวม	35	603	638	31	174	205
รวมทั้งสิ้น	61	990	1,051	53	285	338

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำแนกตามเพศ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้น้ำหนักคะแนน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบัน อยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบัน อยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมในปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

5 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง อยู่ในระดับมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง อยู่ในระดับ มาก

3 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง อยู่ในระดับปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง อยู่ในระดับ น้อย

1 คะแนน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวัง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือ

1. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

1.1 ศึกษาข้อมูลจากตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจ เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1.2 นำข้อมูลที่ได้มากำหนดขอบเขตของเนื้อหา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมประเด็นที่เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยแบ่งออกเป็น 7 ประการ ประกอบด้วย 1) การมีภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 4) การมีความรู้ความสามารถ 5) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 6) การมีทักษะด้านการบริหาร 7) การมีบุคลิกภาพที่ดี

1.3 ร่างแบบสอบถาม ตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นให้ครอบคลุมตามขอบเขตเนื้อหาจากกรอบแนวคิด ประกอบด้วยคำถามเป็นรายข้อ เป็นแบบสำรวจรายการ (check list) และแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.4 นำร่างแบบสอบถามไปเสนอให้ต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามให้มีความสอดคล้อง เหมาะสมกับขอบเขตเนื้อหาที่กำหนดให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.5 นำร่างแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (subject matter specialists) จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของเครื่องมือ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเนื้อหาสาระและโครงสร้างของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม ลงความเห็นและให้คะแนนว่าข้อคำถามแต่ละข้อ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และเนื้อหาหรือไม่ ซึ่งกำหนดเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกัน

ให้คะแนน -1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่มีความสอดคล้องกัน

จากนั้นวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อและเนื้อหา (Index of Item – Objective Congruence: IOC) พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

1.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

1.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองใช้มาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.8 – 1.0

1.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการหาความเชื่อมั่นและได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนดังนี้

2.1 นำข้อมูลสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

2.2 ศึกษา วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ที่ได้จากการวิเคราะห์หาดัชนีความต้องการจำเป็น

2.3 สร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2.4 ปรับปรุงและแก้ไขประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะก่อนนำไปใช้จริง

2.5 นำประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ที่ถูกต้องแล้วจัดพิมพ์เพื่อนำไปใช้ประกอบการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาในการแจกแบบถามเพื่อเก็บข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษา และข้าราชการครู จำนวน 338 คน
3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (google form) และขอรับแบบสอบถามคืนในระยะเวลาที่กำหนด เพื่อตรวจนับและตรวจหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดลำดับความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
5. นำข้อมูลลำดับความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จากแบบสอบถามมาสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ
6. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง ด้วยประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
7. พัฒนาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ร่างแนวทางการพัฒนาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีรายละเอียดการดำเนินการในขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

   ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิทั้งสิ้น จำนวน 9 คน ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1.1 กลุ่มผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา จำนวน 1 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) มีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.1.1 ประสบการณ์ในการบริหารหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.1.2 ยินดีให้ข้อมูลและเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

1.2 กลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ได้มาจากการคัดเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) มีเกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

1.2.1 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ในจังหวัดสิงห์บุรี โดยคัดเลือกตัวแทนจากสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 1 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ในจังหวัดอ่างทอง โดยคัดเลือกตัวแทนจากสถานศึกษาขนาดกลางจำนวน 1 คน ขนาดใหญ่ จำนวน 1 คน และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 3 คน

1.2.4 เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

1.2.5 ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่ต่ำกว่า 5 ปี

1.2.6 ยินดีให้ข้อมูลและเข้าร่วมการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 – 5.00 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 – 4.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 – 3.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 – 2.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.50 หมายความว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 – 5.00 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 – 4.50 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 – 3.50 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวังอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.51 – 2.50 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.00 – 1.50 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่คาดหวังอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น จัดลำดับตามค่า PNI Modified โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) ซึ่งปรับปรุง โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

ขั้นที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด จากนั้นนำประเด็นที่มีความน่าสนใจ มาสร้างเป็นประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ขั้นที่ 5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอ แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิจัย ดังนี้

1. สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, p.125)

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

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัยนั้น

2. การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อทำการวัดค่าความเที่ยงตรง จากสูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 67)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

3. การหาค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคคำนวณ (Cronbach's alpha coefficient) จากสูตร (Cronbach, 1971, p.160)

$$a = \frac{n}{n-1}\left\{1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right\}$$

เมื่อ α แทน สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อคำถาม

s_t^2 แทน ความแปรปรวนแต่ละข้อ

$\sum s_i^2$ แทน ความแปรปรวนทั้งฉบับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

4. การหาค่าร้อยละ (percentage) จากสูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561, หน้า 38)

$$P = \frac{f}{\mathrm{n}}\ x\ 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. การหาค่าเฉลี่ย (mean) จากสูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 352)

$$\overline{x}\ = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\overline{x}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

6. การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากสูตร (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 352)

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

เมื่อ $\boldsymbol{S.D.}$ แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของกำลังสองของคะแนนทั้งหมด

N แทน จำนวนข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

7. วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น จัดลำดับตามค่า $PNI_{modified}$ โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

$$PNI_{modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

เมื่อ $PNI_{modified}$ แทน ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น

I แทน สภาพที่พึงประสงค์

D แทน สภาพปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยลำดับการนำเสนอ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ประชากร
n	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
D	แทน	สภาพปัจจุบัน (degree of success)
I	แทน	ค่าเฉลี่ยสภาพที่พึงประสงค์ (important)
$PNI_{modified}$	แทน	ดัชนีความต้องการจำเป็น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยหาค่าดัชนี ความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 4 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ตอนที่ 5 สรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 2 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 338)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	135	39.94
หญิง	203	60.06
รวม	338	100
2. ตำแหน่ง		
ผู้บริหารสถานศึกษา	53	15.68
ครู	285	84.32
รวม	338	100
3. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	160	47.34
สูงกว่าปริญญาตรี	178	52.66
รวม	338	100
4. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	28	8.28
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	159	47.04
มากกว่า 10 ปี	151	44.68
รวม	338	100

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 338)	ร้อยละ
5. ขนาดของสถานศึกษา		
สถานศึกษาขนาดเล็ก (ผู้เรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน)	21	6.21
สถานศึกษาขนาดกลาง (ผู้เรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)	96	28.40
สถานศึกษาขนาดใหญ่ (ผู้เรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)	84	24.85
สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (ผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	137	40.54
รวม	338	100

จากตาราง 2แสดงการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 338 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 60.06 ตำแหน่งครู จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 84.32 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 52.66 ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 5 - 10 ปี จำนวน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 47.04 ขนาดของสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (ผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป) จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 40.54

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
ผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ	3.95	0.82	มาก	4.45	0.70	มาก
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์	3.93	0.82	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

ตาราง 3 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	3.93	0.87	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	4.04	0.78	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.10	0.83	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	4.00	0.82	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด
ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี	4.09	0.85	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.01	0.83	มาก	4.58	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 3พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.83) 2) การมีบุคลิกภาพที่ดี ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.85) และ 3) การมีความรู้ความสามารถ ($\overline{x}$ = 4.04, S.D. = 0.78) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.82) และการมีทักษะด้านการสื่อสาร ($\overline{X}$ = 3.93, S.D. = 0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ($\overline{X}$ = 4.70, S.D. = 0.51) 2) การมีบุคลิกภาพที่ดี ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.55) และ3) การมีความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = 4.60, S.D. = 0.56) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีภาวะผู้นำ ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.70)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. กล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.79	มาก	4.49	0.66	มาก
2. เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้	3.99	0.74	มาก	4.49	0.72	มาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 4 (ต่อ)

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3. มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ	3.88	0.84	มาก	4.38	0.69	มาก
4. มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	3.89	0.83	มาก	4.51	0.70	มากที่สุด
5. สามารถนำแนวทางความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	4.02	0.77	มาก	4.41	0.70	มาก
6. มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.14	0.86	มาก	4.51	0.65	มากที่สุด
7. สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	3.89	0.82	มาก	4.43	0.73	มาก
8. มีความเป็นประชาธิปไตย	3.85	0.88	มาก	4.36	0.80	มาก
9. มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ	3.88	0.82	มาก	4.43	0.67	มาก
10. เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.95	0.81	มาก	4.47	0.66	มาก
โดยรวม	3.95	0.82	มาก	4.45	0.70	มาก

จากตาราง 4 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.95, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\overline{X}$=4.14, S.D. = 0.86), 2) สามารถนำแนวทางความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.02, S.D. = 0.77) และ 3) เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้ ($\overline{X}$=3.99, S.D. = 0.74) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเป็นประชาธิปไตย ($\overline{X}$=3.85, S.D. = 0.88) สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.45, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีความสามารถ ในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ($\overline{X}$=4.51, S.D. = 0.70) และมีมุ่งเน้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลสัมฤทธิ์ของงาน ($\overline{X}$=4.51, S.D. = 0.65), 2) กล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$=4.49, S.D. = 0.66) และ เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้ ($\bar{x}$=4.49, S.D. = 0.72) และ 3) เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$=4.47, S.D. = 0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความเป็นประชาธิปไตย ($\overline{X}$=4.36, S.D. = 0.80)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรภายในองค์กร	3.74	0.87	มาก	4.43	0.70	มาก
2. รู้แนวทางที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	3.94	0.75	มาก	4.53	0.59	มากที่สุด
3. สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.95	0.86	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด
4. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.79	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด
5. สนับสนุนบุคลากรให้แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	3.94	0.91	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด
6. มีการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และตามบริบทของสถานศึกษา	4.02	0.77	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด
7. สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่พึงประสงค์จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน	3.98	0.82	มาก	4.55	0.63	มากที่สุด
โดยรวม	3.93	0.82	มาก	4.53	0.61	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 5พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.93, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และตามบริบทของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.02, S.D. = 0.77) 2) สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่พึงประสงค์จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$=3.98, S.D. = 0.82) และ 3) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$=3.96, S.D. = 0.79) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรภายในองค์กร ($\overline{X}$=3.74, S.D. = 0.87)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.53, S.D. = 0.61) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สนับสนุนบุคลากรให้แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.58, S.D. = 0.61) 2) มีการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 และตามบริบทของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.57, S.D. = 0.57) และ 3) มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$=4.55, S.D. = 0.57) และสามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่พึงประสงค์จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.55, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรภายในองค์กร ($\overline{X}$=4.43, S.D. = 0.70)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร

ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดี มีความรับผิดชอบ	3.88	0.92	มาก	4.56	0.57	มากที่สุด
2. มีความชำนาญในการส่งและรับสาร เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันภายในสถานศึกษา	3.87	0.88	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
3. สามารถใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ร่วมงาน	3.88	0.91	มาก	4.52	0.59	มากที่สุด
4. สามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ภายในสถานศึกษา	3.96	0.84	มาก	4.54	0.60	มากที่สุด
5. สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.03	0.83	มาก	4.64	0.56	มากที่สุด
6. สามารถชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายได้อย่างชัดเจน	3.88	0.86	มาก	4.58	0.61	มากที่สุด
7. สามารถถ่ายทอดสารด้วยการเขียนถ้อยคำหรือสำนวนที่ถูกต้องและชัดเจน	4.00	0.86	มาก	4.61	0.57	มากที่สุด
โดยรวม	3.93	0.87	มาก	4.57	0.58	มากที่สุด

จากตาราง 6 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=3.93, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.03, S.D. = 0.83) 2) สามารถถ่ายทอดสารด้วยการเขียนถ้อยคำหรือสำนวนที่ถูกต้องและชัดเจน ($\overline{X}$=4.00, S.D. = 0.86) และ 3) สามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.96, S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความชำนาญในการส่งและรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.87, S.D. = 0.88)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.57, S.D. = 0.58) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่

สถาบันวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1) สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.64, S.D. = 0.56), 2) สามารถถ่ายทอดสารด้วยการเขียนถ้อยคำหรือสำนวนที่ถูกต้องและชัดเจน ($\overline{X}$=4.61, S.D. = 0.57) และ3) สามารถชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$=4.58, S.D. = 0.61) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ และทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ร่วมงาน ($\overline{X}$=4.52, S.D. = 0.59)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ

ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา	4.01	0.81	มาก	4.64	0.54	มากที่สุด
2. มีทักษะความสามารถในการกำกับติดตามการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา	4.06	0.80	มาก	4.64	0.54	มากที่สุด
3. มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการและเกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย	4.11	0.73	มาก	4.53	0.58	มากที่สุด
4. มีความสามารถในการเป็นนักวิจัยและพัฒนา	3.98	0.77	มาก	4.54	0.57	มากที่สุด
5. มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ	3.96	0.79	มาก	4.59	0.58	มากที่สุด
6. มีความรู้ความสามารถในบริบททางการบริหารการศึกษา และขอบข่ายการบริหารงานภายในสถานศึกษา	4.04	0.81	มาก	4.59	0.57	มากที่สุด
7. เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์	4.07	0.78	มาก	4.59	0.55	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
8. มีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติงาน	4.11	0.78	มาก	4.63	0.54	มากที่สุด
9. มีความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.01	0.74	มาก	4.65	0.54	มากที่สุด
โดยรวม	4.04	0.78	มาก	4.60	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.04, S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ และเกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย ($\overline{X}$=4.11, S.D. = 0.73) และมีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.11, S.D. = 0.78) 2) เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์ ($\overline{X}$=4.07, S.D. = 0.78) และ 3) มีทักษะความสามารถในการกำกับติดตาม การดำเนินงานและโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.06, S.D. = 0.80) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ($\overline{X}$=3.96, S.D. = 0.79)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.60, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$=4.83, S.D. = 0.38) 2) มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.64, S.D. = 0.54) และมีทักษะความสามารถในการกำกับติดตามการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.64, S.D. = 0.54) และ 3) มีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$=4.63, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความสามารถใน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

การบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการ และเกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย ($\overline{X}$=4.53, S.D. = 0.58)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและศรัทธา ในอาชีพ	4.02	0.88	มาก	4.76	0.48	มากที่สุด
2. มีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	4.06	0.86	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
3. มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	4.02	0.91	มาก	4.65	0.55	มากที่สุด
4. ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร	4.09	0.82	มาก	4.73	0.49	มากที่สุด
5. ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	4.15	0.86	มาก	4.67	0.53	มากที่สุด
6. เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน	4.11	0.81	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
7. ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ทางราชการ	4.18	0.74	มาก	4.71	0.50	มากที่สุด
8. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	4.08	0.83	มาก	4.63	0.56	มากที่สุด
9. มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.14	0.77	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
10. ยึดหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน	4.12	0.83	มาก	4.72	0.49	มากที่สุด
โดยรวม	4.10	0.83	มาก	4.70	0.51	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากตาราง 8 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.10, S.D. = 0.83) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ทางราชการ ($\overline{X}$=4.18, S.D. = 0.74) 2) ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม ($\overline{X}$=4.15, S.D. = 0.86) และ 3) มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\overline{X}$=4.14, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและศรัทธาในอาชีพ ($\overline{X}$=4.02, S.D. = 0.88) และมีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค ($\overline{X}$=4.02, S.D. = 0.91)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.70, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและศรัทธาในอาชีพ ($\overline{X}$=4.76, S.D. = 0.48) 2) มีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว ($\overline{X}$=4.73, S.D. = 0.49) และประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร ($\overline{X}$=4.73, S.D. = 0.49) และ 3) ยึดหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน ($\overline{X}$=4.72, S.D. = 0.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ($\overline{X}$=4.63, S.D. = 0.56)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร

ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.89	0.80	มาก	4.55	0.57	มากที่สุด
2. มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา	3.88	0.93	มาก	4.51	0.59	มากที่สุด
3. มีทักษะการจัดข้อมูลข่าวสาร	4.04	0.75	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
4. มีทักษะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา	3.97	0.91	มาก	4.61	0.55	มากที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
5. มีทักษะการแสวงหา ระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	4.02	0.80	มาก	4.57	0.57	มากที่สุด
6. มีทักษะการเป็นผู้ริเริ่มและพัฒนา	4.01	0.84	มาก	4.60	0.55	มากที่สุด
7. มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย และการวางแผน	4.16	0.78	มาก	4.58	0.55	มากที่สุด
8. มีการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	4.06	0.77	มาก	4.58	0.60	มากที่สุด
โดยรวม	4.00	0.82	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.00, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย และการวางแผน ($\overline{X}$=4.16, S.D. = 0.78) 2) มีการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ($\overline{X}$=4.06, S.D. = 0.77) และ 3) มีทักษะการจัดข้อมูลข่าวสาร ($\overline{X}$=4.04, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=3.88, S.D. = 0.93)

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.58, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) มีทักษะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$=4.61, S.D. = 0.55), 2) มีทักษะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$=4.60, S.D. = 0.55) และมีทักษะการเป็นผู้ริเริ่มและพัฒนา ($\overline{X}$=4.60, S.D. = 0.55) และ 3) มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย และการวางแผน ($\overline{X}$=4.58, S.D. = 0.55) และมีการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมคิด

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ ($\overline{X}$=4.58, S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ($\overline{X}$=4.51, S.D. = 0.59)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี

ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง	4.09	0.86	มาก	4.62	0.55	มากที่สุด
2. แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.23	0.88	มาก	4.68	0.51	มากที่สุด
3. เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี	4.04	0.87	มาก	4.66	0.53	มากที่สุด
4. มีกิริยาสุภาพ วางตัวดี เหมาะสม	4.14	0.83	มาก	4.67	0.51	มากที่สุด
5. มีความมั่นคงทางอารมณ์	3.96	0.86	มาก	4.59	0.61	มากที่สุด
6. เป็นคนเปิดเผย ไม่มีความลับ ตรงไปตรงมา	4.01	0.91	มาก	4.58	0.57	มากที่สุด
7. เป็นผู้ฟังที่ดี	4.07	0.85	มาก	4.68	0.54	มากที่สุด
8. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.17	0.84	มาก	4.65	0.55	มากที่สุด
9. ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน	4.14	0.78	มาก	4.65	0.55	มากที่สุด
โดยรวม	4.09	0.85	มาก	4.64	0.55	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$=4.09, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\overline{X}$=4.23, S.D. = 0.88) 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\overline{X}$=4.17, S.D. = 0.84) และ 3) มีกิริยาสุภาพ วางตัวดี เหมาะสม ($\overline{X}$=4.14, S.D. = 0.83) และร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน ($\overline{X}$=4.14, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีความมั่นคงทางอารมณ์ ($\overline{X}$=3.96, S.D. = 0.86)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.67, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ ($\overline{X}$=4.68, S.D. = 0.51) และเป็นผู้ฟังที่ดี ($\overline{X}$=4.68, S.D. = 0.54) 2) มีกิริยาสุภาพ วางตัวดี เหมาะสม ($\overline{X}$=4.67, S.D. = 0.51) และ 3) เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี ($\overline{X}$=4.66, S.D. = 0.53) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นคนเปิดเผย ไม่มีความลับตรงไปตรงมา ($\overline{X}$=4.58, S.D. = 0.57)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยสภาพปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) และลำดับความต้องการจำเป็นโดยรวม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน	สภาพที่พึงประสงค์	$PNI_{modified}$	ลำดับความต้องการจำเป็น
ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ	3.95	4.45	0.127	7
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์	3.93	4.53	0.153	2
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	3.93	4.57	0.163	1
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	4.04	4.60	0.139	5
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม	4.10	4.70	0.146	3
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	4.00	4.58	0.145	4
ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี	4.09	4.64	0.134	6

จากตาราง 11 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เรียงลำดับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมีทักษะด้านการสื่อสาร ($PNI_{modified}$ = 0.163) 2) การมีวิสัยทัศน์ ($PNI_{modified}$ = 0.153) 3) การมีคุณธรรมและจริยธรรม ($PNI_{modified}$ = 0.146) 4) การมีทักษะด้านการบริหาร ($PNI_{modified}$ = 0.145) 5) การมีความรู้ความสามารถ ($PNI_{modified}$ = 0.139) 6) การมีบุคลิกภาพที่ดี ($PNI_{modified}$ = 0.134) และ 7) การมีภาวะผู้นำ ($PNI_{modified}$ = 0.127)

ตอน 4 (ร่าง) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

การวิเคราะห์ข้อมูล (ร่าง) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ผู้บริหารหน่วยงานทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวน 1 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 3 คน ผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษา ในจังหวัดอ่างทอง จำนวน 3 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลนี้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (purposive selection) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้ดังนี้

การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview)

ผู้วิจัยได้นำผลจากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ มาจัดทำ (ร่าง) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยพิจารณาข้อมูลจากสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และความต้องการจำเป็น โดยเรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ผลการสัมภาษณ์ มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ

รัชดา ทองสุข (2567)

“ภาวะผู้นำนั้นเป็นทักษะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรหมั่นพัฒนาทักษะนี้อยู่เสมอ กล่าวคือ การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ และฝึกฝนการคิดวิเคราะห์แบบยืดหยุ่น ให้พร้อมรับกับปัญหาและสถานการณ์ต่างๆ มีการจัดลำดับความสำคัญของการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา อาศัยความร่วมมือของผู้ร่วมงาน โดยใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีการสร้างแรงบันดาลใจ และส่งต่อความเป็นภาวะผู้นำแก่เพื่อนร่วมงาน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องฝึกฝนทักษะการสื่อสาร สามารถเรียบเรียงคำพูดให้กระชับ เข้าใจง่ายและได้ใจความ ใช้ความสุภาพเป็นหลัก โดยผู้บริหารต้องมี mind set ที่เปิดใจรับรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“การจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ ลำดับแรกต้องมีความรู้ ความสามารถทางด้านบริหารสถานศึกษา โดยจะต้องมีความเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษากฎระเบียบทางราชการและวิชาชีพ นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการซึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการอย่างสม่ำเสมอ โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน มีการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการทำงานในรูปแบบของ teamwork ได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“ผู้บริหารสามารถพัฒนาไปสู่ผู้บริหารมืออาชีพที่มีภาวะผู้นำได้โดยการมีวัฒนธรรมการเรียนรู้ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในตนเอง ผ่านการอบรม การเข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับทักษะการเป็นผู้นำ การมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองจะช่วยให้ผู้นำทุกระดับเติบโตได้อย่างมีศักยภาพ มีการวางแผนการพัฒนาที่ชัดเจน ควรมีโอกาสในการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์กร การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างผู้นำคนอื่นๆ จะช่วยเสริมสร้างมุมมองที่กว้างขึ้นและทำให้สามารถนำไปปรับใช้กับการแก้ไขปัญหาภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เปิดรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว และเรียนรู้จากความล้มเหลว”

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาตนเอง 2 ด้าน คือ

1. ความสามารถในการทำงาน

2. การมีมนุษยสัมพันธ์ เพื่อเป็นฐานผลักดันตนเองไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแบบผู้นำและพัฒนาพฤติกรรมของตนเองให้ดี 3 ด้าน คือ 1) มีคุณธรรม จริยธรรม 2) มีน้ำใจและใจกว้าง 3) มีความปราถนาให้สถานศึกษาดีขึ้น”

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

“การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นสามารถปรับใช้ได้หลายแนวทาง ดังต่อไปนี้

1. ตระหนักรู้ในตนเอง เพราะ การทำงานกับคนหมู่มาก การกระทำ คำพูด การสื่อสาร ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมาก การตระหนักรู้กับอารมณ์ สภาพจิตใจ และความคิดของตนเองได้ โดยแม้ปัญหาส่วนตัวจะมีให้ต้องคิดแก้ไขมากมาย ก็จำเป็นต้องสลัดความคิดเหล่านั้นพักไว้ก่อน เพื่อจดจ่อกับสิ่งที่ต้องรับผิดชอบในสถานศึกษาที่อยู่ตรงหน้า

2. มีความน่าเชื่อถือ เป็นคุณลักษณะหนึ่งที่สำคัญของภาวะผู้นำ อาทิ เรื่องบุคลิกภาพ น้ำเสียง ความมั่นใจ ความรอบรู้ ประสบการณ์ที่สั่งสม และการทำงานจริง สิ่งเหล่านี้จะกลั่นกรองออกมาเป็นบุคลิกภาพโดยรวมของแต่ละคน

3. สร้างสัมพันธ์อันดีกับผู้คนอื่น จึงเป็นเรื่องที่ไม่ควรมองข้ามหรือละเลย โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการพัฒนา leadership skill แนะนำให้สร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นง่ายๆ โดยอาจเริ่มต้นจากการถามไถ่สารทุกข์สุกดิบ การแสดงน้ำใจช่วยเหลือกันเล็กๆ น้อยๆ ก็เป็นการสร้างสังคมให้การทำงานให้บรรยากาศน่าอยู่มากขึ้น

4. ทำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง หนึ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำที่สามารถสร้างด้วย “การกระทำ” คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะทั้งการพูดและการกระทำส่งเสริมกันไปพร้อมๆ เพื่อให้การดำเนินงานงาน ออกมามีประสิทธิภาพและเพิ่มความน่าเชื่อ

5. ยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลง คือ การเปิดใจยอมรับในสิ่งใหม่ ยอมรับในสิ่งที่ยังไม่รู้ ยอมรับความคิดเห็นและความเห็นต่างได้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานต่อไป

6. ดึงศักยภาพของทีมออกมา หรือการ empower the team เป็นการดึงความสามารถในการทำงานของผู้ร่วมงานแต่ละคน มาปรับใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. เรียนรู้สิ่งใหม่ คือการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ รอบตัวอยู่เสมอ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและการบริหารงานต่อไป

8. เคารพผู้อื่น เพราะการปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพยังแสดงไปถึงการให้เกียรติ สามารถช่วยลดปัญหา ลดความขัดแย้ง ลดความตึงเครียดในการทำงานได้ พร้อมกับช่วยสร้างความไว้วางใจให้แก่กันอีกด้วย

9. ทักษะการสื่อสารที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารให้ชัดเจนและไม่คลุมเครือ เพื่อให้การทำงานไปต่อได้ไม่ติดขัด ทั้งการพูด การเขียน เพื่อส่งต่อสารให้ถูกต้อง และความชัดเจนนี่เองจะช่วยให้ทุกฝ่ายดำเนินงานให้ถูกต้องตามที่ตกลงกันไว้

10. มีความรับผิดชอบ แสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงาน ยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรับผิดชอบมากเท่าไหร่ ก็จะให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น”

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

“การพัฒนาภาวะผู้นำนั้นสามารถปรับใช้ได้หลายแนวทาง ดังต่อไปนี้ 1) ลักษณะท่าทาง 2) ความกล้าหาญ 3) ความเด็ดขาด 4) ความไว้วางใจ 5) ความอดทน 6) ความกระตือรือร้น 7) ความริเริ่ม 8) ความซื่อสัตย์ 9) ดุลพินิจ 10) ความยุติธรรม 11) ความรู้ 12) ความจงรักภักดี 13) ความแนบเนียน 14) ความไม่เห็นแก่ตัว

ถ้าผู้นำมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านการมีภาวะผู้นำด้วยการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มคุณลักษณะให้ครบถ้วนด้วยคุณลักษณะทั้ง 14 ประการ”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“เรียนรู้จากผู้บริหารอาวุโส ประสบการณ์ แนวคิด วิธีการ ฝึกอบรมพัฒนาด้านภาวะผู้นำ”

2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

รัชดา ทองสุข (2567)

“วิสัยทัศน์ถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการวางรากฐานสำหรับทุกการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยวิสัยทัศน์สามารถอธิบายจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองอยู่เสมอ โดยพัฒนาการวางแผนการทำงานมองภาพในอนาคต มีการคิดริเริ่ม ยืดหยุ่น และชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าใจได้ง่าย และมองภาพอนาคตของสถานศึกษาในแนวทางเดียวกัน กระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติตามทิศทางและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา”

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมองภาพกว้างๆ และรู้เท่าทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจบริบทและรู้จักสถานศึกษาของตนเองอย่างชัดเจน ทั้งจุดเด่น จุดด้อย จุดแข็ง และจุดอ่อนของสถานศึกษา และสามารถมองภาพอนาคตของสถานศึกษาในระยะยาวได้ เพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนสร้าง timelines การปฏิบัติงาน สามารถมองเทรนด์ในอนาคตให้ออกว่าในอนาคต เทรนด์ของสังคมและโลกมีแนวโน้มจะเป็นไปในทิศทางใด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติและ SDG ในการวางแผนการทำงานอยู่เสมอ”

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“วิสัยทัศน์ของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะมีโดยนำวิสัยทัศน์ลงสู่นโยบาย แผนงาน และกิจวัตรประจำวันภายในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อปฏิบัติงานต่างๆ ให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น การพัฒนาให้เป็นผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์จะต้องพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ฝึกให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สังเคราะห์ข้อมูลได้ดี วางแผน กลยุทธ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ ยึดมั่นในความถูกต้อง มีความขยันกระตือรือร้น ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานในสิ่งที่ถูกต้องดีงามและไม่ยึดมั่นถือมั่นในอัตตาของตน”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

การพัฒนาทักษะด้านวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำได้ ดังต่อไปนี้

1. สื่อสารเป็นเรื่องราว สร้างความน่าเชื่อถือและจับใจผู้ร่วมงานได้ และสิ่งนั้นจะติดตรึงอยู่ในใจของผู้ฟัง ทั้งยังทำให้ผู้ฟังสามารถนำไปบอกเล่าต่อไปได้อย่างเข้าใจง่ายกว่าการแถลงวิสัยทัศน์อย่างเป็นทางการที่ผู้นำมักนิยมใช้กัน

2. สื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ต้องใช้เวลามากในการสื่อสารเพียงแค่ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย และสามารถสื่อสารได้ทุกเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในที่ใดๆ ก็ตาม

3. สื่อสารหลายๆ ช่องทาง ยิ่งคุณมีช่องทางในการสื่อสารมากเท่าไร โอกาสที่บุคลากรฯ ในสถานศึกษาจะได้รับทราบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษายิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น ผู้บริหารฯอาจใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลาย อาทิ การนัดหมายประชุม การเขียนบันทึกข้อความ การส่งข้อความผ่านอีเมล ผ่านเว็บไซต์ภายในองค์กร จะช่วยให้ข้อความของผู้บริหารฯ กระจายอย่างทั่วถึง และเข้าถึงบุคลากรฯ ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

4. สื่อสารเป็นรายบุคคล หากผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสได้สื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบตัวต่อตัวจะทำให้ผู้บริหารฯ มีโอกาสที่จะถ่ายทอด ข้อมูล และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงาน วิสัยทัศน์ที่ดียังสามารถสร้างเสริมให้บุคลากรเกิดความร่วมมือและกระตุ้นให้เกิดพลังในการทำงานได้ด้วย

5. ดำเนินการตามที่พูด เมื่อผู้บริหารได้บอกกล่าววิสัยทัศน์ แนวทางการดำเนินงานของตนเองแล้ว ควรสนับสนุนคำพูดด้วยการกระทำและพฤติกรรมที่สอดคล้องกัน หากบุคลากรฯ ได้ยินผู้บริหารฯ พูดอย่างหนึ่ง แต่เห็นทำอีกอย่างหนึ่ง ความน่าเชื่อถือของผู้บริหารฯ ก็จะถูกทำลายลงพร้อมกับ วิสัยทัศน์ของตนเอง

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

1. เข้าหาผู้รู้ พูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์
2. พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้
3. ฝึกวิเคราะห์จากปัญหาและบริบท
4. ฝึกกำหนดเป้าหมายและมุมมองในอนาคต

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

“ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาความรู้อยู่เสมอ มีภาวะผู้นำสูง ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยมีการประสานงานที่ดี สื่อสารให้ชัดเจนตรงเป้าหมาย”

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“การพัฒนาโดยการอ่าน ฟัง สารข้อมูลความรู้ แนวคิดต่างๆ ที่ช่วยพัฒนาวิสัยทัศน์ให้มีความรู้เพิ่มขึ้น รวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิดและวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารและผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญ”

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร

รัชดา ทองสุข (2567)

“การสื่อสารที่ดีจะช่วยสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา และที่สำคัญคือเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสถานศึกษาในทางบวก บุคลากรทุกคนสามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร ดังนี้

1. เป็นผู้ฟังที่ดี และเป็นผู้ฟังที่มีเจตนาจะเข้าใจ และใส่ใจที่จะตอบคำถาม
2. ถามคำถามที่มีประสิทธิภาพ
3. เข้าใจผู้ฟัง มีการวิเคราะห์ผู้ฟัง มีการทำความรู้จักกับบุคคลที่จะสนทนาด้วยเป็นสิ่งสำคัญ
4. เรียนรู้อวัจนภาษา คือ ภาษากาย ท่าทาง หรือสัญลักษณ์ น้ำเสียง ท่าทาง สีหน้า และการตอบสนองทางท่าทางกับผู้สนทนา
5. รู้จักเวลาที่จะสื่อสารอย่างเหมาะสม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องหมั่นฝึกทักษะด้านการสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ”

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความชัดเจนในสารที่เราส่งออกไปยังผู้รับสาร โดยสารนั้นต้องมีความเข้าใจง่าย กระชับ รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถวิเคราะห์ผู้รับสารได้ว่า ผู้รับสารแต่ละคน มีความเข้าใจในสารในรูปแบบใดบ้าง และเลือกใช้วิธีการส่งสารที่ดีที่สุดและเหมาะสมแก่ผู้รับสารแต่ละคน เพื่อให้เกิดความเข้าใจของผู้รับสารและผู้ส่งสารที่ตรงกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการมอง point of views ข้อสรุปของสารที่ตรงกัน ถูกต้องและชัดเจน เพื่อง่ายต่อการสื่อสารและยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นที่ตั้ง และสร้างความเข้าใจที่ตรงกัน”

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“ผู้บริหารมืออาชีพต้องพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ฟังที่ดี ฟังอย่างตั้งใจ ต้องสามารถจับใจความได้ว่าผู้พูดต้องการได้ยินอะไร และเราในฐานะผู้ฟัง ฟังเพื่อเข้าใจ มากกว่าฟังเพื่อโต้แย้ง ฟังด้วยหัวใจที่เปิดกว้าง จะได้สื่อสารกลับไปได้แบบไร้อคติต่อผู้พูด โดยสื่อสารให้ตรงประเด็น กระชับ ให้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ใจความ ตรงไปตรงมา มีศิลปะในการพูด วาทศิลป์ กระตุ้นความสนใจของผู้ฟัง วาทศิลป์หรือศิลปะในการพูด คือ การทำความเข้าใจผู้พูด รู้ว่า ณ เวลานี้ และสถานการณ์นี้ต้องพูดหรือสื่อสารอะไรออกไป เพื่อให้ผู้รับสารสามารถเข้าใจสารที่ผู้พูดต้องการจะสื่อ และรักษาบรรยากาศของการสื่อสารให้อยู่ในเชิงบวก หรือเกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด มีกายใช้ภาษากายให้เหมาะสมไม่ว่าจะเป็นการสบตา การยิ้มแย้มกับผู้ฟัง”

