



คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
พัทยา ทวยเศษ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
UNDER BURIRAM PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE OFFICE 1**

Pataya Thuayset

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education Program in Educational Administration**

June 2015

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1	
ผู้วิจัย	พัทยา ทวยเศษ	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศราณี จุโฑปะมา ดร.สาธิต ผลเจริญ	ที่ปรึกษาหลัก ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์ 2558

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพตำแหน่งและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากสุ่มจากประชากรด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน และครูจำนวน 327 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.274-5.164 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.9682 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า Independent Samples t-test F-test และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเด็ดขาด และให้คำปรึกษา ด้านวิชาการแก่ผู้อื่นได้ 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตลอดทั้งชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น 3) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ 5) ด้านอุทิศตนให้กับ การปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึง

TITLE The Characteristics of School Administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1

AUTHOR Pataya Thuayset

THESIS ADVISORS Assistant Professor Dr. Siranee Chutopama Major Advisor
Dr. Satid Poljaruen Co-advisor

DEGREE Master of Education **MAJOR** Educational Administration

SCHOOL Buriram Rajabhat University **YEAR** 2015

ABSTRACT

The objectives of this research were: 1) to study the characteristics of school administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1, and 2) to compare the opinions of school administrators and teachers about the characteristics of school administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1, categorized by positions and school sizes. The samples were 132 school administrators and 327 students, selected by using multi-stage random sampling. The research instrument was the questionnaire with the discrimination power between 2.274 – 5.164 and the reliability of 0.9682. The statistics used to analyze the collected data were percentage, mean, and standard deviation. The hypotheses were tested by independent samples t-test and F-test, and Scheffe' method was used to compare each pair of the aspects. The statistical significance was set at .05 level. The findings were as follows:

1. The opinions of the school administrators and teachers about the characteristics of school administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1 in overall were at the high level. When considering at each aspect, it was found that the aspect of acceptance of other opinions was at the highest level; whereas, the rest aspects were at the high level. The second highest mean score was academic leadership, followed by communication while the lowest mean score was intuitiveness.

2. The comparison of the school administrators and teachers about the characteristics of school administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1 categorized by positions in overall was not different. When considering at each aspect, it was found that the

aspects of acceptance of other opinions and intuitiveness were statistically significant difference at .01 level while the rest aspects were not different.

3. The comparison of the school administrators and teachers about the characteristics of school administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1 categorized by school sizes in overall was not different. When considering at each aspect, it was found that the aspect of acceptance of other opinions was statistically significant difference at .01 level while the rest aspects were not different.

4. The opinions and suggestions of the school administrators and teachers about the characteristics of school administrators under Buriram Primary Educational Service Office 1 with the highest percentage in each aspect were: 1) Academic leadership – the school administrators should be decisive and able to give the academic advice to others; 2) Acceptance of other opinions – the school administrators should give the opportunity to teachers, personnel and community to participate in opinion proposal; 3) Decision making – the school administrators should give more opportunity to all people to participate in decision making; 4) Motivation building – the school administrators should constantly praise and compliment the teachers; 5) Devotion to work – the school administrators should do their own business only on their free time; 6) Intuitiveness – the school administrators should assign teachers to attend the seminars and workshops continuously in order to create the learning and teaching activities; 7) Searching for new knowledge – the school administrators should use the media and technology very well; and 8) Communication – the school administrators should communicate and transfer information to all teachers in school thoroughly.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ในโอกาสนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริณี จุโฑปะมา ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. สาทิต ผลเจริญ ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประคอง กาญจนการุณ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำแนวทาง ช่วยเหลือ ตรวจสอบ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ และขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกและประสานงานในการจัดทำ วิทยานิพนธ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ นายสำเร็จ มีคม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชำแฮด (นักศึกษา-ประชาอนุสรณ์ 5) นางผ่องพรรณ สอนรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ ด้านภาษาไทย โรงเรียนวัดบ้านหินโคน “คุรุราษฎร์บำรุง” นางทองจันทร์ ปะสิรัมย์ ครูชำนาญการพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ โรงเรียนบ้านยาง “คุรุราษฎร์รังสรรค์” ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ นายสุพจน์ เจริญใจ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู พนักงานราชการและครูอัตราจ้าง ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่กรุณาอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อเฉลิม ทวยเศษ คุณแม่รัชดาวดี ทวยเศษ นางสาวมารีนา ทวยเศษ คุณชนัดดา โชติกลาง คุณวิวรรณ รongเหยม และเพื่อนร่วมรุ่นสาขาการบริหารการศึกษา รุ่น 19 หมู่ 3 มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้การสนับสนุนทั้งกำลังกาย กำลังใจในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ด้วยดีเสมอมา

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงเกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณแต่บิดา มารดา บุรพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พัทยา ทวยเศษ

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
การบริหารสถานศึกษา.....	10
ความหมายของการบริหาร	10
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา	11
แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา	12
หลักการบริหารสถานศึกษา	14
ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา	19
โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา.....	21
หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา.....	25
บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	25

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	31
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	42
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	47
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	47
ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	55
ด้านการตัดสินใจ	56
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	58
ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน	61
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	64
ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	66
ด้านการติดต่อสื่อสาร	68
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
งานวิจัยในประเทศ	69
งานวิจัยต่างประเทศ	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	77
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	77
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	79
การเก็บรวบรวมข้อมูล	81
การวิเคราะห์ข้อมูล	82
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4 ผลการวิจัย	87
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	87
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	88