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

1. ความสามารถในการปรับสไตล์การสื่อสาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรรู้ว่าตนเองสื่อสารอยู่กับใคร เนื่องจากแรงจูงใจของผู้ร่วมงานแต่ละคนนั้นแตกต่างกัน ดังนั้นบริหารฯ ต้องทำการปรับ การสื่อสารของตนเอง ซึ่งนี่จะเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างอิทธิพล และสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

2. การฟังอย่างตั้งใจ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจะรู้ว่าเมื่อไรที่ควรพูด และที่สำคัญกว่านั้นคือเมื่อไรที่พวกเขาควรฟัง อีกทั้งเมื่อผู้บริหารสถานศึกษาผลักดันให้บุคลากรฯ มีส่วนร่วมในการสนทนาและหารวางแผนการดำเนินงาน

3. ความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างเฉพาะเจาะจง และตรงไปตรงมา กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการของสถานศึกษาให้ชัดเจน หรือการมีความคิดริเริ่มเชิงกลยุทธ์

4. การมีความเห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเห็นอกเห็นใจ หรือเอาใจใส่บุคลากรฯ ภายในสถานสึกษาอยู่เสมอ สามารถรับรู้ เข้าใจความรู้สึก และประสบการณ์ของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี

5. การรับและให้ feedbacks การขอความคิดเห็นจากครูและบุคลากรฯ ไม่เพียงจะช่วยผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บริหารฯ เติบโตในฐานะผู้นำเท่านั้น แต่ยังสร้างความไว้วางใจให้กับบุคลากรฯ ของตนเองอีกด้วย แต่สิ่งสำคัญคือฟังอย่างเดียวไม่พอ ผู้บริหารฯต้องดำเนินการกับ feedbacks ที่ได้รับไปด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

1. ศึกษาข้อมูลข้อเท็จจริง
2. เลือกรูปแบบการสื่อสาร
3. สื่อสารจากข้อมูลที่เป็นจริง
4. จัดทำเอกสาร เช่น ประกาศฯ
5. สื่อสารจากบนลงล่างในหลายช่องทาง

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

1. พัฒนาตนเองด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารภาษาอังกฤษ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

2. การพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารกับบุคลากรครู สามารถโน้มน้าวใจบุคลากรฯ มีวาทศิลป์ในการใช้คำพูดแนะนำตักเตือน

3. เข้าร่วมการพัฒนาตนเองในรูปแบบกิจกรรมต่างๆ”

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมพัฒนาด้านการสื่อสาร การฟัง พูด อ่าน เขียน ฝึกการสื่อสาร ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจากภารกิจและงานต่างๆ รวมไปถึงหาต้นแบบ แรงบันดาลใจในการพัฒนาการสื่อสารจากผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความโดดเด่นด้านการสื่อสาร”

4. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ

รัชดา ทองสุข (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะการบริหารควบคู่กันไป โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชำนาญในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบ และบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และกระบวนการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดความชำนาญ สามารถใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างคล่องแคล่วเพื่อนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารและการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้พื้นฐานในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายบริหาร และขอบข่ายของแต่ละงานอย่างชัดเจน และสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในทุกๆ ฝ่ายบริหารฯได้ รวมไปถึงต้องมีความรู้ เรื่อง การวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการศึกษา อีกทั้งยังต้องมีความรู้ทางด้านกฎหมายทางการศึกษาต่างๆ และส่งเสริมให้บุคลากรภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนา โดยต้องได้รับการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและเท่าทันตามยุคสมัย มองโอกาสที่สถานศึกษาของตนเองมี และใช้โอกาส พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด”

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“ผู้บริหารไม่ควรใช้เพียงกลวิธีหรือเทคนิคเพียงอย่างเดียว ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถจะได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา หน่วยงานที่เป็นภาคีเครือข่าย ทำให้เกิดความมั่นใจ เชื่อมั่น ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องพัฒนาทักษะต่อกระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นเหมือนหนึ่งในกิจกรรมประจำวันที่มีความจำเป็นต่อทั้งผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ต้องศึกษาหาความรู้ข้อระเบียบราชการ กฎหมาย พรบ. ทางการศึกษาให้แม่นยำ รวมทั้งค้นหาสารสนเทศจากแหล่งต่างๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเป็นผู้นำทางวิชาการ”

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

“พัฒนาตนเองทางด้านการศึกษาอยู่เสมอ เปิดใจรับความรู้ใหม่ๆ ปรับตัวเข้ากับนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ศึกษายุทศาสตร์ชาติ อบรมพัฒนาหาความรู้ทางด้านการบริหารงานโมเดล และเทคนิคใหม่ๆ และปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ”

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

1. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่ง
2. จัดทำข้อตกลงการพัฒนางาน
3. ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง
4. ประเมินผลการปฏิบัติงาน
5. ปรับปรุง พัฒนา สรุปผล”

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

1. พัฒนาตนเองด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. พัฒนาความรู้ความสามารถในการนำนโยบายจากกระทรวงสู่การปฏิบัติอย่างมีรูปธรรม
3. เข้าร่วมการอบรมพัฒนาตนเองด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การบริหารงานราชการ งานการเงิน และแนวปฏิบัติของทางราชการ”

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“ฝึกอบรมพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่ง เรียนรู้จากประสบการณ์ การถ่ายทอดของผู้บริหารอาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิ เรียรรู้และพัฒนาตนเองเสมอ”

5. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

รัชดา ทองสุข (2567)

“คุณธรรมและจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงมี เพราะเป็นลักษณะของผู้นำที่ดี (good leadership) โดยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องยึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. หลักการครองตน คือ เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความศรัทธาในวิชาชีพ มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

สถาบันวิทยบริการราชภัฏเทพสตรี

2. หลักการครองงาน คือ มีความรักในงาน อดทนต่อความยากลำบาก เป็นผู้คิดริเริ่มพัฒนา รับผิดชอบต่อหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรม

3. หลักการครองคน คือ การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยดี อย่างมีกัลยาณมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน

4. หลักธรรมาภิบาล คือ คุณธรรมของนักปกครองที่ดี (good governance) ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า”

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมไปถึงหลักธรรมมาภิบาลในการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพระราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมไปถึงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตนให้อยู่ในพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ดีงาม มีศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ”

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“ผู้บริหารเป็นต้นแบบของคนในองค์กร และสังคมเองก็คาดหวังว่าสถานศึกษาเป็นสถาบันแห่งจริยธรรม ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาควรพัฒนาคุณธรรมของตนโดยมีแนวทางดังนี้

1. พัฒนาตน ให้มีเมตตา ตามหลักพรหมวิหาร 4
2. พัฒนาความเชื่อมั่นคุณงามความดี ตามหลักโลกธรรม 8
3. พัฒนาความคิดรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี (ใช้สมองส่วนหน้ามากกว่าสมองส่วนหลัง)
4. พัฒนาการเรียนรู้คุณธรรมจากชีวิตส่วนตัวและการทำงาน”

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

1. ความศรัทธาในคุณงามความดี
2. การให้ความสำคัญ สนับสนุน และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. การมีส่วนร่วมและความเสียสละ
4. การประพฤติปฏิบัติด้วยจิตสำนึกที่ดี
5. การธำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

1. ค้นหาต้นแบบและหลักคุณธรรม
2. ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน
3. ปฏิบัติตนตามพระบรมราโชวาท ตามหลักธรรมและการเป็นราชการที่ดี
4. ยึดมั่นอุดมการณ์คุณธรรม
5. บูรณการในทุกกิจกรรม”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

1. การเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตน ในการบริหารความเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน

2. การมีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นอย่างเสมอภาค”

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“อบรมพัฒนาด้านคุณธรรมและจริยธรรม โดยนำต้นแบบผู้บริหารที่ยึดหลักคุณธรรมมาเป็นต้นแบบตัวอย่างในการเรียนรู้ให้ปฏิบัติ และศึกษาจากกรณีตัวอย่างของผู้ไม่ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมว่ามีผลเสียอย่างไรบ้าง สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมยกย่องเชิดชูเกียรติ”

6. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร

รัชดา ทองสุข (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะด้านการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะด้านการบริหาร ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการบริหารงาน โดยมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เสริมสร้างทักษะทางการบริหาร รวมทั้งนำเทคนิคหรือกลยุทธ์ทางการบริหารในรูปแบบใหม่ มาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในสถานศึกษา

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมอง ความเข้าใจ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา

3. ทักษะด้านมโนทัศน์ มีการวิเคราะห์รายละเอียดของปัญหาอย่างถี่ถ้วน และมีการวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน

4. ทักษะด้านการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาและการสอน โดยต้องมีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ มีการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาหลักสูตร”

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความรู้ทักษะการด้านบริหาร และมีการปรับตัวตามสถานการณ์ต่างๆ มีความอดทน อดกลั้น และมีทักษะด้านการสร้างสรรค์นวัตกรรม การใช้สื่อเทคโนโลยี โดยการบริหารงานต้องขึ้นอยู่กับระเบียบแบบแผน สามารถปรับประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษา มาใช้ให้เกิดคุณค่าและมีประโยชน์สูงสุด”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาทักษะด้านการบริหาร เพื่อนำไปสู่การพัฒนาครู พัฒนาเด็ก โดยต้องปรับตัว หูไวตาไว รู้ทิศทางของตนเองว่าจะบริหารสถานศึกษาอย่างไร และติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาในระดับต่างๆ ซึ่งทุกนโยบายส่วนใหญ่ต้องการให้การพัฒนาไปสู่ห้องเรียน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในห้องเรียน มีทักษะในการวางแผน การจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งสำคัญอย่างมาก เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องไม่ใช่เพียงกำหนดกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ เท่านั้น แต่ต้องมีทักษะจัดการเรียนรู้ เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็ก และเพิ่มประสิทธิภาพของครูในโรงเรียน ผู้บริหารต้องรู้จักห้องเรียน และต้องลงไปดูห้องเรียนแล้วสามารถแยกได้ว่าห้องเรียนแบบไหน ครูคนไหนสอนเป็นเช่นไร ซึ่งเรื่องนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารห่างเหินมานาน และเป็นโค้ชชิ่ง (coaching) ให้แก่ครู เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการสอนครู โดยครูก็ต้องมีความสุขในการทำงานร่วมด้วย ไม่ใช้อำนาจในการสั่ง เพราะวิธีนี้ไม่ค่อยได้ผล แต่ต้องเป็นพี่เลี้ยงช่วยครู ต้องฝึกใช้คำพูด คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ โค้ชที่ดีต้องไม่สั่ง ไม่สอน ไม่ให้คำตอบ และชื่นชมให้กำลังใจเมื่อคุณครูทำในสิ่งที่ถูก”

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

1. กำหนดเป้าหมาย
2. มีการวางแผนการดำเนินงาน
3. มีการสื่อสารที่ดี
4. มีทักษะการโค้ช
5. มีทักษะการสร้างแรงจูงใจ

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

1. กำหนดเป้าหมายการบริหารงาน
2. ยึดมั่นกฎมาย กฎระเบียบในการบริหารงาน
3. จัดทำรูปแบบบริหารงาน
4. จัดทำโครงสร้างการบริหารงาน
5. บริหารงานตามรูปแบบและโครงสร้างฯ
6. จัดทำแผนฯ และดำเนินการตามแผนฯ ที่ตั้งไว้

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

1. พัฒนาทักษะความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการและความเป็นผู้นำ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

3. การพัฒนาการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการบริหาร รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหาร

4. สร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองในทุกสถานการณ์”

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“อบรมพัฒนาด้านการบริหาร ลองฝึกปฏิบัติจากประสบการณ์จริง โดยมีการโค้ชหรือมีพี่เลี้ยงคอยแนะนำชี้แนะ มีการประเมินผลมุ่งส่งเสริมพัฒนาและเสริมสร้างกำลังใจในการบริหาร”

7. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี

รัชดา ทองสุข (2567)

“แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดีนั้น เป็นสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

1. การวางตัวที่ดี
2. การแต่งกายให้เหมาะสม
3. การยิ้มแย้มแจ่มใส
4. การรู้จักการสื่อสารความหมาย ทั้งภาษาพูดและภาษากาย
5. การให้เกียรติต่อศักดิ์ศรีตัวเองและผู้อื่น
6. แสดงออกอย่างเต็มใจและตรงไปตรงมา
7. ควบคุมอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ
8. ตรงต่อเวลาทั้งในเรื่องงานและชีวิตประจำวัน”

ทุกการพัฒนาย่อมส่งผลต่อทั้งตนเองและคนรอบข้างเสมอ และนำไปสู่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

นัฐวรรณ ศรีทอง (2567)

“ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ อยู่เสมอ รู้จักกาลเทศะ เป็นแบบอย่างในการเป็นภาวะผู้นำทางด้านวิชาการและงานอื่นๆ รวมไปถึงการปฏิบัติตนเป็นนักพัฒนาและพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ”

ชาญชัย กาศักดิ์ (2567)

“รูปลักษณ์ภายนอกของผู้บริหาร เพราะเป็นสิ่งแรกที่ปรากฏแก่สายตาผู้คน ดังนั้นผู้บริหารต้องรักษาความสะอาดของร่างกายจึงเป็นสิ่งสำคัญ รองลงมา คือ การแต่งกายที่เรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่ง วัย และสถานการณ์ ทั้งสองส่วนนี้จะเป็นตัวสื่อสารให้คนภายนอกรู้จักตัวคุณเอง ไม่ว่าจะเป็น ระดับการศึกษา ฐานะ ตำแหน่ง และยังมีบุคลิกภาพภายในที่ผู้บริหารมืออาชีพต้องพัฒนาอีกด้วย คือ การใช้ภาษาผู้นำต้องสามารถพูดโต้ตอบได้ฉลาด สามารถเป็นผู้นำกลุ่มได้ และต้อง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อก้าวทันสมัย และเป็นข้อมูลในการแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา โต้ตอบกับคู่สนทนา นี่คือสิ่งที่จะก่อให้เกิดการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา”

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง (2567)

1. บุคลิกภาพด้านกายภาพ ได้แก่ สุขภาพร่างกาย ความสะอาดเรียบร้อย รูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย อิริยาบถต่างๆ

2. บุคลิกภาพด้านวาจา เนื้อหาสาระของการสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีการ ในการสื่อสาร

3. บุคลิกภาพด้านสติปัญญา คือ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ บุคคล จนสามารถตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ ได้ดี และทันเวลา

4. บุคลิกภาพด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการสร้างพื้นฐานสุขภาวะทางจิตใจ สามารถควบคุมอารมณ์ต่อสิ่งที่มากระทบไม่ว่าน่ายินดี หรือไม่ ได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

5. บุคลิกภาพด้านความสนใจและเจตคติ คือ ท่าทีทางความคิดที่มีต่อสิ่งต่างๆ รอบตัว ซึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมด้านอื่นๆ เช่น การวางตัวในสังคม การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งจะเป็นไปตามความเชื่อ ความเข้าใจ ความสนใจ ที่บุคคลมีในเรื่องนั้นๆ

ธรรมสรณ์ สุศิริ (2567)

1. กำหนดเป้าหมายการพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง
2. รู้จักกาลและกาลเทศะ
3. การปฏิบัติตน การแต่งกายให้เหมาะสม
4. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

นุชนารถ ยิ้มจันทร์ (2567)

1. การรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ เช่น การออกกำลังกาย และหลีกเลี่ยงเครื่องดื่มแอลกอฮอล์

2. มีความมั่นคงทางอารมณ์ หมั่นศึกษาธรรมะอย่างสม่ำเสมอ

3. การศึกษาหาความรู้ด้านการแต่งกาย เพื่อเสริมบุคลิกภาพของตนเอง กาลเทศะ และโอกาส

4. การใช้วาจาสุภาพ อ่อนโยน เลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม”

สิริรักษ์ นักดนตรี (2567)

“ฝึกฝนพัฒนาบุคลิกภาพจากการอบรม หาต้นแบบผู้มีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนา”

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตาราง 12 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “ด้านการมีภาวะผู้นำ” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งต่อความเป็นภาวะผู้นำแก่เพื่อนร่วมงาน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและทักษะด้านอื่นๆ โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษากฎระเบียบทางราชการและวิชาชีพและกระทรวงศึกษาธิการอยู่เสมอ 5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ 6. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างและน่าเชื่อถือด้วยบุคลิกภาพ น้ำเสียง ความมั่นใจ ความรอบรู้ ประสบการณ์ที่สั่งสม และการลงมือปฏิบัติจริง 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความยืดหยุ่นกับความเปลี่ยนแปลง โดยมีการเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ ยอมรับในสิ่งที่ยังไม่รู้ ยอมรับความคิดเห็นและความเห็นต่างได้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานต่อไป 8. ผู้บริหารสถานศึกษาดึงศักยภาพและความสามารถของบุคลากรฯ แต่ละคน มาปรับใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	9. ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพต่อผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ ส่งผลให้สามารถลดความขัดแย้ง ลดความตึงเครียดในการทำงานได้ พร้อมกับช่วยสร้างความไว้วางใจให้แก่กันได้อีกด้วย 10. ผู้บริหารสถานศึกษามีความรับผิดชอบ แสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมืออาชีพ ยิ่งผู้บริหารฯ เป็นผู้มีความรับผิดชอบมากเท่าไร จะส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันได้มากยิ่งขึ้น

ตาราง 13 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์ ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “ด้านการมีวิสัยทัศน์” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองอยู่เสมอ โดยพัฒนาการวางแผนการทำงาน มองภาพอนาคต มีการคิดริเริ่ม ยืดหยุ่น และชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรฯ ในสถานศึกษาเข้าใจง่าย 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนสร้าง Timelines การปฏิบัติงาน สามารถมองเทรนด์ในอนาคตให้ออกว่า เทรนด์ของสังคมและโลกมีแนวโน้มจะเป็นไปทิศทางใด โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และ SDG ในการวางแผนการทำงานอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง ฝึกให้เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม สังเคราะห์ข้อมูลได้ดี วางแผน กลยุทธ์ มีความสามารถในการคาดการณ์ ยึดมั่นในความถูกต้องมีความขยันกระตือรือร้น ยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ต้องใช้เวลามากในการสื่อสาร เพียงแค่ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย และสามารถสื่อสารได้ทุกเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในที่ใดๆ ก็ตาม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสื่อสารหลาย ช่องทาง ยิ่งมีช่องทางในการสื่อสารมากเท่าไร โอกาสที่บุคลากรฯ ในสถานศึกษาจะได้รับทราบวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษายิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น อาทิ การนัดหมายประชุม การเขียนบันทึกข้อความ การส่งข้อความผ่านอีเมล ผ่านเว็บไซต์ภายในองค์กรจะช่วยให้ข้อความของผู้บริหารฯ กระจายอย่างทั่วถึง และเข้าถึงบุคลากรฯ ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการวิเคราะห์จากปัญหาและบริบท รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายและมุมมองในอนาคตของสถานศึกษา 7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาความรู้อยู่เสมอ มีภาวะผู้นำสูง ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยมีการประสานงานที่ดี สื่อสารให้ชัดเจนตรงเป้าหมาย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ตาราง 14 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “ด้านการมีทักษะด้านการสื่อสาร” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้ที่มีเจตนาจะเข้าใจและใส่ใจที่จะตอบคำถามแก่ผู้ร่วมงาน 2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าใจผู้ฟัง โดยทำความรู้จักกับบุคคลที่สนทนาด้วยเป็นสิ่งสำคัญ และวิเคราะห์ผู้ฟัง เลือกใช้วิธีการส่งสารที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละคน 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถสามารถในการจับใจความฟังด้วยหัวใจที่เปิดกว้าง และสื่อสารกลับไปแบบไร้อคติต่อผู้พูด โดยมีการสื่อสารให้ตรงประเด็น กระชับ ชัดเจน ได้ใจความตรงไปตรงมา มีวาทศิลป์ในการพูด และกระตุ้นความสนใจของผู้ฟัง 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับและให้ feedbacks การขอความคิดเห็นจากครูและบุคลากรฯ โดยผู้บริหารฯ ต้องดำเนินการกับ feedbacks ที่ได้รับไปด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	5. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการศึกษาข้อมูล ข้อเท็จจริง เลือกรูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสม โดยสื่อสารจากข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง รวมไปถึงการสื่อสารจากบนผู้บริหารฯ สู่ครูและบุคลากรฯ ในช่องทางการสื่อสารต่างๆ ให้ชัดเจน ถูกต้อง และมีความเข้าใจที่ตรงกัน อาทิ การจัดทำเอกสาร ประกาศฯ เป็นต้น 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี โดยเฉพาะทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาอังกฤษ 7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวาทศิลป์ในการใช้คำพูดแนะนำตักเตือนผู้ร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร สามารถพูดโน้มน้าวใจบุคลากร ฯ ให้ร่วมกันทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้ารับการอบรมพัฒนาด้านการสื่อสาร การฟัง พูด อ่าน เขียน ฝึกการสื่อสาร ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติจากภารกิจและงานต่างๆ รวมไปถึงหาต้นแบบ แรงบันดาลใจในการพัฒนาการสื่อสารจากผู้ที่ประสบความสำเร็จหรือมีความโดดเด่นด้านการสื่อสาร

ตาราง 15 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ “ด้านการมีความรู้ความสามารถ” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชำนาญในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบ โดยสามารถใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และกระบวนการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ให้เกิดความชำนาญ สามารถใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างคล่องแคล่ว เพื่อนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารและการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้พื้นฐาน ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายบริหาร และขอบข่ายของแต่ละงานอย่างชัดเจน และสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในทุกๆ ฝ่ายบริหาร ฯ ได้ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ในระเบียบของทางราชการ กฎหมาย พรบ.ทางการศึกษา ให้แม่นยำ รวมไปถึงมีความรู้ทางด้านการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและส่งเสริมให้บุคลากรฯ ภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านวิชาการและทักษะอื่น ๆ อยู่เสมอ โดยได้รับการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและเท่าทันตามยุคสมัยมองโอกาสที่สถานศึกษาของตนเองมี และใช้โอกาส พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 6. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดเป้าหมายการพัฒนาตามมาตรฐานตำแหน่ง ปฏิบัติงานตามมาตรฐานตำแหน่ง รวมไปถึงจัดทำข้อตกลงการในพัฒนางาน โดยมีการปรับปรุง พัฒนา สรุปผลอย่างต่อเนื่อง 7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้ความสามารถในการนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีรูปธรรม 8. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมการอบรมพัฒนาตนเองด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ การบริหารงานราชการ งานการเงิน และแนวปฏิบัติของทางราชการอื่นๆ ให้เกิดความเชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเรียนรู้จากประสบการณ์ การถ่ายทอดความรู้ของผู้บริหารฯอาวุโส ผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญในหลายแขนงวิชา

ตาราง 16 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องต้องยึดหลัก 4 ประการสำคัญ ดังนี้ 1.1 หลักการครองตน คือ เป็นผู้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความศรัทธาในวิชาชีพ มีความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 1.2 หลักการครองงาน คือ มีความรักในงาน อดทนต่อความยาก ลำบาก เป็นผู้คิดริเริ่มพัฒนา รับผิดชอบต่อหน้าที่ และตั้งมั่นในศีลธรรม 1.3 หลักการครองคน คือ การปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยดี อย่างมีกัลยาณมิตรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ร่วมงาน 1.4 หลักธรรมาภิบาล คือ คุณธรรมของนักปกครองที่ดี (good governance) ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ และความคุ้มค่า 2. ผู้บริหารสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพระราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาปรับ ประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมไปถึงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตนให้อยู่ในพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ดีงาม มีศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบของบุคลากรฯ โดยควรพัฒนาตนเองให้มีหลักความเมตตาตามหลักพรหมวิหาร 4 ความเชื่อมั่นในคุณงามความดีตามหลักโลกธรรม 8 โดยรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี รวมไปถึงพัฒนาการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมจากชีวิตส่วนตัวและการทำงาน 4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธาในคุณงามความดี ให้ความสำคัญ สนับสนุน และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติด้วยจิตสำนึกที่ดี และธำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 5. ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามพระบรมราโชวาท และการเป็นราชการที่ดี 6. ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาต้นแบบของผู้บริหารสถานศึกษาอาวุโสที่ปฏิบัติตน โดยยึดมั่นในอุดมการณ์คุณธรรม มาปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรมจริยธรรม 7. ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นอย่างเสมอภาค 8. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 17 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 6 การมีทักษะด้าน การบริหาร

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	
ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “ด้านการมีทักษะด้านการบริหาร” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะการด้านบริหาร และมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความอดทนและอดกลั้น 2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะด้านการสร้างสรรค์สื่อนวัตกรรม และการใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา 3. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษา มาใช้ให้เกิดคุณค่าและมีประโยชน์สูงสุด โดยการบริหารงานต้องขึ้นอยู่กับระเบียบแบบแผนของทางราชการ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะด้านเทคนิคการบริหารงาน โดยมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ เสริมสร้างทักษะทางการบริหาร รวมทั้งนำเทคนิคหรือกลยุทธ์ทางการบริหารในรูปแบบใหม่ มาปรับใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติในสถานศึกษา 5. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีมุมมอง ความเข้าใจ และมีความคิดเห็นที่ดีต่อบุคลากรฯ ในสถานศึกษา 6. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะด้านมโนทัศน์ โดยมีการวิเคราะห์รายละเอียดของปัญหาอย่าง ถี่ถ้วน และมีการวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นขั้นตอน 7. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาทักษะด้านการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถด้านการศึกษาและการสอน โดยต้องมีการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้เทคนิคใหม่ๆ มีการพัฒนาตนเองด้านการพัฒนาหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาในระดับต่างๆ และนำนโยบายทางการศึกษาลงสู่การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมไปถึงการมีทักษะ ในการวางแผน การบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็ก 9. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นโค้ชชิง (coaching) ให้แก่ครู สามารถพัฒนาการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอนของครู โดยครูต้องมีความสุขในการทำงานร่วมผู้บริหาร ฯ รวมไปถึงเป็นพี่เลี้ยงช่วยครู มีการฝึกใช้คำพูด คำถามที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ ซึ่งโค้ชที่ดีต้องกล่าวคำชื่นชมและให้กำลังใจเมื่อคุณครูทำในสิ่งที่ถูกต้อง 10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการบริหารงาน โดยยึดมั่นกฎมาย กฎระเบียบของทางราชการ จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และบริหารงานตามรูปแบบและโครงสร้างฯ รวมไปถึงผู้บริหารฯ ควรจัดทำแผน ฯ และดำเนินการตามแผนฯ ที่ตั้งไว้ 11. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการพัฒนาตนเองในทุกสถานการณ์ 12. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง 13. การพัฒนาการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการบริหาร รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ตาราง 18 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้ทรงคุณวุฒิจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี

ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ “การมีบุคลิกภาพที่ดี” ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมีแนวทางอย่างไร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้ 1) การวางตัวที่ดี 2) การแต่งกายให้เหมาะสม 3) การยิ้มแย้มแจ่มใส 4) การรู้จักการสื่อสารความหมาย ทั้งภาษาพูดและภาษากาย 5) การให้เกียรติต่อศักดิ์ศรีตัวเองและผู้อื่น 6) แสดงออกอย่างเต็มใจและตรงไปตรงมา 7) ควบคุมอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ 8) ตรงต่อเวลาทั้งในเรื่องงานและชีวิตประจำวัน 2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ อยู่เสมอ รู้จักกาลเทศะ เป็นแบบอย่างในการเป็นภาวะผู้นำทางด้านวิชาการและงานอื่นๆ รวมไปถึงการปฏิบัติตนเป็นนักพัฒนาและพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักษาความสะอาดของร่างกายเป็นสิ่งสำคัญ รองลงมา คือ การแต่งกายที่เรียบร้อย เหมาะสมกับตำแหน่ง วัย สถานการณ์ โอกาส และกาลเทศะ 4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านวาจา เนื้อหาสาระของการสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีการในการสื่อสาร 5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านสติปัญญา คือ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ บุคคล จนสามารถตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ ได้ดี และเท่าทันเวลา 6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านอารมณ์ คือ ความสามารถในการสร้างพื้นฐาน สุขภาวะทางจิตใจ มีความมั่นคงทางอารมณ์ หมั่นศึกษาธรรมะอยู่เสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ตาราง 18 (ต่อ)

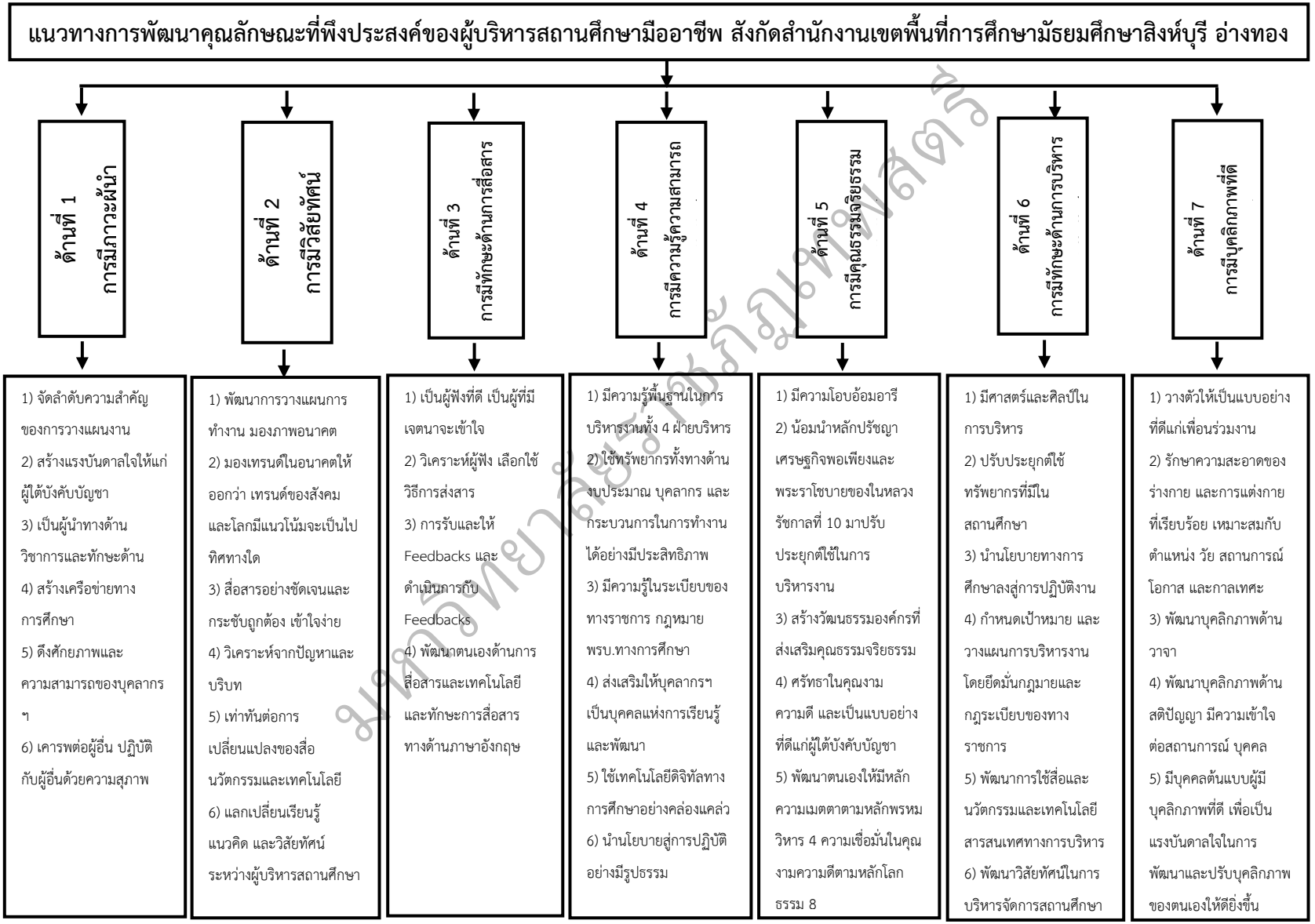
ข้อคำถาม	แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
	7. ผู้บริหารสถานศึกษาการศึกษาหาความรู้ด้านการแต่งกาย เพื่อเสริมบุคลิกภาพของตนเอง กาลเทศะและโอกาส 8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาบุคคลต้นแบบผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและแต่งกายสะอาด ถูกต้องตามกาลและกาลเทศะ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาและปรับบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น 9. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วาจาสุภาพ อ่อนโยน เลือกใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสม

ตอนที่ 5 สรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

หลังจากได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิดังกล่าวแล้ว ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะโดยเฉพาะประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 2 ท่าน เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป ผลการพิจารณาปรับปรุงได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยผู้วิจัยสามารถสรุปวิเคราะห์ในรูปแบบของแผนภาพและมีคำอธิบายขยายความ ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี



ภาพ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

จากภาพ 2 สามารถอธิบายองค์ประกอบของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานสึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งต่อความเป็นภาวะผู้นำแก่เพื่อนร่วมงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและทักษะด้านอื่นๆ โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่าย ทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดึงศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ฯ แต่ละคน มาปรับใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพต่อผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ ส่งผลให้สามารถลดความขัดแย้ง ลดความตึงเครียดในการทำงานได้ พร้อมกับช่วยสร้างความไว้วางใจให้แก่กันได้อีกด้วย

ด้านที่ 2 การีวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองอยู่เสมอ โดยพัฒนาการวางแผนการทำงาน มองภาพอนาคต มีการคิดริเริ่ม ยืดหยุ่น และชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรฯ ในสถานศึกษาเข้าใจง่าย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนสร้าง Timelines การปฏิบัติงาน สามารถมองเทรนด์ในอนาคตให้ออกว่า เทรนด์ของสังคมและโลกมีแนวโน้มจะเป็นไปทิศทางใด โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และ SDG ในการวางแผนการทำงานอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ต้องใช้เวลามากในการสื่อสาร เพียงแค่ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย และสามารถสื่อสารได้ทุกเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในที่ใดๆ ก็ตาม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการวิเคราะห์จากปัญหาและบริบท รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายและมุมมองในอนาคตของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาความรู้อยู่เสมอ มีภาวะผู้นำสูง ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยมีการประสานงานที่ดี สื่อสารให้ชัดเจนตรงเป้าหมาย 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้ที่มีเจตนาจะเข้าใจ และใส่ใจที่จะตอบคำถามแก่ผู้ร่วมงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าใจผู้ฟัง โดยทำความรู้จักกับบุคคลที่สนทนาด้วยเป็นสิ่งสำคัญ และวิเคราะห์ผู้ฟัง เลือกใช้วิธีการส่งสารที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละคน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับและให้ feedbacks การขอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ความคิดเห็นจากครูและบุคลากร ฯ โดยผู้บริหาร ฯ ต้องดำเนินการกับ feedbacks ที่ได้รับไปด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับและให้ feedbacks การขอความคิดเห็นจากครูและบุคลากรฯ โดยผู้บริหาร ฯ ต้องดำเนินการกับFeedbacks ที่ได้รับไปด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้พื้นฐานในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายบริหาร และขอบข่ายของแต่ละงานอย่างชัดเจน และสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในทุกๆ ฝ่ายบริหาร ฯ ได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชำนาญในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบ โดยสามารถใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และกระบวนการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ในระเบียบของทางราชการ กฎหมาย พรบ.ทางการศึกษา ให้แม่นยำ รวมไปถึงมีความรู้ทางด้านการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและส่งเสริมให้บุคลากรฯ ภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านวิชาการและทักษะอื่นๆ อยู่เสมอ โดยได้รับการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและเท่าทันตามยุคสมัย มองโอกาสที่สถานศึกษาของตนเองมีและใช้โอกาส พัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดความชำนาญ สามารถใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างคล่องแคล่ว เพื่อนำมาปรับใช้ ในกระบวนการบริหารและการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้ความสามารถในการนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีรูปธรรม

ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นอย่างเสมอภาคได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพระราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมไปถึงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตนให้อยู่ในพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ดีงาม มีศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธาในคุณงามความดี ให้ความสำคัญ สนับสนุน และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติด้วยจิตสำนึกที่ดี และธำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบของบุคลากร ฯ โดยควรพัฒนาตนเองให้มีหลักความเมตตาตามหลักพรหมวิหาร 4 ความเชื่อมั่นในคุณงามความดีตามหลักโลกธรรม 8 โดยรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี รวมไปถึงพัฒนาการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมจากชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะการด้านบริหาร และมีการปรับตัวให้เข้ากับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

สถานการณ์ต่างๆ มีความอดทนและอดกลั้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษา มาใช้ให้เกิดคุณค่าและมีประโยชน์สูงสุด โดยการบริหารงานต้องขึ้นอยู่กับระเบียบแบบแผนของทางราชการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาในระดับต่างๆ และนำนโยบายทางการศึกษาลงสู่การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมไปถึงการมีทักษะ ในการวางแผน การบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็ก 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการบริหารงาน โดยยึดมั่นกฎมาย กฎระเบียบของทางราชการ จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และบริหารงานตามรูปแบบและโครงสร้างฯ รวมไปถึงผู้บริหารฯ ควรจัดทำแผน ฯ และดำเนินการตามแผน ฯ ที่ตั้งไว้ 5) การพัฒนาการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการบริหาร รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหาร 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ อยู่เสมอ รู้จักกาลเทศะ เป็นแบบอย่างในการเป็นภาวะผู้นำทางด้านวิชาการและงานอื่นๆ รวมไปถึงการปฏิบัติตนเป็นนักพัฒนาและพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักษาความสะอาดของร่างกายเป็นสิ่งสำคัญ รองลงมา คือ การแต่งกายที่เรียบร้อย เหมาะสมกับตำแหน่ง วัย สถานการณ์ โอกาส และกาลเทศะ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านวาจา เนื้อหาสาระของการสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีการในการสื่อสาร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านสติปัญญา คือ ความเข้าใจต่อสถานการณ์ บุคคล จนสามารถตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ ได้ดี และเท่าทันเวลา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาบุคคลต้นแบบผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและแต่งกายสะอาด ถูกต้องตามกาลและกาลเทศะ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาและปรับบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และเสนอข้อเสนอแนะไว้ ดังต่อไปนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
3. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับมาก
2. สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทองอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมีจำนวนประชากร ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 61 คน, ครู จำนวน 990 คน รวมทั้งสิ้น 1,051 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ. 2566 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู รวมทั้งสิ้น 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน และครู จำนวน 285 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) จำแนกตามตำแหน่งการปฏิบัติงาน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list) จำแนกตามเพศ ตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และการหาค่าร้อยละ (percentage) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายในการวิเคราะห์ โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

สถาบันวิทยบริการราชภัฏเทพสตรี

ขั้นที่ 3 วิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น จัดลำดับตามค่า PNI $_{modified}$ โดยใช้วิธี Priority Need Index (PNI) ซึ่งปรับปรุง โดย นงลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวาณิช (สุวิมล ว่องวาณิช, 2558, หน้า 279)

ขั้นที่ 4 นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มาเรียงลำดับความต้องการจำเป็น จากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด จากนั้นนำประเด็นที่มีความน่าสนใจ มาสร้างเป็นประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่ม Focus Group

ขั้นที่ 5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม focus group ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1.1 สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 2) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ 3) การมีความรู้ความสามารถ ส่วนสภาพปัจจุบันรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีวิสัยทัศน์ และการมีทักษะด้านการสื่อสาร

1.2 สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 2) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ 3) การมีความรู้ความสามารถ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์รายด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีภาวะผู้นำ

2. ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 4) การมีทักษะด้านการบริหาร 5) การมีความรู้ความสามารถ 6) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ 7) การมีภาวะผู้นำ

3. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์และสรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หลังจากได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ จากนั้นผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะโดยเฉพาะประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 2 ท่าน เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งผลการพิจารณาปรับปรุงได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดลำดับความสำคัญของการวางแผนการดำเนินงานต่างๆ ภายในสถานศึกษา 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และส่งต่อความเป็นภาวะผู้นำแก่เพื่อนร่วมงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและทักษะด้านอื่นๆ โดยมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเครือข่ายทางการศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา และร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้เชี่ยวชาญคนอื่นๆ 5) ผู้บริหารสถานศึกษาดึงศักยภาพและความสามารถของบุคลากร ฯ แต่ละคน มาปรับใช้ในการทำงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น 6) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเคารพต่อผู้อื่น ปฏิบัติกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ ให้เกียรติผู้อื่นอยู่เสมอ ส่งผลให้สามารถลดความขัดแย้ง ลดความตึงเครียดในการทำงานได้ พร้อมกับช่วยสร้างความไว้วางใจให้แก่กันได้อีกด้วย

ด้านที่ 2 การวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของตนเองอยู่เสมอ โดยพัฒนาการวางแผนการทำงาน มองภาพอนาคต มีการคิดริเริ่ม ยืดหยุ่น และชัดเจน สามารถสื่อสารให้ครูและบุคลากรฯ ในสถานศึกษาเข้าใจง่าย 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีแผนพัฒนาการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีไว้อย่างชัดเจน มีการวางแผนสร้าง Timelines การปฏิบัติงาน สามารถมองเทรนด์ในอนาคตให้ออกว่า เทรนด์ของสังคมและโลกมีแนวโน้มจะเป็นไปทิศทางใด โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และ SDG ในการวางแผนการทำงานอยู่เสมอ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารอย่างชัดเจนและกระชับ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ต้องใช้เวลามากในการสื่อสาร เพียงแค่ชัดเจน ถูกต้อง เข้าใจง่าย และสามารถสื่อสารได้ทุกเวลา ไม่ว่าจะอยู่ในที่ใดๆ ก็ตาม 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรฝึกการวิเคราะห์จากปัญหาและบริบท รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายและมุมมองในอนาคตของสถานศึกษา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยการศึกษาความรู้อยู่เสมอ มีภาวะผู้นำสูง ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยมีการประสานงานที่ดี สื่อสารให้ชัดเจนตรงเป้าหมาย 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรรวมกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ฟังที่ดี เป็นผู้ที่มีเจตนาจะเข้าใจ และใส่ใจที่จะตอบคำถามแก่ผู้ร่วมงาน 2) ผู้บริหารสถานศึกษามีการเข้าใจผู้ฟัง โดยทำความรู้จักกับบุคคลที่สนทนาด้วยเป็นสิ่งสำคัญ และวิเคราะห์ผู้ฟัง เลือกใช้วิธีการส่งสาร ที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละคน 3) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับและให้ feedbacks การขอความคิดเห็นจากครูและบุคลากร ฯ โดยผู้บริหาร ฯ ต้องดำเนินการกับ feedbacks ที่ได้รับไปด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการรับและให้ Feedbacks การขอความคิดเห็นจากครูและบุคลากร ฯ โดยผู้บริหาร ฯ ต้องดำเนินการกับ Feedbacks ที่ได้รับไปด้วย เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้พื้นฐานในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายบริหาร และขอบข่ายของแต่ละงานอย่างชัดเจน และสามารถบริหารจัดการงานต่างๆ ในทุกๆ ฝ่ายบริหาร ฯ ได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความชำนาญในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีระบบ โดยสามารถใช้ทรัพยากรทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และกระบวนการในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ในระเบียบของทางราชการ กฎหมาย พรบ.ทางการศึกษา ให้แม่นยำ รวมไปถึงมีความรู้ทางด้านการวิจัย เทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางด้านวิชาการและส่งเสริมให้บุคลากร ฯ ภายในสถานศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้และพัฒนาทางด้านวิชาการและทักษะอื่นๆ อยู่เสมอ โดยได้รับการพัฒนาตนเองอย่างรอบด้านและเท่าทันตามยุคสมัย มองโอกาสที่สถานศึกษาของตนเองมี และใช้โอกาสพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดความชำนาญ สามารถใช้เครื่องมือสื่ออุปกรณ์และเทคโนโลยีทางการศึกษาอย่างคล่องแคล่ว เพื่อนำมาปรับใช้ในกระบวนการบริหารและการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาความรู้ความสามารถในการนำนโยบายจากกระทรวงศึกษาธิการ สู่การปฏิบัติในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาอย่างมีรูปธรรม

ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้อื่นอย่างเสมอภาคได้ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และพระราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน รวมไปถึงต้องมีความระมัดระวังในการปฏิบัติตนให้อยู่ในพื้นฐานแห่งความถูกต้อง ดีงาม มีศีลธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธาในคุณงามความดี ให้ความสำคัญ สนับสนุน และการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติปฏิบัติด้วยจิตสำนึกที่ดี และธำรงไว้ซึ่งความยั่งยืนในการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม 5) ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นต้นแบบของบุคลากรฯ โดยควรพัฒนาตนเองให้มี

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

หลักความเมตตาตามหลักพรหมวิหาร 4 ความเชื่อมั่นในคุณงามความดีตามหลักโลกธรรม 8 โดยรู้จักแยกแยะผิดชอบชั่วดี รวมไปถึงพัฒนาการเรียนรู้คุณธรรมจริยธรรมจากชีวิตส่วนตัวและการทำงาน

ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะการด้านบริหาร และมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ มีความอดทนและอดกลั้น 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถปรับประยุกต์ใช้ทรัพยากรที่มีในสถานศึกษา มาใช้ให้เกิดคุณค่าและมีประโยชน์สูงสุด โดยการบริหารงานต้องขึ้นอยู่กับระเบียบแบบแผนของทางราชการ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามข่าวสาร นโยบายการศึกษาในระดับต่างๆ และนำนโยบายทางการศึกษาลงสู่การปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมไปถึงการมีทักษะในการวางแผน การบริหารจัดการ การกำหนดกลยุทธ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ เข้าใจจิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็ก 4) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการบริหารงาน โดยยึดมั่นกฎมาย กฎระเบียบของทางราชการ จัดทำโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และบริหารงานตามรูปแบบและโครงสร้างฯ รวมไปถึงผู้บริหารฯ ควรจัดทำแผนฯ และดำเนินการตามแผน ฯ ที่ตั้งไว้ 5) การพัฒนาการใช้สื่อและนวัตกรรมทางการบริหาร รวมไปถึงการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศทางการบริหาร 6) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักวางตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่เพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นๆ อยู่เสมอ รู้จักกาลเทศะ เป็นแบบอย่างในการเป็นภาวะผู้นำทางด้านวิชาการและงานอื่นๆ รวมไปถึงการปฏิบัติตนเป็นนักพัฒนาและพร้อมรับสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรักษาความสะอาดของร่างกายเป็นสิ่งสำคัญ รองลงมาคือ การแต่งกายที่เรียบร้อย เหมาะสมกับตำแหน่ง วัย สถานการณ์ โอกาส และกาลเทศะ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านวาจา เนื้อหาสาระของการสื่อสาร และการเลือกใช้วิธีการในการสื่อสาร 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาบุคลิกภาพด้านสติปัญญา คือ ความเข้าใจต่อสถานการณ์บุคคล จนสามารถตัดสินใจต่อสิ่งต่างๆ ได้ดี และเท่าทันเวลา 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาบุคคลต้นแบบผู้มีบุคลิกภาพที่ดีและแต่งกายสะอาด ถูกต้องตามกาลและกาลเทศะ เพื่อเป็นแรงบันดาลใจในการพัฒนาและปรับบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยอภิปรายผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการวิจัยที่ค้นพบรายละเอียด ดังต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

1. สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.1 ภาพรวมผลการศึกษาสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณลักษณะแต่ละด้าน ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 4) การมีความรู้ความสามารถ 5) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 6) การมีทักษะด้านการบริหาร และ 7) การมีบุคลิกภาพที่ดี เป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถบริหารสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และบรรลุเป้าหมายของการบริหารขององค์การคุณลักษณะดังกล่าวเกิดจากการที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาสภาพปัจจุบันของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ตามกรอบแนวคิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังเคราะห์จาก สตอกดิลล์ (Stogdill, 1974, p.74); จานิส (Janice, 2013, p.2); มิเรียม (Miriam, 2014, p.40); ธีระ รุญเจริญ (2549, หน้า 17-20); ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 127); หวน พินธุพันธุ์ (2554, หน้า 30); สุรินทร์ นามอยู่ (2564, หน้า 24)

สอดคล้องกับแนวคิดของแบส (Bass, 1998, p.92) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในฐานะเป็นผู้นำที่ต้องรับผิดชอบสถานศึกษาทั้งหมดในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับสาริศา เจนเขว้า, และเสวียน เจนเขว้า (2560, หน้า 267 - 276) กล่าวว่า การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคไทยแลนด์ 4.0 ควรมีลักษณะทั้งด้านบุคลิภาพ คุณลักษณะส่วนบุคคล ความรู้และการคิด การปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสามารถทางการบริหาร และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมีภาวะผู้นำแบบร่วมมือมากกว่าการใช้อำนาจหรือการบังคับ ซึ่งบทบาทของนักบริหารมืออาชีพที่มีประสิทธิผลควรทำหน้าที่ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียน การสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น เพื่อการศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคลอื่น การปรับปรุง การเรียนการสอน และการบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภัสตุ์ตรี คำศรีสุข (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวดี กู้เมือง (2554, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของ

ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ภาพรวมของผลการวิจัยของสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนตามคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามากที่สุด หรือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอาจจะต้องการผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านด้านต่างๆ ได้แก่ 1) การมีภาวะผู้นำ 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 4) การมีความรู้ความสามารถ 5) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 6) การมีทักษะด้านการบริหาร และ 7) การมีบุคลิกภาพที่ดี เพราะเชื่อว่าจะสามารถเป็นผู้นำในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้กับองค์กรมีความสามารถในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ภายใต้หลักการที่ถูกต้องเป็นผู้บริหารที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตรงต่อเวลา รู้จักใช้คำพูดให้เหมาะสม สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 127) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบไปด้วยการเป็นนักบุกเบิก การมีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย มีการวิจัยและพัฒนา เป็นนักสู้ เป็นนักประสาน รวมทั้งมีจรรยาบรรณและจริยธรรม ซึ่งสอดคล้องกับกนกอร ปราชญ์นคร (2550, หน้า 17) ที่กล่าวว่าความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (professional) หมายถึง การแสดงออกพฤติกรรมซึ่งเป็นผลจากความรู้ความเข้าใจ ทักษะ การประพฤติปฏิบัติที่ทำให้บรรลุเป้าประสงค์ ซึ่งเป็นเป้าประสงค์ที่ไม่ธรรมดาที่คนทั่วไปสามารถทำได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เชษฐา แสงรัตน์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยันต์ จันโสด (2557, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อำไพ อุ่นสิริ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ ฟองศิริ (2558, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณี สวยกลาง (2558, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เรียงลำดับความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมีทักษะด้านการสื่อสาร 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การมีคุณธรรมและจริยธรรม 4) การมีทักษะด้านการบริหาร 5) การมีความรู้ความสามารถ 6) การมีบุคลิกภาพที่ดี และ 7) การมีภาวะผู้นำ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาจะทำหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์ต้องมีคุณลักษณะดังกล่าว ซึ่งจากผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

2.1 การมีทักษะด้านการสื่อสาร เป็นด้านที่มีลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เป็นอันดับแรก เนื่องมาจากการติดต่อสื่อสาร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผลสำเร็จของการบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายและแต่ละฝ่ายต้องรับทราบนโยบายระเบียบแบบแผนของการสื่อสาร เพื่อที่จะนำวิธีการและหลักการไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ รอย, และเบทสัน (Ruesch, & Bateson, 1951, pp.5-6) ซึ่งกล่าวว่า การสื่อสารไม่ใช่การถ่ายทอดข่าวสารด้วยภาษาพูดและเขียนโดยมีเจตนาชัดเจนเท่านั้น แต่หมายถึงพฤติกรรมทุกอย่างที่บุคคลหนึ่งกระทำแล้วส่งผลให้บุคคลอื่นเกิดความเข้าใจ โดยกระบวนการสื่อสารเริ่มด้วยแหล่งความคิดข้อมูล (source) ข่าวสาร (message) และช่องทางการสื่อสาร (channel) เกณฑ์สำหรับการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลของผลลัพธ์ที่ต้องการ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิผลต้องหล่อหลอมเกณฑ์ทั้งสามเกณฑ์เข้าด้วยกัน มีคุณภาพนำไปสู่การรับรู้เชิงบวก ก่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการสื่อสารอย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบของการสื่อสาร สอดคล้องกับ ปัทมา สายสอาด (2551, หน้า 24) ที่กล่าวว่า การสื่อสารมีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต การที่บุคคลจะบรรลุมาตรฐานความจำเป็นขั้นพื้นฐานได้นั้น จำเป็นต้องมีความรู้หรือข้อมูลในเรื่องต่างๆ การได้มาซึ่งข้อมูลข่าวสารหรือความรู้นั้น ต้องอาศัยการสื่อสาร ทั้งในรูปแบบของการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย การสื่อสารเป็นกระบวนการที่