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	122
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	122
สมมุติฐานของการวิจัย.....	122
วิธีดำเนินการวิจัย.....	123
สรุปผลการวิจัย.....	125
อภิปรายผล.....	126
ข้อเสนอแนะ.....	129
ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้.....	129
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป.....	130
บรรณานุกรม.....	131
ภาคผนวก.....	140
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	141
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล.....	145
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	159
ภาคผนวก ง คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม.....	160
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	163
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	165

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
2.1 คุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ.....	35
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน	78
3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน	78
3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน.....	79
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน	88
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน	89
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	90
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ.....	92
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและ รายข้อ.....	93
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้อ.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	96
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ.....	97
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาความรู้ใหม่ โดยรวมและรายข้อ.....	99
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ.....	100
4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	101
4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ.....	102
4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ.....	104
4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ.....	106
4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้อ.....	107

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายชื่อ.....	108
4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายชื่อ.....	110
4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านแสวงหาความรู้ใหม่ โดยรวมและรายชื่อ.....	112
4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายชื่อ.....	113
4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	114
4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น เป็นรายชื่อ.....	115
4.22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำ ทางวิชาการ.....	116
4.23 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการยอมรับฟัง ความคิดเห็นของผู้อื่น.....	117
4.24 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตัดสินใจ...	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสร้าง แรงจูงใจ.....	118
4.26 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการอุทิศตน ให้กับการปฏิบัติงาน.....	119
4.27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์.....	120
4.28 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการแสวงหา ความรู้ใหม่.....	120
4.29 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการติดต่อ สื่อสาร.....	121

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้ระบุอำนาจในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ใน มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มาตรา 9 (3) ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ ได้ใช้มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานในการติดตามตรวจสอบมาตรฐานการศึกษาและในส่วนของมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 11 ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสาร และมีความสามารถในการบริหารการจัดการศึกษาซึ่งเป็นเรื่องของการประเมินมาตรฐานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรง (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. 2549 : 12) ดังนี้ คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการติดต่อสื่อสาร

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการศึกษา เป็นผู้นำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดโดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องคือ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ตลอดจนองค์กรต่างๆที่อยู่แวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมกับการทำหน้าที่เป็นผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำหลักในสถานศึกษา ต้องรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีอำนาจในการบริหาร มีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มองการณ์ไกล ให้ความสำคัญกับทุกฝ่าย มุ่งพัฒนาองค์กร อุทิศตน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นผู้นำในสถานศึกษา ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าตัดสินใจ สร้างแรงจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสวงหาความรู้ใหม่ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มี

ความเฉลียวฉลาด มีการศึกษา อารมณ์ดี มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นคนมีเหตุผลดี มี
 ประสบการณ์ในการปกครองบัญชาเป็นอย่างดี มีสุขภาพอนามัยดี มีความสามารถเหนือระดับ
 ความสามารถของบุคคลธรรมดา มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่ว ๆ ไปขององค์กรหรือหน่วยงานของตน
 ปฏิบัติอยู่โดยเฉพาะมีความสามารถเผชิญปัญหาพร้อมทั้งมีความสามารถคาดการณ์ด้วย และที่สำคัญ
 จะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ (พรนพ พุกกะพันธ์.
 2544 : 22 – 23) จากเหตุผลดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุ่มเท
 กำลังกายกำลังใจให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและนำพาองค์กรไปสู่
 เป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ เพราะการศึกษามีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์เนื่องจากการศึกษา
 เป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การศึกษาในระดับ
 ประถมศึกษาขั้นพื้นฐานถือเป็นรากฐานที่สำคัญ เป็นการศึกษาเพื่อเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์
 ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา ความรู้ มีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม
 ในการดำรงชีวิตและอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข พร้อมทั้งจะแข่งขันและร่วมมืออย่าง
 สร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศชาติ

โรงเรียนเป็นสังคมนับหนึ่งที่ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร
 ทางการศึกษา ความเจริญในระบบวงการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับบุคคลหลายฝ่ายแต่ที่สำคัญที่สุดคือ
 ผู้บริหารสถานศึกษา (ถนัด วิภาวกันต์. 2545 : 72) เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคล
 ที่สำคัญยิ่งต่อความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียนทุกระดับทุกประเภท การที่จะดำเนินการบริหาร
 ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหาร
 โรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งทำหน้าที่เป็นผู้นำบุคลากรในโรงเรียนให้ดำเนินงานบรรลุ
 วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โรงเรียนจึงเป็นสถาบันที่มีส่วนในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคน
 ให้สมบูรณ์และมีคุณภาพตามความต้องการของสังคม การจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียน
 ให้ประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพผู้เรียนมีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตรตลอดจน
 ความเจริญก้าวหน้าและความมีชื่อเสียงของโรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับทุกฝ่าย ที่สำคัญขึ้นอยู่กับ
 การบริหารงานและคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ที่ผ่านมาผู้บริหารหลายๆคน สามารถบริหารจัดการให้โรงเรียนบรรลุไปตาม
 นโยบายและวัตถุประสงค์ได้ในระดับหนึ่ง แต่บางครั้งยังเกิดปัญหาทั้งใน โรงเรียน ชุมชนและต่อ
 ส่วนรวมในบางส่วน ซึ่งส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากคุณลักษณะของตัวผู้บริหารเอง ดังนั้นการจัด
 การศึกษาจึงจำเป็นต้องได้ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถในการจัดการศึกษา เพื่อให้ทันต่อ
 กระแสการเปลี่ยนแปลง ส่วนการคัดเลือกผู้บริหารสถานศึกษา ได้มีการคัดเลือกบุคลากร
 ที่จะดำรงตำแหน่งจากการสอบคัดเลือก แล้วอบรมหลักสูตรผู้บริหารเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผู้บริหาร