เกิดขึ้นอย่างเป็นปกติวิสัยของทุกคน โดยทั่วไปมนุษย์ใช้เวลาประมาณ 70 - 80% เพื่อการสื่อสารถึงผู้อื่น ทั้งการฟัง การอ่าน และการเขียน

2.2 การมีวิสัยทัศน์ เนื่องจากในปัจจุบันวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นสำหรับองค์กรที่จะเป็นตัวชี้นำแนวทางการบริหารองค์กร และสร้างแรงบันดาลใจในการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ต้องการได้ วิสัยทัศน์เป็นเสมือนความใฝ่ฝันที่ใช้นำทางให้ทุกๆ คนในองค์กรเดินไปในทางเดียวกัน เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางและแนวทางที่กำหนดโดยผู้บริหาร วิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อผู้บริหารผู้ร่วมงานและความก้าวหน้าขององค์กรในการดำเนินงาน สอดคล้องกับ ทองใบ สุดชารี (2551, หน้า 101) ที่กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่าจะช่วยกำหนดทิศทางองค์กรในการเปลี่ยนแปลงองค์กร ช่วยประชาสัมพันธ์ฝึกสอนทีมงาน สอดคล้องกับ วิชิต สมุจจัยมณี (2552, หน้า 16) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่ามีความสำคัญในการชี้ทิศทาง กระตุ้นสมาชิกให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน มีความเพียรพยายาม ปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นค้นหาความสำเร็จสู่เป้าหมาย เพื่อความเจริญก้าวหน้าและความเป็นเลิศขององค์กร สอดคล้องกับ เสน่ห์ จุ้ยโต (2558, หน้า 79 - 81) ที่กล่าวว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการพัฒนางานต่างๆ ในองค์กรซึ่งวิสัยทัศน์เป็นภาพที่ผู้บริหารองค์กรและบุคลากรในองค์กรได้ร่วมกันวางไว้เพื่อให้เป็นตัวกำหนด ดังนั้นความสำเร็จของการทำงานในองค์กร วิสัยทัศน์จึงมีความสำคัญมาก สอดคล้องกับ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2555, หน้า 149) ที่กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ว่า วิสัยทัศน์ที่ถูกต้องขององค์กรที่จะก้าวเข้าสู่อนาคต คือ การมีความคิดที่ถูกต้อง เพราะความคิดดังกล่าวจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้บุคคลดำเนินการตามที่พวกเขาได้คิดไว้ล่วงหน้า สอดคล้องกับ เบญจมาศ หาญกล้า (2555, หน้า 27) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์จึงเป็นตัวกำหนดทิศทาง กำหนดภารกิจหลักให้นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการของหน่วยงานและสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย บุคลากรที่มีความสามารถมองเห็นสิ่งใหม่ และสังเกตความเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงาน สถานศึกษาตลอดเวลาให้พร้อมที่จะพัฒนาปรับปรุงตนเอง และสอดคล้องกับ ทองอินทร์ ปัญญานาค (2556, หน้า 23) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์ไว้ว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารหรือของสถานศึกษาจะเป็นเหมือนเข็มทิศหรือจุดมุ่งหมายที่ทุกคนในสถานศึกษาตั้งไว้ เพื่อให้ปฏิบัติไปให้บรรลุเป้าหมายนั้นให้มากที่สุด ซึ่งการที่บรรลุวิสัยทัศน์ทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้ วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้จึงจะเป็นจริงได้

2.3 การมีคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนบทบัญญัติของความดีและความงามของจิตใจที่ส่งผลให้ บุคคลประพฤติดีประพฤติชอบด้านคุณธรรมจริยธรรม จึงเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต การที่จะให้คนในสังคมมีคุณลักษณะคุณธรรมจริยธรรมอันจะส่งผลให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขได้นั้น ควรมีการส่งเสริมและปลูกฝังในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมตั้งแต่ยังเยาว์วัยที่เข้ารับการศึกษา ทั้งนี้ คุณธรรมจริยธรรม เป็น

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เป็นพฤติกรรมดีงามที่แสดงออก และควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง โรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และสังคมต้องการให้มีขึ้นในตัวของผู้เรียน ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สังคมชมชอบและให้การสนับสนุน เพราะเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม คุณธรรมจริยธรรมจะประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบหลายอย่างเข้าด้วยกัน ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นพื้นฐานที่สำคัญของทุกคนเป็นสิ่งจำเป็นในสังคม ความสงบสุขและความเจริญก้าวหน้าจะบังเกิดขึ้น เมื่อคนในสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม นโยบายสังคมของรัฐบาลมุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมเข้มแข็งให้คนในชาติอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกันอย่างสมานฉันท์บนพื้นฐานของคุณธรรม ในส่วนของภาคการศึกษาได้กำหนดไว้ว่าจะเร่งรัดปฏิรูปการศึกษาโดยยึดคุณธรรมนำความรู้พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนา และสถาบันการศึกษา ดังนั้น คุณธรรมจริยธรรมจึงมีความสำคัญและเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับสังคมไทย ที่ต้องการทั้งคนดีและคนเก่ง (สุภาพร สุขสวัสดิ์, 2552, หน้า 3) สอดคล้องกับ ชาตรี เทียนทอง (2556, หน้า 16 - 17) ที่กล่าวถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารมืออาชีพว่า หลักประพฤติปฏิบัตินี้จะนำมาบูรณาการให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร โดยยึดหลักประพฤติปฏิบัติที่ดีดังที่ได้กล่าวมาแล้ว และต้องมีกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และประการสำคัญ คือ บุคลากรขององค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูงไปจนถึงเจ้าหน้าที่คนสุดท้ายต้องมีความเข้าใจและยอมรับในบทบาทหน้าที่ของการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนและเป็นแบบอย่าง ผู้ให้การพัฒนาต้องมีความรู้ในหลักการเชิงทฤษฎี มีความเข้าใจในเชิงปฏิบัติ มีความศรัทธาในคุณงามความดีและลงมือทำด้วย “หัวใจ” ที่เต็มเปี่ยมด้วย “ความรัก” ผู้รับการพัฒนาต้องเข้าใจยอมรับ พร้อมที่จะเข้าสู่การพัฒนาด้วยความสมัครใจ

2.4 การมีทักษะด้านการบริหาร เนื่องจากทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการความรู้และความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารงานตามภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจากสถานศึกษาตามความสามารถอย่างเต็มศักยภาพโดยอาศัยทรัพยากรบุคคล และกระบวนการบริหารอย่างมีระบบ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ ดรักเกอร์ (Drucker, 2006, p. 84) ที่กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นการทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจในสังคม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

2.5 การมีความรู้ความสามารถ เนื่องจากความรู้ความสามารถจะต้องประกอบด้วยการมีทักษะการปฏิบัติงาน การกำกับ ติดตาม เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองและองค์กร มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์ เป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหารและการจัดการ ความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนา ความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น มีความรู้ในเรื่องพระราบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ตลอดจนมีความรู้ กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคข้อบกพร่องต่างๆ ภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน พงษ์จำนง (2547, หน้า 48 - 57) ที่กล่าวว่า องค์ประกอบของการมีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ ความรู้ในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน มีความรู้ความสามารถในการวางแผน การประเมินแผน ประเมินโครงการและการประเมินผลการาปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความรู้ความเข้าใจในหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ความรู้ความสามารถในหลักวิชาการ บริหารและการจัดการ ความรู้ในหลักจิตวิทยาการทำงานร่วมกับคนอื่นและจิตวิทยาพัฒนาการของเด็ก ความรู้ในการวิจัยและพัฒนา ความรู้ในบริบททางการบริหารการศึกษา ได้แก่ การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมและประเพณีของท้องถิ่น มีความรู้ในเรื่องพระราบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษา ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรมแห่งชาติ ตลอดจนมีความรู้ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและแนวปฏิบัติของทางราชการที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และสอดคล้องกับ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2553, หน้า 8 - 10) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้ที่จะเป็นผู้บริหาร นอกจากจะต้องเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถแล้ว ยังต้องมีทักษะสำหรับผู้บริหารเพื่อสร้างคุณค่าเพิ่ม (value creation) ให้แก่ตนเองสูงสุด จะได้มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันในโลกยุคไร้พรหมแดน

2.6 การมีบุคลิกภาพที่ดี เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะทำให้องค์กรทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารของผู้นำนั้นเกิดจากพฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ ไม่ใช่เกิดจากอำนาจที่เป็นทางการ และส่งผลให้คนเชื่อและทำตาม ซึ่งสอดคล้องกับ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2558, หน้า 22) ที่กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพว่า บุคลิกภาพเป็นภาพลักษณ์ภายนอกของบุคคล ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทั้งทางกิริยา ท่าทาง วาจา ไม่ว่าจะเป็นการแต่งกาย การวางตัว หรืออิริยาบถต่างๆ ที่แสดงออก ลักษณะการพูด ภาษาที่ใช้ ตลอดจนแบบความคิดที่สั่งมาจากจิตลักษณะภายในจนหลอมเป็นภาพลักษณ์ของบุคคล แม้ว่าช่วงชีวิตของบุคคล แสดงถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ อันเกิดจากอิทธิพลร่วมระหว่างพันธุกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

และสิ่งแวดล้อม แต่อดีตจนถึงปัจจุบัน บุคลิกภาพก็เป็นสิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันในสังคม และสอดคล้องกับ กิตติมาพร ชูโชติ (2562, หน้า 14) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่จะเป็นผู้นำว่า “เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะทำให้องค์กรทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารของผู้นำนั้นเกิดจากพฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ ไม่ใช่เกิดจากอำนาจที่เป็นทางการ และส่งผลให้คนเชื่อและทำตาม”

2.7 การมีภาวะผู้นำ เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้บริหารทางการศึกษาที่สามารถทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จงานจะดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด สอดคล้องกับ วนิชชัย แสงหม่น (2552, หน้า 27) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งไม่ว่าศาสตร์ใดๆ ที่มีอยู่ก็ไม่แตกต่างกันมากนักในเรื่องของหลักการ ส่วนที่แตกต่างกันเป็นเรื่องของเทคนิคและประสบการณ์ในการบริหารว่าจะเห็นผลสำเร็จหรือล้มเหลว ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำนั้นจะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับ สมคิด บางโม (2553, หน้า 218) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่างๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง การเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์ และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญและเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด และสอดคล้องกับ ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (planning) การจัดองค์กร (organizing) การนำ (leading) การควบคุม (controlling) เป็นต้น ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์กรผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (leadership)

จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่างๆ ขององค์กรให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์กรให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ขององค์กรให้ดำเนินการตามลักษณะพลวัตรภายในองค์กรโดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่างๆ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์กรบรรลุถึงความต้องการต่างๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจและเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดี และเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. การหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพยิ่งขึ้น ซึ่งแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สามารถอภิปรายผลรายละเอียดได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-dept interview) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และโครงสร้างคำถามได้มาจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับข้อมูลในการตอบแบบสอบถามสภาพปัจจุบันสภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของงานวิจัย สำหรับการสรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง หลังจากได้ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิให้ข้อเสนอแนะโดยเฉพาะประเด็นที่ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นสอดคล้องกัน แล้วนำมาปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทั้ง 2 ท่าน เพื่อปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป ผลการพิจารณาปรับปรุงได้ข้อสรุปแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเป็นไปตามหลักวิชาการสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์ (2565, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งพบว่าแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาวิสัยทัศน์ มีจุดเริ่มต้นจากความคิดที่สร้างสรรค์ คิดอย่างมี จินตนาการ ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น 2) ด้านภาวะผู้นำและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาภาวะผู้นำไปสู่การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่ การพัฒนาในทุกๆ งาน นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการบริหารทั้ง 4 ด้าน 3) ด้าน ทักษะการบริหารจัดการที่ดีแบบผู้บริหารยุคใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการคิด เชิงวิสัยทัศน์ การคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงอนาคต นำสิ่งนั้นมาจัดแผนปฏิบัติ เพื่อให้

เกิดการ เปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการในการบริหารสถานศึกษา และ 4) ด้านทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ผู้บริหารสถานศึกษา ควรพัฒนาทักษะ การพูด การฟัง การเขียน ทางภาษาที่ดี นำเทคโนโลยีมาประกอบการสื่อสาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของประจักษ์ ภูคงกิ่ง (2566, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 และนำเสนอแนวทางการพัฒนา จำนวน 19 แนวทาง ประกอบด้วย 1) ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรศึกษานโยบายเขตพื้นที่การศึกษาและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน กำหนดทิศทางการศึกษา ประชุมครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการจัดการศึกษา นิเทศ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และรายงานผลต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำจุดเด่นและจุดที่พัฒนา มาวิเคราะห์ ปรับให้สอดคล้องกับบริบทสถานศึกษาทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม 2) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการนิเทศและประเมิน เช่น นิเทศผ่านระบบออนไลน์ หรือสื่ออื่นๆ ที่เหมาะสม ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกครูในการจัดหาสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ประเมินผลการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับผู้เรียน จัดทำแผนงานโครงการการเข้าการใช้เทคโนโลยีในรูปแบบต่างๆ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาวิชาชีพ และเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ กิจกรรม ผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณะอยู่เสมอ 3) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนที่ดีตามหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาและเห็นอกเห็นใจผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีแนวคิดเชิงบวก มีเทคนิคสามารถใช้คนให้ถูกกับงานตามความรู้ความสามารถ สนับสนุนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน ยึดหลักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพมีความซื่อสัตย์สุจริต พัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ มีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลางและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 4) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูทำข้อตกลงในการพัฒนางาน ซึ่งเป็นประเด็นท้าทายในการสร้างนวัตกรรม นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานครูอยู่เสมอ ส่งเสริม สนับสนุนให้ครูสามารถผลิตสื่อและนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในการเรียนการสอน และการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาในชั้นเรียน สามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกโดยใช้หลักการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ควรมีการพัฒนาตามลำดับความต้องการจำเป็นที่ได้จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดฯ ในการนำแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ไปปรับประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของตนเอง สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ และส่งต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์นี้สู่ผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนร่วมวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ จนนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมที่มีคุณภาพของหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาต่อไป

1.2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านทักษะการสื่อสาร ควรมีการพัฒนาตนเองด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมไปถึงการเข้ารับการอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการสื่อสารทางด้านภาษาอังกฤษ หมั่นฝึกฝนการพูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิคนอื่นๆ เพื่อฝึกการวิเคราะห์ผู้ฟัง เลือกใช้วิธีการส่งสารที่ดีที่สุดและเหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละคน

1.3 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด และวิสัยทัศน์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ รวมไปถึงพัฒนาการวางแผนการบริหารงานและการดำเนินงานในสถานศึกษา มองภาพอนาคตและโอกาสของสถานศึกษาตนเองมาคิดริเริ่ม และสร้างสรรค์สิ่งๆ ใหม่เพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นธูปธรรม

1.4 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรักและความศรัทธาในคุณงาม ความดี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยจิตสำนึกที่ดีและมีความเสมอภาค โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและพระราโชบายของในหลวงรัชกาลที่ 10 มาปรับประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา บริหารงานด้วยความซื่อตรง ซื่อสัตย์ และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมีภาวะผู้นำ เพื่อเป็นสารสนเทศในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

บรรณานุกรม

กนกอร ปราชญ์นคร. (2550). **การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเสริมสร้างสมรรถนะ ข้าราชการประจำศูนย์ปฏิบัติการต่อสู้เอาชนะยาเสพติด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

กรมการศาสนา. (2562). **การส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติประจำปี 2562.** กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **แนวทางการบริหารโรงเรียนปฏิรูปกระบวนเรียนรู้.** กรุงเทพฯ : คุรุสภา.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.** กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

_____. (2553). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

_____. (2562). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

กฤติยา จันทรเสนา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

กฤษณพงษ์ ศรีทรัพย์. (2565). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). **สถิติสำหรับงานวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สามลดา.

กาญจนณัฐ พันธุ์ไกร. (2553). **ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.** สืบค้น เมษายน 23, 2567, จาก http://www.kroobannok.com/blog/38232.

กิดานันท์ มลิทอง. (2550). **เทคโนโลยีทางการศึกษาและนวัตกรรม.** กรุงเทพฯ : โปรวิชั่น.

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (2539). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์.

กิตติมาพร ชูโชติ. (2562). **องค์การและการจัดการ**. ขอนแก่น : คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย.

กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน. (2561). การนิเทศการศึกษาเจริญก้าวหน้าสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0. **วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 4(1),** 193-206.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กิติมา สุรสนธิ. (2548). **ความรู้ทางการสื่อสาร** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กุสุมา ยี่ภู่. (2553). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เกษม วัฒนชัย, และคนอื่นๆ. (2560). **คุณธรรมสำหรับคุณหมอ.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิธรรมาภิบาลทางการแพทย์.

คณะกรรมการวิชาภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. (2555). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2551). **ภาษากับการสื่อสาร.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

จำลอง นักฟ้อน. (2548). **เส้นทางสู่นักบริหารการศึกษามืออาชีพ.** นครปฐม : สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษาวัดไร่ขิง.

จิติมา วรรณศรี. (2557). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** พิษณุโลก : รัตนสุวรรณ.

จินตนา บุญบงการ. (2555). **จริยธรรมทางธุรกิจ Business Ethics** (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิราภรณ์ เกษวิริยการณ์. (2556). **แนวทางพัฒนาการสร้างวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

จุไรรัตน์ ลักษณะศิริ, และวีรวัฒน์ อินทรพร. (2556). **ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร.** นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เจริญ ไวรวัจนกุล. (2552). **การศึกษาไทย.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). **การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ.** กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

ชัยยุทธ ภูสันต์. (2550). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสำนักงานคณะกรรมการกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). **ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา.** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

ชาญชัย กาศักดิ์. (2567, ตุลาคม 30). ผู้อำนวยการโรงเรียนอินทร์บุรี. สัมภาษณ์.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2555). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาองค์การ.** สงขลา : ชานเมือง.

ชาตรี เทียนทอง. (2556). **แนวทางส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

เชษฐา แสงรัตน์. (2553). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 และเขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

โชคชัย นาไชย. (2559). **ทักษะการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฏฐ์ชุดา วิจิตรจามรี. (2561). **การสื่อสารในองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ดนัย เทียนพุฒ. (2550). **ความสามารถในทรรศนะ ดร.ดนัย เทียนพุฒ.** กรุงเทพฯ : เอ. อาร์. อินฟอร์เมชั่นแอนพับลิเคชั่น.

ตุลา มหาพสุธานนท์. (2554). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ : พี.เอ็น เคแอนด์สกายพริ้นติ้ง.

เต็มศิริ เฉลาพักตร์. (2552). **การพัฒนาครูผู้บริหารบุคลากรทางการศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาและวิทยฐานะ.** ในโครงการสัมมนาทางวิชาการ (หน้า 116-117). พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ถวิล อรัญเวศ. (2560). **ผู้บริหารกับการครองตน ครองคน และครองงาน : สุดยอดนักบริหาร.** นครราชสีมา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 4.

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2552). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร. พระนคร, 4(1),** 3.

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). **มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร.** กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.

_____. (2553). **การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.

ทองใบ สุดชารี. (2551). **ภาวะผู้นำ: กลไกขับเคลื่อนองค์การแห่งการเรียนรู้** (พิมพ์ครั้งที่ 3). อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ทองอินทร์ ปัญญานาค. (2556). **แนวทางพัฒนาการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำแพงเพชร เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

ทินพันธ์ นาคะตะ. (2541). **นักคิดผู้ยิ่งใหญ่ของโลก ปรัชญาและทฤษฎีการเมือง.** โครงการเอกสารและตำราสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2551). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : รัตนไตร.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ธนพร มากระจัน. (2558). **ทักษะการบริหารกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธนิต ปุ่นประโคน. (2556). **การพัฒนาตัวบ่งชี้วัฒนธรรมคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

ธรรมสรณ์ สุศิริ. (2567, ตุลาคม 31). ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง. สัมภาษณ์.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีรรัตน์ กิจจารักษ์. (2542). **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร.** เพชรบูรณ์ : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์.

ธีระ รุญเจริญ. (2549). **สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ขุมทองอุตสาหกรรมการพิมพ์.

_____. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

_____. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบสองและประเมินภายนอกรอบสาม.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นนทิพร สาน้อย. (2557). **การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาคเหนือตอนล่าง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. (2557). **หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.** นนทบุรี : ตรีณสาร.

นพมาศ อุ้งพระ (ธีรเวคิน). (2551). **ทฤษฎีบุคลิกภาพ และการปรับตัว** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : มหาวิทยลัยธรรมศาสตร์.

นัฐวรรณ ศรีทอง. (2567, ตุลาคม 31). ผู้อำนวยการโรงเรียนสิงห์บุรี. สัมภาษณ์.

นิติพล ภูตะโชติ. (2559). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นุชนารถ ยิ้มจันทร์. (2567, พฤศจิกายน 1). ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเศษไชยชาญ “ตันติวิทยาภูมิ”. สัมภาษณ์.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2553). **การจัดการสมัยใหม่ (Modern Management).** กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **หลักการวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

_____. (2560). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.

บุญศรี ปราบณศักดิ์, และศิริพร จิรวัฒน์กุล. (2544). **การปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บูรชัย ศิริมหาสาคร. (2550). **จัดการความรู้สู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : แสงดาว.

เบญจมาศ หาญกล้า. (2555). **วิสัยทัศน์และผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม. สำหรับผู้เรียนของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประจักษ์ ภูคงกิ่ง. (2566, กันยายน - ธันวาคม). การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 17(3),** 3-4.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ประสิทธิ์ วิชโย. (2552). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

ปัทมา สายสอาด. (2551). **ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปาริชาติ แก้วมณี. (2557). **บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปิยพจน์ ตุลาชม. (2549). **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว.** ลพบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

ผ่องพรรณ พลราช. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). **คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นทีการศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

พรรณอร อุชุภาพ. (2561). **การศึกษาและวิชาชีพครู.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2559). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก.

พระบำรุง ปญญาพโล (โพธิ์ศรี). (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมของนักศึกษาวิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม เขตบางกอกใหญ่กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระปรเมศวร์ ปญญาวชิโร. (2554). **ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาอาจริยพงษ์ คำตั๋น. (2554). **การปฏิบัติตนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ไพบูลย์ จำปาปั่น. (2555). **คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา.** ชลบุรี : ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

มารดารัตน์ สุขสง่า. (2554). **รายงานการวิจัย เรื่อง ขีดความสามารถหลักที่พึงประสงค์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กรชั้นนำในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน).** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

มีสบัฮ สาเม๊าะ. (2558). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2558). **ความเป็นครู.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

โยธิน นิลคช. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารการประชุมบัณฑิตวิทยาลัย ประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ, 1(2),** 413 - 413.

รสริญ เชยสาคร. (2557). บทบาทหน้าที่ของผ้บริหารในการบริหารโรงเรียน ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 6(1),** 87.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2558). **ภาวะผู้นำ.** กรุงเทพฯ : ธนธัช.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

รัชดา ทองสุข. (2567, ตุลาคม 31). ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. สัมภาษณ์.

รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). **รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554.** กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์.

ราตรี โพธิ์เต็ง. (2558). **ภาษาไทยพื้นฐาน (Basic Thai).** นนทบุรี : เอมพันธ์.

รุ่งอรุณ เขียวพุ่มพวง. (2557). **กิจกรรมนันทนาการเพื่อพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของเด็ก.** กรุงเทพฯ : เอส.ออฟเซ็ทกราฟฟิคดีไซน์.

วนิชชัย แสงหม่น. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

วรางค์ศิริ ทรงศิล. (2550). **การกำหนดขีดความสามารถหลักและขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของบุคลากร กรณีศึกษา บริษัท เอ็น เอส เค แบริงส์ แมนูแฟคเจอริง (ประเทศไทย) จำกัด.** สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

วันวดี กู้เมือง. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

วิจารณ์ พานิช. (2557). **การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างไร** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : มูลนิธิสยามกัมมาจล.

วิจิตร ศรีสอ้าน. (2554). **ปฏิรูปสภามหาวิทยาลัย ปฏิรูปอุดมศึกษา.** กรุงเทพฯ : สถาบันคลังสมองชาติ.

วิชัย วงษ์ใหญ่, และมารุต พัฒผล. (2562). **การพัฒนาทักษะสร้างสรรค์นวัตกรรม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ผู้นำพัฒนานวัตกรรมหลักสูตรและการเรียนรู้.

วิชิต สมุจจัยมณี. (2552). **วิสัยทัศน์ของเจ้าของธุรกิจขนาดเล็กในห้องสรรพสินค้าเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

วิเชียร วิทยอุดม. (2554). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ : ธนธัช.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

วิโรจน์ เสียงไพเราะ. (2546). **วิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วิไล ตั้งจิตสมคิด. (2554). **ความเป็นครู** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร.

วีนัส ม่านมุ่งศิลป์. (2560). รูปแบบการพัฒนาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารระดับสูงในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. **วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, 11(2),** 220.

วีรวุธ มาฆะศิรานนท์. (2549). **องค์การเรียนรู้สู่องค์การอัจฉริยะ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

วีระภัทร ปิณฑะแพทย์. (2555). **การศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขยะของผู้บริหารท่าอากาศยานนานาชาติในประเทศไทย.** กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร.

ศรีเรือน แก้วกังวาล. (2553). **จิตวิทยาพัฒนาการชีวิตทุกช่วงวัย** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สามลดา.

ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1.** การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

ศิริพงษ์ เศาภายน. (2547). **หลักการบริหารการศึกษา: ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

ศุภัสตุตรี คำศรีสุข. (2553). **คุณลักษณะผูบริหารมืออาชีพ ตามทัศนะของผูบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎรธานี เขต 2.** ภาคนิพนธปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎรธานี.

_____. (2561). **รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก้ปัญหานักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้**. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา.

ศูนย์โรงเรียนคุณธรรม มูลนิธิยุวสถิรคุณ. (2560). **บทเส้นทางสร้างคนดี.** กรุงเทพฯ : สหมิตรพริ้นติ้ง แอนด์พับลิสซิ่ง.

สมคิด บางโม. (2553). **องค์การและการจัดการ.** กรุงเทพฯ : วิทยาพัฒน์.

สมปอง ใจดีเฉย, และคนอื่นๆ. (2557). **การศึกษาวิจัยกระบวนการพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมจริยธรรม.** กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สมพงษ์ นาคเจือ. (2558). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สมพิชญ์ วงษ์ด้วง. (2567, ตุลาคม 31). ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าช้างวิทยาคาร. สัมภาษณ์.

สมพิศ โห้งาม. (2553). **การบริหารสถานศึกษาและการประกันคุณภาพการศึกษา.** กรุงเทพฯ : มิตรภาพการพิมพ์และสติวดิโอ.

สมาน พงษ์จำนง. (2547). **การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

สวรรณยา อำนวยมัจฉา. (2550). **วิสัยทัศน์เทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารกับการพัฒนาระบบสารสนเทศในโรงเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **การบริหารงานวิชาการ.** กรุงเทพฯ : บุ๊ค พอยท์.

สามารถ ฟองศิริ. (2558). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สาริศา เจนเขว้า, และเสวียน เจนเขว้า. (2560). การเป็นนักบริหารมืออาชีพในยุคการศึกษา 4.0. **Journal of Nakhon Ratchasima College, 11(3),** 267 - 276.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง. (2566). แผนพัฒนาการศึกษาระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570. สิงห์บุรี : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). **การบริหารแบบกระจายอำนาจ: โรงเรียนพร้อมหรือยัง.** กรุงเทพฯ : อักษรไทย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **คู่มือการนิเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ผู้พิมพ์.

_____. (2562). **คู่มือแนวทางการจัดการการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ : 21 เซ็นจูรี่.

_____. (2565). **คู่มือการคัดเลือกครูต้นแบบการจัดการเรียนรู้บูรณาการทักษะชีวิต ประจำปี 2565**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553.** กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก.** นนทบุรี : ประชุมช่าง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **รายงานการวิจัย เรื่อง การศึกษาคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ.** กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานราชบัณฑิตยสภา. (2558). **พจนานุกรมเศรษฐศาสตร์ ฉบับราชบัณฑิตยสถาน** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำเภา เสมศึกสาม. (2560). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สิริรักษ์ นักดนตรี. (2567, พฤศจิกายน 1). ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ อ่างทอง. สัมภาษณ์.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2.** วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2551). **ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ: ศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิรัตน์เอ็นดูเคชั่น.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2560). **การบริหารการศึกษา: หลักการและทฤษฎี (ฉบับปรับปรุง).** กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

สุบรรณ พงษ์จันโอ. (2556). หัวใจผู้บริหารมืออาชีพ. **ข่าวครูศรีษะเกษ, 5(22),** 22.

สุพรรณี สวยกลาง. (2558). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา ศรีมาวงษ์. (2556). **บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุภาพร สุขสวัสดิ์. (2552). **การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนโรงเรียนสตรีนนทบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุมาลี ละม่อม. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2545). การนิเทศภายในหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ในโรงเรียน. **วารสารวิชาการ, 5(8),** 25-31.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2559). **จิตวิทยาการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

สุรินทร์ นามอยู่. (2564). **การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ฉบับที่ 1.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุริยันต์ จันโสด. (2557). **สภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

สุวิมล ว่องวาณิช. (2558). **การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2558). **การบริหารนวัตกรรมแนวใหม่** (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสนีย์ คำสุข, และคนอื่นๆ. (2560). **เอกสารการสอนชุดวิชาหลักพื้นฐานการเมืองการปกครองไทย (หน่วยที่ 8-15). สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

หวน พินธพันธ์. (2554). **การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา.** กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส.

_____. (2556). **การบริหารการศึกษา: นักบริหารมืออาชีพ** (พิมพครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โอ. เอส. พริ้นติ้ง เฮาส.

เหมรัฐ อินสุข, นิรุตติ ครุฑหลวง, และสมชาติ บุญมัติ. (2552). **การศึกษาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1.** การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.

อนุพงศ์ อวิรุทธา, และคนอื่นๆ. (2560). ความพร้อมและความต้องการในการพัฒนาทักษะของเกษตรกรในการปรับตัวสู่นโยบายประเทศไทย 4.0. **วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมป์, 12(2),** 313-320.

อภินันท์ จันทร์ศรีทอง. (2559). **การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อมรรัตน์ ทิพย์เลิศ. (2548). **สมรรถนะด้านการสื่อสารของสื่อบุคคลกับการระดมพลังการพัฒนา.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรังสิต.

อัจฉรา คำพูล. (2560). **ความสัมพันธ์ของทักษะการบริหารกับกระบวนการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33.** การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

อัจฉรา ชีวพันธ์. (2553). **พัฒนาทักษะภาษา พัฒนาความคิดด้วยกิจกรรมการเล่นประกอบการสอนภาษาไทย.** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

อัจฉรา สุขารมณ์, และคนอื่นๆ. (2543). **รวมบทความวิชาการ EQ.** กรุงเทพฯ : Desktop.

อัญชลี พิมพ์พจน์. (2553). **ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของมหาบัณฑิต.** ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อำไพ อุ่นศิริ. (2557). **คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู จังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

อุไรวรรณ รักยิ้ม. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารกับการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.** การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.

อุษณีย์ โพธิสุข. (2543). **กลยุทธ์ทางการศึกษาผู้เรียนสำคัญที่สุด ในการร่วมคิดร่วมเขียนปฏิรูปการเรียนรู้ ผู้เรียนสำคัญที่สุด.** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

อุษา แซ่เตียว. (2559). **ทักษะของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

Alavi, M., & Leidner, D.E. (2001). **Review: Knowledge Management and Knowledge Management Systems.** Conceptual Foundations and Research Issues. MIS Quarterly.

Barnard, C.I. (1996). **The function of executive.** Cambridge : Harvard University Press.

Bass, B.M. (1998). **Transformational leadership development.** California : Consulting Psychologists.

Berlo, L.K. (1996). **The process of communication.** New York : Holt Rinehart & Winston.

Bizzell, B.E. (2011). **Professional development of school principals in the rural appalachian region of Virginia.** Virginia : Blacksburg.

Blass, J, & Blasé, J. (2002). The dark side of leadership: Teacher perspectives of principal minis treatment. **Educational Administration Quarterly, 38(5),** 671-727.

Calwell, B. (2000). **A blueprint of successful leadership in an era of globalization in learning. Paper presented in a regional seminar of leaders in rajabhat institutes rajabhat institute combing.** Ratchaburi : Rajabhat Institute.

Conger, J.A. (1989). **The charismatic leader: Behind the mystique of exceptional leadership.** San Francisco : Jossey - Bass.

มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี

Cronbach, L.J. (1971). **Essentials of psychological testing** (4th ed.). New York : Harper & Row.

Daft, R.L. (2003). **Management** (6th ed.). New York : Thomson.

Daftly, L. (1999). **Leadership: Theory and practice.** Fort Worth, TX : The Dryden Press.

Drake, T.L., & Roe, W.H. (1986). **The Principalship.** New York : Macmillan.

Drucker, P.F. (2006). **The effective executive. The definitive guide to getting the right things done (Harper business essentials).** Brand : Harper Collins

Dubrin, J.A. (1998). **Leadership research findings, practice, and skills**. Boston, MA. : Houghton Mifflin.

_____. (2012). **Essential of management.** Mason : Southwestern Cengage Learning.

Feist, G.J. (2021). **Theories of personality** (10th ed.). New York : McGraw Hill.

Felton, S.L. (1995). Transactional and transformational leadership and teacher job satisfactions. **Dissertation Abstracts International, 67(7),** 115.

Getzels, J.W., & Guba, E.G. (1968). **Educational administration as a social process: theory, practice.** New York : Harper.

Gorton, R.D. (1983). **School administration and supervision: Leadership challenges and opportunities** (2nd ed.). Dubuque : Win C. Brown.

Grady, S.A. (1992). **Human relation in school administration.** New York : Appleton Century Crofits.

Greenberg, J., & Baron, R.A. (1997). **Behavior in organization: understanding and managing the human side of work** (6th ed.). Upper Saddle River, NJ : Prentice - Hall.

Haiman, T.S, William, G., & Connor, E. (1985). **Management** (4th ed.). Boston : Houghton Miffin.

Harris, A.M. (1998). **School-Community Relationship: A Namibian Cast Study.** Master's Thesis, University of Alberta.

Hitchcock, A. (1991). **Fault tree analysis of a first example automated freeway.** California : Institute of Transportation Studies, University of California at Berkley.

Hoy, W.K., & Miskel, C.G. (2001). **Educational administration: Theory, research and practice** (6th ed.). New York : McGraw – Hill.

Hunter, N. (2013). **Cyber bullying.** Chicago : Heineman Library.

Janice, S. Serenio - Alquizar. (2013). **Characteristics of school administrator as predictors of instructional management leadership.** New York : Russell Sage Foundation.

Johnson, G., & Scholes, K. (2003). **Exploring corporate strategy.** Australia : Pearson Education.