ที่มีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับยุคปฏิรูปการศึกษา เป็นผู้นำการบริหารโรงเรียนให้ประสบผลสำเร็จ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 2555 : 60-69)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารสมควรที่จะศึกษาเพื่อพัฒนาคุณลักษณะตนเองเพื่อการพัฒนาการบริหารของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการปรับปรุงตนเองให้มีคุณลักษณะที่ดีมีคุณภาพเหมาะสมเพื่อนำไปสู่การผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาภายนอก

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามสภาพตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งจะ เป็นประโยชน์โดยตรงต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 ในการนำเอาผลการวิจัยไปพัฒนาโรงเรียนในสังกัดให้เข้มแข็ง

การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนด เป็นที่ยอมรับและพึงพอใจของสังคมโดยรวม

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้บรรลุตามเป้าประสงค์ที่ตั้งเอาไว้

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งกำหนดขอบข่ายไว้ 8 ด้าน ดังนี้ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. 2549 : 12)

- 1.1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.2 ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 1.3 ด้านการตัดสินใจ
- 1.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 1.5 ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน
- 1.6 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.7 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่
- 1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 202 โรงเรียน โดยมีครูจำนวน 2,133 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 202 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 132 คน และ ครู 327 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 459 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครู

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่นับได้ว่าเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ใน 8 ด้าน คือ

1.1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ความเป็นผู้นำทางวิชาการในการดำเนินงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งจะต้องมีการส่งเสริมการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและท้องถิ่นทุกภาคเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการวางระบบและมีกลไกที่ดีในการบริหารสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด จัดทำแผนงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มาจากปัญหาความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการผลิตสื่อและใช้สื่ออย่างหลากหลาย สนับสนุนการพัฒนาและการประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และมีการส่งเสริมการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

1.2 ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง ความเคารพในความคิดเห็นของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทร่วมในการดำเนินทิศทางการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ให้ตัวแทนฝ่ายต่างๆ ของชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงานและตรวจสอบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและพร้อมที่จะนำความคิดเห็นต่างๆ ไปพัฒนา ปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมาย

1.3 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่อต้องเผชิญกับทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น รู้จักนำข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวต่างๆ และสามารถเลือกมาใช้ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล นำข้อมูลและผลการดำเนินงานมาประกอบการตัดสินใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง สามารถวินิจฉัยและสั่งการได้อย่างรวดเร็วและมีเหตุผล ตัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม ควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานศึกษาได้ พร้อมทั้งหาแนวทางในการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

1.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง วิธีการที่ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ส่งเสริมหรือกระตุ้นให้กับบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งเสริมบรรยากาศความสามัคคีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่คณะครูอย่างสม่ำเสมอ จัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง สร้างบรรยากาศการทำงานให้คณะครูตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ กำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างชัดเจน จัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ และมีการยกย่องชื่นชมความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานของครูด้วยความเต็มใจ

1.5 ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างเต็มความสามารถ ให้คำปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูทุกภาคเรียน มีการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้มีกรณีศึกษารูปแบบเป็นธรรมเนียม ทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานทุกอย่างสำเร็จอย่างหวัง มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษารับรู้เป้าหมาย และมุ่งมั่นในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.6 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การนำแนวทางต่าง ๆ มาใช้

ในการดำเนินงานในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใฝ่หาวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาคนและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา กระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน ริเริ่มแนวทาง ในการบริหารที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิรันดร์ของสถานศึกษา และสามารถ แสดงทิศทางของการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจนและมีความเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างดียิ่ง

1.7 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ หมายถึง การใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คือ นำความรู้ที่สั่งสมมาหรือจากการแสวงหาความรู้ จากสื่อและช่องทางต่างๆ มาปรับปรุงและพัฒนางาน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพ ปัญหา ทรัพยากรและความต้องการของชุมชน มีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา

1.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพูดและสื่อความหมาย ประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน เพื่อการพัฒนา สถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทัดถึง และถูกต้อง จัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง อย่างต่อเนื่อง มีการจัดประชุมสัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน ให้เห็นความสำคัญของการศึกษามีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและทำที่ ต่างๆ ไปสู่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกและบรรลุ เป้าหมาย

2. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทางการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำนวน เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1

2.2 ครู หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานราชการ ที่ทำหน้าที่หลัก ด้านการเรียนการสอน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

3. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง การกำหนดขนาดของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ซึ่งยึดตามจำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนระหว่าง 1-120 คน

3.2 โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนระหว่าง 121-499 คน

3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 500 คนขึ้นไป

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 หมายถึง หน่วยงาน ส่วนราชการในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษารองลงมา จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลการจัดการศึกษา ในจังหวัดบุรีรัมย์ รวม 4 อำเภอ คือ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ อำเภอบ้านด่าน อำเภอลำปลายมาศ และอำเภอขาม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอ นำเสนอ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 หลักการบริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา
 - 1.5 โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา
2. หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 3.2 ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
 - 3.3 ด้านการตัดสินใจ
 - 3.4 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 - 3.5 ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน
 - 3.6 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
 - 3.7 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่
 - 3.8 ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

สำหรับความหมายของการบริหารนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้มากมาย ซึ่งผู้วิจัยขอกล่าวเพียงบางท่าน ดังนี้

สมาน อิศวภูมิ (2541 : 11) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารและการจัดการเป็นกระบวนการในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยการสรรหาและผสมผสานทรัพยากรบุคคลกับทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรกับการบริหารมีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออกองค์กรเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดระบบงาน การจัดโครงสร้างของทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรปัจจัย ส่วนการบริหารเป็นเรื่องของการสรรหาและการใช้ทรัพยากรเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การนำ และการควบคุม

สมยศ นาวิการ (2545 : 18) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมทรัพยากรขององค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

สุนทร โตรบรรรเทา (2554 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

สุพรรณิ เกษสม (2555 : 8) ได้ให้ความหมายของการบริหาร คือ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ภาวะผู้นำ ทักษะและความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล

ฮอกสัน (Hodgson. 1969 : 1) ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง ที่พบในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์กรทางธุรกิจที่ทำงานต่าง ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรืออาจกล่าวได้สั้น ๆ ว่าการบริหาร หมายถึง การที่องค์กรใช้คนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้

จากความหมายของการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานกับคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การตามที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจเป็นอันดับแรก คือการเข้าใจความหมายของการบริหารสถานศึกษา เพราะจะเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน และเกิดความตระหนักในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ปฏิบัติตามและดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผู้ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 16) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดกิจกรรมทุกอย่างทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้เกิดผลดี และมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

สมคิด บางโม (2544 : 2) ได้ให้ความหมาย การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ก่านิยม คุณธรรมเพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผนทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน และการบริหารสถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาประชากรของประเทศสำคัญยังเป็นหน่วยงานที่ใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จำนวนมากหากการจัดการบริหารงานในสถานศึกษาขาดประสิทธิภาพผลผลิตของโรงเรียน คือ นักเรียนที่สำเร็จออกไปย่อมมีประสิทธิภาพต่ำ ซึ่งส่งผลไปถึงการพัฒนาประเทศชาติจะล่าช้าไปด้วย

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2549 : 64) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารที่สอดคล้องกับแนวปฏิรูปการศึกษา โดยจะต้องปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ ปรับระบบงานงบประมาณเป็นแบบมุ่งเน้นผลงานพัฒนา

ลิขิต เศรษฐบุตร (2551 : 15) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลมีจุดมุ่งหมายเพื่อบริหารงานทางการศึกษาให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มีหลายประการด้วยกัน คือ งานวิชาการ งานบริหาร งานบุคคล งานบริหารงานเกี่ยวกับชุมชน การประชาสัมพันธ์สถานศึกษา งานอาคารสถานที่ การบริหารงานกิจการนักเรียน การบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 56) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง การบริหาร โรงเรียนตามนโยบายของรัฐ เป็นการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป

เฉลิมชัย สมท่า (2547 : 6-7) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นกิจกรรมทางการศึกษา ที่กระทำอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ (2550 : 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง ภารกิจหรือกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

หวน พันธุพันธ์ (2553 : 7) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาว่า เป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคมเพื่อให้เป็นสมาชิกที่ดีของสังคม

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษาที่เกิดจากความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาร่วมกันบริหารจัดการ วางแผน ปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจและประ โยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการทางการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ เป็นความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การศึกษาถือเป็นหัวใจหลักของการพัฒนาเยาวชนของชาติ เพราะสถานศึกษามีหน้าที่อบรมบ่มนิสัยผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้คู่คุณธรรมและต้องทำหน้าที่บริหารการศึกษาให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดในการบริหารสถานศึกษาที่นักวิชาการได้ให้ไว้ ดังนี้

สมศักดิ์ สันธุระเวช (2542 : 153-154) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สถานศึกษาจะต้องแสดงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน นั่นคือผลผลิตต้องตอบสนองต่อลูกค้า และเป็นตามมาตรฐานที่กำหนดในด้านผู้ปกครองต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน ผู้เรียน ได้มีส่วนรับผิดชอบร่วมตัดสินใจในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา สถานศึกษาต้องแสดง

ภาระหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มาตรฐานที่กำหนด สถานศึกษาจะต้องกำหนดมาตรฐานโดยคณะกรรมการสถานศึกษา เมื่อได้มีการจัดการศึกษาจนผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ มีการกำหนดมาตรฐานให้สูงขึ้นและดำเนินการพัฒนาจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบายและนำไปปฏิบัติจนเกิดเป็นรูปธรรมและเกิดคุณภาพที่สถานศึกษา ต้องให้ความสำคัญ คือ คุณภาพของผลผลิต

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 3-57) ได้ระบุว่าการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีดังนี้

1. สถานศึกษาควร มีบทบาทหลัก เป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยงานสังคมนอกชุมชน โดยอาศัยกรอบนโยบาย ที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง ไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายและสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

2. สถานศึกษามีคุณภาพและศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาได้ด้วยตนเอง มีการพัฒนาคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานอย่างมีคุณภาพ

3. สถานศึกษามีอิสระในการบริหารจัดการสถานศึกษาภายในกรอบนโยบายที่กำหนดด้วยตนเอง สามารถตัดสินใจได้โดยสมบูรณ์ ในการบริหารวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคลและงานบริหารทั่วไป โดยเบ็ดเสร็จอยู่ที่สถานศึกษา

4. สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพได้ สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน และการปฏิบัติที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีดัชนีชี้วัดคุณภาพที่สามารถตรวจการเปิดเผยต่อสาธารณชนได้

5. สถานศึกษามีการรวมพลังในการดำเนินงาน การสร้างเครือข่าย เพราะการรวมกลุ่มสถานศึกษาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมพลังให้สถานศึกษา จัดบริหาร ได้กว้างขวาง

บุญส่ง เจริญศรี (2550 : 14) กล่าวว่า แนวคิดในการบริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้บุคคลในสถานศึกษาที่สำคัญที่สุด คือ นักเรียน มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ที่มีคุณค่าโดยใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น โดยครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจนำแนวทางการบริหารทางธุรกิจ มาใช้กับการบริหารสถานศึกษา โดยการบริหารสถานศึกษาอาจเป็นไปตามโครงสร้างตามกฎหมาย และการใช้ภาวะผู้นำในการบริหาร

แบร์นาร์ด (Barnard. 1972 : n.p. ; อ้างถึงใน จันทรานี สงวนนาม : 2551 : 125) ได้กล่าวว่า มโนทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษามี 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ได้แก่ มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารงานตามโครงสร้าง ซึ่งมุ่งเน้นที่การบริหารงานบุคคล ระบบของความร่วมมือขององค์การ ภูมิปัย ความซับซ้อนขององค์การ ภูมิปัยซึ่งในส่วนนี้ถือเป็นศาสตร์ขั้นการบริหาร

ส่วนที่ 2 ได้แก่ มโนทัศน์เกี่ยวกับการบริหารที่เป็นพลวัต เป็นการบริหารที่มุ่งเน้นคุณลักษณะด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร การตัดสินใจ การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหา การเป็นผู้นำทางวิชาการ บรรยากาศของสถานศึกษา และความพึงพอใจในงานของบุคคล ซึ่งคุณลักษณะและพฤติกรรมเหล่านี้ของผู้บริหารจะเป็นส่วนสนับสนุนให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในส่วนนี้คือศิลป์ของการบริหาร

จากแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดในการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่เป็นไปตาม โครงสร้างตามภาระหน้าที่ของสถานศึกษาที่พึงปฏิบัติ โดยมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาอยู่เสมอ ตลอดจนสามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาจะบรรลุเป้าหมายทางการจัดการศึกษาได้นั้น จะต้องอาศัยหลักการบริหารจัดการที่ดี และมีความเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษานั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารสถานศึกษา ดังนี้

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 181-182) กล่าวว่า หลักการของการบริหารจะยึดหลักการดังนี้

1. หลักการกระจายอำนาจ เป็นรูปแบบของการมอบอำนาจหรือกระจายอำนาจการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร และการจัดการศึกษาไปให้สถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติ
2. หลักการบริหารตนเอง สถานศึกษามีความเป็นอิสระ คล่องตัว มีอำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้น ภายใต้การบริหารในรูปแบบคณะกรรมการสถานศึกษา
3. หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย การตัดสินใจ และร่วมคิดร่วมทำ โดยเชื่อว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมจะทำให้คุณภาพผลผลิตเพิ่มขึ้น และผู้ปฏิบัติมีความพึงพอใจ
4. หลักการมีภาวะผู้นำแบบเกื้อหนุน โดยผู้บริหารเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน

5. หลักการพัฒนาทั้งระบบ เป็นการยึดรูปแบบของการพัฒนาในทุกๆด้าน ทั้งด้านการบริหาร การจัดการสอนของครู และวิชาการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้สถานศึกษา เป็นศูนย์กลางแห่งการเปลี่ยนแปลง

6. หลักความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ เพื่อความโปร่งใสและให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

กรมวิชาการ (2539 : 9-10 ; อ้างถึงใน บุญส่ง เจริญศรี, 2550 : 15) ได้เสนอ หลักการบริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพสูงขึ้น ดังนี้

1. จัดระบบข้อมูลเกี่ยวกับท้องถิ่น เพื่อเป็นฐานข้อมูลการพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอนให้สอดคล้องและสนองตามต้องการของท้องถิ่น

2. ผู้บริหารทำความเข้าใจหลักสูตร และส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีความเข้าใจ ตรงกัน กระตุ้นให้ครูทำแผนการสอน คู่มือครู สนับสนุนให้มีการวางแผนพัฒนาการเรียนการสอน เน้นกระบวนการ ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง เน้นคุณภาพความรู้ความสามารถที่มีตัวเด็กเป็นเป้าหมาย มีระบบการติดตามผลการปฏิบัติ ตรวจสอบและนำแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคและมีการนิเทศ ภายในเพื่อปรับปรุง แก้ไขการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของครู โดยให้ครูปรับปรุงวิธีสอนให้สอดคล้อง กับหลักการของหลักสูตร โดยเน้นการคิดค้นและการพัฒนานวัตกรรม รวมทั้งเทคนิควิธีสอน ที่สอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงให้มากที่สุด

4. การใช้ชุมชนเป็นฐานในการสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยให้ผู้ปกครอง และชุมชนเป็นส่วนสำคัญของการช่วยเหลือสนับสนุน การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแสดง ความต้องการในเรื่องการเรียนการสอน การริเริ่มให้ผู้ปกครองได้รับประโยชน์จากการศึกษาการใช้ ทรัพยากรในท้องถิ่น

5. สร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติและกรมสามัญศึกษา ซึ่งมีเป้าหมายร่วมกัน คือช่วยให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ให้สร้างระบบเครือข่าย กลุ่มโรงเรียน เพื่อปรับแก้ไขพฤติกรรมการสอนของครู การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

สมศักดิ์ สินธุระเวช (2542 : 149-150) ได้เสนอหลักการบริหารสถานศึกษาที่จะส่งผลให้การศึกษาที่มีคุณภาพ ไว้ดังนี้

1. จะต้องให้ความสำคัญกับผู้เรียน ให้ผู้เรียนรู้ด้วยตนเองและเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อรับความเป็นสังคมนานาชาติและความเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสาร รัฐจะต้องพัฒนาปัจจัยสนับสนุนอันได้แก่ การพัฒนาความเป็นสากล ในส่วนของหลักสูตรจะต้องปลูกฝังเรื่องทักษะในการดำรงชีวิต และทักษะขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอในการศึกษาค้นคว้าหรือออกไปประกอบวิชาชีพ
2. จัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้และสามารถนำความรู้ในวิชาการต่างๆ ไปบูรณาการใช้ในการดำเนินชีวิต
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ มีการควบคุมคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐาน มีการทำงานเป็นทีม และให้ทุกคนมีส่วนร่วม สามารถพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจ จัดทำธรรมนูญสถานศึกษา ระบบสารสนเทศ การทบทวนคุณภาพของสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและมีระบบการรายงานต่อผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานเหนือสถานศึกษา
4. จัดกระบวนการบริหารจัดการ โดยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และหน่วยงาน มีการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษา ตลอดจนให้บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ องค์กร พัฒนาเอกชน หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา
5. สถานศึกษาบริหารงานโดยอิสระตามนโยบายกระจายอำนาจโดยความเห็นชอบภายใต้การบริหารงานของคณะกรรมการสถานศึกษาที่มาจากผู้บริหารสถานศึกษา ครู และประชาชน โดยให้มีการกระจายอำนาจไปยังสถานศึกษาให้มากที่สุด
6. สถานศึกษาสามารถตัดสินใจได้ทุกระดับ สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น สามารถอนุมัติหลักสูตรโดยคณะกรรมการสถานศึกษา โดยการตัดสินใจของสถานศึกษาซึ่งอยู่บนพื้นฐานว่าเป็นการตัดสินใจ ที่ดีที่สุดและมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545 : 32) ได้นำเสนอแนวคิดและหลักการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในงานทั้ง 4 ฝ่ายงาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ สถานศึกษาจะต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพบริบท ความต้องการของชุมชนและสังคม โดยมีครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งการจัดการศึกษาจะต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน

2. การบริหารงานงบประมาณ โดยยึดหลักการบริหารด้วยความโปร่งใส
คล่องตัว มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้วยงบประมาณจากสังคมเพื่อการพัฒนาการศึกษา

3. การบริหารงานบุคคลจะต้องดำเนินการพัฒนาบุคคลอย่างต่อเนื่อง
ให้ความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามนโยบายสถานศึกษา กฎหมายและหลักเกณฑ์
โดยมีหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร

4. การบริหารงานทั่วไป เป็นการบริหารจัดการอย่างมีอิสระ ประสานงานเชิง
นโยบาย บริหารโดยความโปร่งใส รับผิดชอบตรวจสอบได้ บริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วม
ในการบริหาร มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550 : 28-103) ได้เสนอหลักการ
บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 ยึดหลักให้สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้เป็นไปตามกรอบ
หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานและสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ
ของชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง โดยที่ครู ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วม

1.2 ส่งเสริมสถานศึกษาให้จัดกระบวนการเรียนรู้ โดยถือว่าผู้เรียน
สำคัญที่สุด

1.3 ส่งเสริมให้ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมในการกำหนดหลักสูตร
กระบวนการเรียนรู้ รวมทั้งเป็นเครือข่ายและแหล่งเรียนรู้

1.4 มุ่งจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยจัดให้มีดัชนีที่ชี้วัด
คุณภาพ การจัดทำหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้และสามารถตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษา
ไว้ทุกช่วงชั้น

1.5 มุ่งส่งเสริมให้มีการร่วมมือเป็นเครือข่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและ
คุณภาพในการจัดและพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ด้านการบริหารงบประมาณ

2.1 ยึดหลักความเท่าเทียมกันและความเสมอภาคทางการศึกษาของผู้เรียน
ในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณตามมาตรฐาน
การจัดการทางการเงินเพื่อรองรับการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน

2.3 ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ

2.4 มุ่งเน้นการส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ ให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงานและทรัพยากรที่ใช้

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 ยึดหลักความต้องการและการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบายกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.2 ยึดหลักความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามนโยบายกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่กำหนด

3.3 ยึดหลักธรรมาภิบาล

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

4.1 ยึดหลักให้สถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษา ด้วยตนเองให้มากที่สุด สถานศึกษาจัดการศึกษาดำเนินนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ

4.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก เป็นความ โปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ตามกฎเกณฑ์ กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง

4.3 พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้อย่างเหมาะสม สามารถเชื่อมโยง ติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็วด้วยระบบเครือข่าย และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

4.4 ส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ประสานงาน การบริหารงานอื่น ๆ ให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษาตามระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย ตลอดจนการจัดและให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น

จากหลักการบริหารสถานศึกษาดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า หลักการบริหารสถานศึกษาเป็นการดำเนินการบริหารจัดการทั้ง 4 ฝ่ายงาน คือ ด้านการบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ซึ่งยึดหลักการมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับครู ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เข้ามา มีบทบาทในการบริหารจัดการในรูปแบบของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมพัฒนา พร้อมปรับปรุง ส่งเสริมและ สนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

ขอบข่ายและกิจการการบริหารและจัดการสถานศึกษานั้น มีรูปแบบการจัดการ และขอบข่ายของงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33 -35) ได้กำหนด การบริหารโรงเรียนในรูปแบบ ที่เป็นนิติบุคคลจะมีความแตกต่างไปจากการบริหารแบบเดิมทั้งในเรื่องของโครงสร้าง การบริหารงาน การบริหารในฝ่ายงานย่อยซึ่งผู้บริหารจะต้องให้ความสนใจและวางแผน การบริหารงานในฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ

มีแนวคิดในการบริหารงาน คือ งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลัก ของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจน การวัด ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัย เกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์

- 1.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น
- 1.2 เพื่อให้การบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐาน และมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายใน เพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอก
- 1.3 เพื่อให้สถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจน จัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 1.4 เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาและบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง

2. การบริหารงบประมาณ

มีแนวคิดในการบริหารงาน คือ การบริหารงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้น ความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหารายได้จากบริการ ใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้

2.2 เพื่อให้ผลผลิตผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ

2.3 เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอ และมีประสิทธิภาพ

3. การบริหารงานบุคคล

มีแนวคิดในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคง และก้าวหน้าทางวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วัตถุประสงค์

3.1 เพื่อให้ดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3.2 เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดความสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

3.3 เพื่อส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานเต็มศักยภาพ โดยยึดมั่นในระเบียบ วินัย จรรยาบรรณ อย่างมีมาตรฐานวิชาชีพ

3.4 เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานวิชาชีพ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. การบริหารทั่วไป

มีแนวคิดในการบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร

และการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์

4.1 เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

4.2 เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และผลงานของสถานศึกษา ต่อสาธารณชน ซึ่งจะก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธา และให้การสนับสนุนจัดการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาจะเห็นได้ว่าขอบข่ายงานภายในสถานศึกษาจะมีอยู่ 4 ฝ่าย งานหลักที่ผู้บริหาร โรงเรียนจะต้องบริหารงานเพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เกิดประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาและเป็นไปตามมาตรฐานทางการศึกษาที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดไว้ ซึ่งเป็นการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ โดยมีความรู้ คู่คุณธรรม สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข

โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 54) กล่าวว่า การกระจายอำนาจให้สถานศึกษาของประเทศไทย ขณะนี้ มีกฎหมายรองรับ 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545

(พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545) ได้ระบุอำนาจในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาไว้ใน มาตรา 39 ว่า “ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงนอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการยังกำหนดให้มีการกระจายอำนาจที่สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติด้วย คือ มาตรา 43 ให้ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษาและ เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้าน วิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ

เขตพื้นที่การศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงในกรณีที่ถูกหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา และเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษาไว้เป็นทางเฉพาะ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวมอบอำนาจให้แก่ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือผู้อำนวยการสถานศึกษาแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้คำนึงถึงความเป็นอิสระและการบริหารงานที่คล่องตัวในการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาภายใต้หลักการบริหารงานการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. อำนาจหน้าที่ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับงบประมาณ และการดำเนินการทางงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมตลอดถึงหลักการการให้สถานศึกษาหรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจทำนิติกรรมสัญญาในวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติแล้ว
2. หลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การพัฒนา และดำเนินการทางวินัย กับครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยสัมพันธ์กับแนวทางที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการกระจายอำนาจและการมอบอำนาจตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวงการกระจายอำนาจตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยให้สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จะเสริมพลังให้กับ “การบริหาร ฐาน โรงเรียน” ทำให้สถานศึกษาสามารถบริหารตนเองได้อย่างอิสระ แต่นั่นก็ยังเป็นความหวังบนเส้นทางที่ต้องฝ่าฟันอีกมากและไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย ดังตัวอย่างการกระจายอำนาจทางการปกครองเป็นต้น แม้จะมีพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ แต่ก็ต้องใช้เวลาและความพยายาม เพราะการกระจายอำนาจนั้น ต้องปฏิวัติความคิดและเจตคติของคนจำนวนมาก โดยเฉพาะอำนาจเรื่อง “คน” กับ “เงิน” ซึ่งเป็นความปรารถนาในชีวิตราชการที่ไม่มีผู้บริหารระดับสูงคนไหนยอมให้สูญเสียไปฝ่ายผู้มีอำนาจเดิม อาจอ้างความไม่พร้อมของสถานที่ และกลไกของระบบใหญ่ที่ยังไม่เอื้อ จึงยังกระจายอำนาจไม่ได้ ขณะเดียวกันสถานศึกษาเองก็อยากมีอิสระ ในการตัดสินใจแต่ก็เกรงว่าจะต้องมี “นาย” ใหม่ที่คอยควบคุมบังคับบัญชาใกล้ชิดยิ่งขึ้นในระดับเขตพื้นที่การศึกษา ฉะนั้นการกระจายอำนาจจะสมบูรณ์ตามกฎหมายได้คงต้องอาศัยเวลาอีกพอสมควร

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กระจายอำนาจในการบริหารงานให้ สถานศึกษาไว้ 4 ด้าน คือ (พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545)

1. อำนาจในการบริหารด้านวิชาการ

การกระจายอำนาจด้านวิชาการให้กับสถานศึกษาก็คือ การกระจายความรับผิดชอบด้านหลักสูตร และการเรียนการสอน ปัญหาและอุปสรรคของการปฏิรูปการเรียนรู้ ตาม หมวด ๔ ประการหนึ่ง คือ ครูต้องเร่งสอน เนื้อหาให้ครบจำนวนคาบตามที่หลักสูตรกำหนด ทำให้ไม่มีเวลาวางแผนกิจกรรมการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นอกจากนี้ยังมีปัญหา เดิมๆ ว่าหลักสูตร ไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน การศึกษาแปลกแยกจากชุมชน ละเลยภูมิปัญญา และวัฒนธรรมท้องถิ่นดั้งเดิม ทำให้ผู้เรียน ไม่รู้จัก ไม่มีความภูมิใจ และไม่ผูกพันกับถิ่นกำเนิด ซึ่งบัดนี้ปัญหาดังกล่าวกลายเป็นอดีตไปหมดแล้ว ขณะนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ได้ให้อำนาจในการบริหารด้านวิชาการแก่สถานศึกษาอย่างมาก โดยกำหนดให้กระทรวงกำหนด เฉพาะหลักสูตรส่วนกลาง และให้สถานศึกษามีอิสระในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้เอง โดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการออกแบบหลักสูตร กำหนดแหล่งเรียนรู้ ออกแบบ การวิจัยในชั้นเรียนออกแบบกิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนและออกแบบ การประเมินผลการเรียน

2. อำนาจในการบริหารงบประมาณ

ความจริงทรัพยากรและงบประมาณด้านการศึกษาของประเทศไทยไม่ได้ มีอยู่อย่างจำกัด เพราะเราใช้งบประมาณเพื่อการศึกษาถึงร้อยละ 21 ของงบประมาณแผ่นดิน และ กว่าร้อยละ 4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ แต่ปัญหาอยู่ที่ จะใช้เงินอย่างไรให้เกิด ประโยชน์สูงสุดทุกบาททุกสตางค์ไปถึงผู้เรียนให้มากที่สุด ไม่ตกหล่นไป ในหลุมดำที่มีมากกว่า บ่อทรายในสนามกอล์ฟปัญหาของการบริหารงบประมาณในระบบรวมศูนย์อำนาจนั้น นอกจากจะ ทำให้เกิดความล่าช้าและผูกมัดด้วยระเบียบที่ทำให้ขาดความคล่องตัวในการบริหารแล้วสถานศึกษา หลายแห่งจะประสบปัญหาที่คล้ายกันส่วนใหญ่ คือ การจัดสรรทรัพยากรที่ไม่ตรงกับความต้องการ การทุจริต การรวมอำนาจการบริหารงบประมาณ ไว้ที่ส่วนกลางทำให้เกิดกรณีทุจริตการจัดซื้อ จัดจ้างหลายครั้ง ไม่ว่าจะเป็นกรณีการจัดซื้อเครื่องแบบนักเรียน คอมพิวเตอร์ ซอฟต์แวร์ (Software) โรงเรียนประถมศึกษาหลายแห่งได้รับการจัดสรรให้มีห้องปฏิบัติการทางภาษา (Sound Lab) แต่ขณะนี้ส่วนใหญ่เสียหายใช้การไม่ได้ และก็ไม่สามารถซ่อมได้ในขณะที่ผู้ซื้อและผู้ขายได้ส่วนแบ่ง ไปคนละหมวกมาย แต่ความเสียหายตกอยู่กับประเทศชาติและผู้เรียน

3. อำนาจในการบริหารงานบุคคล

ปัญหาใหญ่ที่สถานศึกษาประสบเกี่ยวกับการบริหารบุคลากร ก็คือ ขาดแคลน บุคลากรครู ในวิชาใดวิชาหนึ่ง แม้จะต้องการอัตรากำลังเพิ่มกรมก็อาจย้ายครูอีกวิชาหนึ่งมาให้ เพราะพิจารณาตัวเลขจำนวนครูที่เป็นภาพรวมไม่ได้พิจารณาอัตรากำลังเป็นรายวิชา จึงไม่ตรงกับ

ความต้องการของโรงเรียน รวมทั้งการที่โรงเรียนไม่สามารถจัดการกับบุคลากรที่ทำผิดวินัยหรือไร้ประสิทธิภาพได้เองอย่าง โรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนมหิดลวิทยานุสรณ์ที่เป็นนิติบุคคลนอกจากนี้ ปัญหาที่โรงเรียนหลายแห่งประสบเหมือนกัน คือ ครูต้องทำงานอื่นที่ไม่ใช่การเรียนการสอน ทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่การกระจายอำนาจด้านการบริหารงานบุคคล จึงเป็น โอกาสที่สถานศึกษาจะมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล นับตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก การพัฒนา การให้ค่าตอบแทน ฯลฯ โดยที่เป้าหมายสูงสุดของการมีอำนาจและความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลนี้ก็คือ เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน สำหรับผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. อำนาจในการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปของ โรงเรียนนิติบุคคลนั้น จะแตกต่างจากการบริหารโรงเรียนในแบบเดิมเนื่องจากต้องให้ความสำคัญกับการจัดการนโยบายแผนและระบบข้อมูลสำหรับการดำเนินงาน โดยจะร่วมงานด้านการประกันคุณภาพภายในไว้ด้วย ดังนั้นงานบริหารทั่วไปแบบใหม่จึงต้องมีประสิทธิภาพ มีระบบข้อมูลที่ทันสมัย สำหรับสนับสนุนงานวิชาการ