Katz, R.L. (1995). Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review, 33(1),** 33-42.

_____. (2005). Skills of an effective administrators. **Harvard Business Review, 30(1),** 4561.

Kenneth, C.L., & Jane, P.L. (2000). **Management information systems organization and technology in networked enterprise** (6th ed.). New Jersey : Prentice Hall.

Killman, L. (2001). **Textile & Apparel Production, Management, and Services. Curriculum Guide**, **5(1),** 111.

Knezevich, S.J. (1984). **Administration of public education** (4th ed.). New York : Harper & Row.

Kohlberg, L. (1976). **Development of moral character and moral ideology review of child development research.** New York : Russell Sage Foundation.

Koontz, H., & Weihrich. H. (1988). **Management.** New York : McGraw – Hill.

Larsen, R.J., & Buss, D.M. (2002). **Personality psychology: Domains of knowledge about human nature.** Boston : McGraw-Hill.

Lipham, J.M., & Hoeh, J.A. (1974). **The principalship: Foundations and functions.** Michigan : Harper & Row.

Lussier, R.N., & Achua, C.F. (2007). **Effective leadership** (3rd ed.). Ohio : South - West.

Magnuson, W.G. (1991). **The characteristics of successful school business managers.** Los Angeles : University of Southern California.

Mayton, H.M. (1980). A Study of the Elementary School Principalship in the State of Alabama. **Dissertation Abstracts International, 41(8),** 4565-A.

Miriam A.C. (2014). **Leadership and research administration.** New York : Harper & Row.

สถาบันวิทยบริการจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Nelson, D.L., & Quick, J.C. (1997). **Organizational behavior: Foundations, realities, and changes.** St. Paul, MN : West.

Noonan, S.J. (2003). **The elements of leadership: What you should know.** Maryland : Scarecrow Education.

Ralph, M. (1974). **"Handbook of Leadership" A survey of theory and research.** New York : The Free Press.

Robert, M.N. (1996). **Human resource management.** Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.

Ruesch, J., & Bateson, G. (1951). **Communication: The social matrix of psychiatry W.W.** New York : Norton.

Sachs, B.M. (1966). **Educational administrator a behavioral approach.** Boston : Houghton Muffin.

Schramm, W. (1973). **Men, messages, and media: A look at human communication.** New York : Harper & Row.

Sharratt, M., & Usoro, A. (2003). Understanding knowledge-sharing in online communities of practice, electronic. **Journal on Knowledge Management, 1(1),** 187-196.

Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of leadership: A survey of theory and research.** New York : The Free Press.

Taro, Yamane. (1973). **Statistics an introductory analysis**. New York : Harper & Row.

Tiwana, A. (2000). **The knowledge management toolkit: Practical techniques for building a knowledge management system.** Upper Saddle River, NJ : Prentice Hall PTR 2000.

Ubben, G.C., et al. (2001). **The principal: Creative leadership for effective schools.** Boston : Allyn & Bacon.

Zenger, J.H., & Folkman, J. (2002). **The extraordinary leader.** New York : McGraw–Hill.

สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ

1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.2 เพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

1.3 เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

2. แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 3 ตอน ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ณ โอกาสนี

นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. สถานภาพ

□ ผู้บริหารสถานศึกษา

□ ครู

2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

□ ปริญญาตรี

□ ปริญญาโท

□ ปริญญาเอก

3. ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา

□ น้อยกว่า 5 ปี

□ 5 – 10 ปี

□ 10 ปีขึ้นไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย √ ลงใน □ หน้าข้อความที่ตรงกับความจริง

1. เพศ

□ หญิง

□ ชาย

2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

□ ปริญญาตรี

□ สูงกว่าปริญญาตรี

3. ประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา

□ น้อยกว่า 5 ปี

□ 5 ปี – 10 ปี

□ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดของสถานศึกษา

□ ขนาดเล็ก (ผู้เรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน)

□ ขนาดกลาง (ผู้เรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน)

□ ขนาดใหญ่ (ผู้เรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน)

□ ขนาดใหญ่ขึ้นไป (ผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความแล้วทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง □ โดยระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการดำเนินงานงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมี 5 ระดับ ดังนี้

สภาพปัจจุบันของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการแสดงพฤติกรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

5 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ											
1	กล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม										
2	เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้										
3	มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ										
4	มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น										
5	สามารถนำแนวทางความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ											
6	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน										
7	สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ										
8	มีความเป็นประชาธิปไตย										
9	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ										
10	เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ										
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์											
11	รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรภายในองค์กร										
12	รู้แนวทางที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต										
13	สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
14	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม										
15	สนับสนุนบุคลากรให้แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา										
16	มีการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และตามบริบทของสถานศึกษา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์											
17	สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่พึงประสงค์จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน										
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร											
18	สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดี มีความรับผิดชอบ										
19	มีความชำนาญในการส่งและรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันภายในสถานศึกษา										
20	สามารถใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ร่วมงาน										
21	สามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ภายในสถานศึกษา										
22	สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา										
23	สามารถชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายได้อย่างชัดเจน										
24	สามารถถ่ายทอดสารด้วยการเขียนถ้อยคำหรือสำนวนที่ถูกต้องและชัดเจน										
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ											
25	มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ											
26	มีทักษะความสามารถในการกำกับติดตามการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา										
27	มีความสามารถในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการและ เกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย										
28	มีความสามารถในการเป็นนักวิจัยและพัฒนา										
29	มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ										
30	มีความรู้ความสามารถในบริบททางการบริหารการศึกษา และขอบข่ายการบริหารงานภายในสถานศึกษา										
31	เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเองมีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์										
32	มีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติงาน										
33	มีความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่อง หรือปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม											
34	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและศรัทธาในอาชีพ										

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม											
35	มีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว										
36	มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค										
37	ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร										
38	ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม										
39	เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน										
40	ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ทางราชการ										
41	สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ										
42	มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่										
43	ยึดหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน										
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร											
44	มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล										
45	มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา										
46	มีทักษะการจัดข้อมูลข่าวสาร										
47	มีทักษะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา										

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อที่	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร											
48	มีทักษะการแสวงหา ระดมสรรพกำลัง ทรัพยากรมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษา										
49	มีทักษะการเป็นผู้ริเริ่มและพัฒนา										
50	มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย และการวางแผน										
51	มีการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ										
ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี											
52	มีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง										
53	มีแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ										
54	เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี										
55	มีกิริยาสุภาพ วางตัวดี เหมาะสม										
56	มีความมั่นคงทางอารมณ์										
57	เป็นคนเปิดเผย ไม่มีความลับตรงไปตรงมา										
58	เป็นผู้ฟังที่ดี										
59	มีความเชื่อมั่นในตนเอง										
60	ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน										

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อการศึกษาวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ชื่อผู้วิจัย นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์
รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลและหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
2. แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ มีทั้งหมด 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง จำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร
ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี

3. แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สำหรับหาข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่และด้านส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ประการใด

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้ คำตอบของท่านเป็นข้อมูลที่มีคุณค่าอย่างมากต่อการทำวิจัยในครั้งนี้ และเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีในภาพรวมต่อไป

นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น
นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับการสัมภาษณ์

1. สัมภาษณ์วันที่.....
2. สถานที่สัมภาษณ์.....
3. ผู้ให้สัมภาษณ์ .....
4. ตำแหน่ง.....

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะและแสดงความคิดเห็นของแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ที่ส่งผลต่อการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของท่านและเสนอแนะแนวทางการพัฒนาอื่นๆ

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ

ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีภาวะผู้นำ	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์

ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีวิสัยทัศน์	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร

ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีทักษะด้านการสื่อสาร	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ

ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีความรู้ความสามารถ	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม

ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร

ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีทักษะด้านการบริหาร	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี

ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี	
ปัญญาและอุปสรรคที่พบ	....
แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านการมีบุคลิกภาพที่ดี	....

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ลงชื่อ.....ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ชูชาติ พยอม	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย หาญกล้า	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปนิดา เนื่องพะนอม	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
5. อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล	คณบดี คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
4. อาจารย์ ดร.ธันยนันท์ ทองบุญตา	อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ค
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruency : IOC)
ของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป								
1.	ตำแหน่ง ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา ☐ ครู	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท ☐ ปริญญาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ประสบการณ์ทำงานในสถานศึกษา ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ข้อคำถาม	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา								
1.	เพศ ☐ หญิง ☐ ชาย	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ☐ ปริญญาตรี ☐ ปริญญาโท	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
3.	ประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา ☐ น้อยกว่า 5 ปี ☐ 5 – 10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	ขนาดของสถานศึกษา ☐ ขนาดเล็ก (ผู้เรียนตั้งแต่ 1 – 119 คน) ☐ ขนาดกลาง (ผู้เรียนตั้งแต่ 120 – 719 คน) ☐ ขนาดใหญ่ (ผู้เรียนตั้งแต่ 720 – 1,679 คน) ☐ ขนาดใหญ่ขึ้นไป (ผู้เรียนตั้งแต่ 1,680 คนขึ้นไป)	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 1 การมีภาวะผู้นำ								
1.	กล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
2.	เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจได้	+1	+1	+1	0	+1	+0.8	ใช้ได้
3.	มีความสามารถในการโน้มน้าวหรือจูงใจผู้ร่วมงานให้ทำงานด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
4.	มีความสามารถในการยืดหยุ่นต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
5.	สามารถนำแนวทางความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
6.	มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
7.	สามารถสร้างความเชื่อมั่น สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	0	+1	+0.8	ใช้ได้
8.	มีความเป็นประชาธิปไตย	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
9.	มีภาวะผู้นำทางวิชาการ สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่อยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
10	เป็นแบบอย่างที่ดี เอาใจใส่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์								
11.	รู้จุดเด่นจุดด้อยของบุคลากรภายในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
12.	รู้แนวทางที่จะปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
13.	สามารถเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 2 การมีวิสัยทัศน์								
14.	มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กร ทั้งระยะสั้นและระยะยาวได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
15.	สนับสนุนบุคลากรให้แสวงหาแนวทางหรือวิธีการใหม่ๆ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานภายในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
16.	มีการส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และตามบริบทของสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
17	สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรที่พึงประสงค์จากข้อมูลในสภาพปัจจุบันได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร								
18.	สามารถติดต่อสื่อสาร ประสานงานที่ดี มีความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	0	+1	+0.8	ใช้ได้
19.	มีความชำนาญในการส่งและรับสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	+0.8	ใช้ได้
20.	สามารถใช้ภาษาในการถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจและทัศนะของตนเอง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
21.	สามารถเจรจาต่อรองเพื่อขจัดและลดปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 3 การมีทักษะด้านการสื่อสาร								
22.	สามารถเลือกใช้วิธีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
23.	สามารถชี้แจงรายละเอียดของงานที่มอบหมายได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
24.	สามารถถ่ายทอดสารด้วยการเขียนถ้อยคำหรือสำนวนที่ถูกต้องและชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ								
25.	มีทักษะความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
26.	มีทักษะความสามารถในการกำกับติดตามการดำเนินงานและโครงการต่างๆ ภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
27.	ความสามารถในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของทางราชการและ เกิดประสิทธิผลของงานตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	0	+1	+0.8	ใช้ได้
28.	มีความสามารถในการเป็นนักวิจัยและพัฒนา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
29.	มีความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
30.	มีความรู้ความสามารถในบริบททางการบริหารการศึกษา และขอบข่ายการบริหารงานภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
31.	เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 4 การมีความรู้ความสามารถ								
32.	มีความสามารถในการใช้หลักเหตุและผลในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
33.	มีความสามารถในการแก้ไขข้อบกพร่องหรือปัญหาภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 5 การมีคุณธรรมและจริยธรรม								
34.	มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรมและศรัทธาในอาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
35.	มีความโอบอ้อมอารี เมตตา ห่วงใย ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
36.	มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรมและเสมอภาค	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
37.	ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัยขององค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
38.	ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
39.	เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน ครองงาน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
40.	ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อเห็นแก่ประโยชน์ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
41.	สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
42.	มีจิตสำนึกที่ดีงามต่อการปฏิบัติหน้าที่	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
43.	ยึดหลักธรรมในการประพฤติปฏิบัติตน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร								
44.	มอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ตรงกับความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ข้อ	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	คะแนนจากผู้เชี่ยวชาญ คนที่					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านที่ 6 การมีทักษะด้านการบริหาร								
45.	มีทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
46.	มีทักษะการจัดข้อมูลข่าวสาร	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
47.	มีทักษะการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
48.	มีทักษะการแสวงหา ระดมสรรพกำลังทรัพยากรมา ใช้ในการบริหารจัดการศึกษา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
49.	มีทักษะการเป็นผู้ริเริ่มและพัฒนา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
50.	มีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์เพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย และการวางแผน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
51.	มีการรับฟังความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้ร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 7 การมีบุคลิกภาพที่ดี								
52.	มีสุขภาพจิตดี และสุขภาพกายที่สมบูรณ์แข็งแรง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
53.	มีแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
54.	เป็นคนเสมอต้นเสมอปลาย ทำงานเข้ากับผู้อื่นได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
55.	มีกิริยาสุภาพ วางตัวดี เหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
56.	มีความมั่นคงทางอารมณ์	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
57.	เป็นคนเปิดเผย ไม่มีความลับตรงไปตรงมา	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
58.	เป็นผู้ฟังที่ดี	+1	0	+1	+1	+1	+0.8	ใช้ได้
59.	มีความเชื่อมั่นในตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้
60.	ร่าเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	+1	ใช้ได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก ง
หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/๖๘๘๖

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๕ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๔๓๔๗/ ๓๗๖๑ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
อำเภอเมืองสิงห์บุรีจังหวัดสิงห์บุรี ๑๖๐๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ตอบรับการขออนุญาตทดลองใช้ (Try out) เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้รับหนังสือ การขออนุญาตทดลองใช้ Try out เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ ของ นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการทดลองใช้เครื่องมือ (Try out) เพื่อตรวจสอบคุณภาพและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยที่สร้างขึ้น

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้ นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อนุญาตให้ นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษา หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรีอ่างทอง เพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางชวัญพัฒน์ พรมดอนกลอย)
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๓๖-๕๑๐๖๔๘-๙ ต่อ ๑๐๑
โทรสาร ๐๓๖-๕๑๐๖๙๒

"เรียนดี มีความสุข"

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ภาคผนวก จ
หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ที่ อว. ๐๖๒๘.๐๒/ว๑๐๓๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสถานศึกษา

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลซึ่งสถานศึกษาของท่านได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาของท่าน หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานขอความอนุเคราะห์ด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	30

จากตารางข้างต้นพบว่า ของแบบสอบถามสภาพที่พึงประสงค์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง มีค่า Cronbach's Alpha = 0.938 แปลผลได้ว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ ศธ ๐๕๓๕๗/ ๓๕๖๐ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง
อำเภอเมืองสิงห์บุรีจังหวัดสิงห์บุรี ๑๖๐๐๐

๑๗ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ประชาสัมพันธ์การตอบแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี อว.๐๖๒๘.๐๒/๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

ด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง ได้รับหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี หนังที่ อว.๐๖๒๘.๐๒/๑๐๓๐ ลงวันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๗ เรื่อง ข้อมูลเพื่อการวิจัยในการทำวิทยานิพนธ์ กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง นั้น

ในการนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง อนุญาตให้ นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยสำหรับการทำวิทยานิพนธ์และประชาสัมพันธ์การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามผ่านช่องทางออนไลน์ ผ่าน Qr Code เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูของโรงเรียนในสังกัด ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการ

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวรัชดา ทองสุข)
ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

กลุ่มอำนวยการ
โทร. ๐๓๖-๕๑๐๖๔๘-๙ ต่อ ๑๐๑
โทรสาร ๐๓๖-๕๑๐๖๙๒

"เรียนดี มีความสุข"

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๗๙

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๘๐

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๘๑

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนท่าช้างวิทยาคาร จังหวัดสิงห์บุรี

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสตรีอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวิเศษไชยชาญ "ตันติวิทยาภูมิ" จังหวัดอ่างทอง

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ที่ อว ๐๖๒๘.๐๒/๑๐๘๒

คณะครุศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี
ถนนนารายณ์มหาราช
อ.เมือง จ.ลพบุรี ๑๕๐๐๐

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโยธินบูรณะ จังหวัดอ่างทอง

ด้วยนางสาวลักษิกา แย้มนุ่น รหัส ๖๕๒๑๗๐๑๐๑๑๕ นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภูวดล จุลสุคนธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และรองศาสตราจารย์ ดร.เสริมทรัพย์ วรปัญญา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในการนี้คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จึงขออนุญาตจากท่านให้นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น ดำเนินการสัมภาษณ์ท่านเพื่อเก็บข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษา หวังอย่างยิ่งในความกรุณาและอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการสัมภาษณ์ ดังกล่าว ทั้งนี้นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อและประสานงานด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อได้โปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ ดร.ภัสยกร เลาสวัสดิกุล)
คณบดีคณะครุศาสตร์ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

โทร.๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
โทรสาร ๐-๓๖๔๑-๑๑๑๒
ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : saraban_edu@lawasri.tru.ac.th

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

ประวัติผู้ทำวิทยานิพนธ์

ชื่อ – สกุล	นางสาวลักษิกา แย้มนุ่น
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 เดือน เมษายน พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	3/3 หมู่ 2 ตำบลทับยา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 16110
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสิงห์บุรี อ่างทอง 118 หมู่ 1 ตำบลบางมัญ อำเภอเมือง จังหวัดสิงห์บุรี 16000
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2561 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
	พ.ศ. 2568 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี จังหวัดลพบุรี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี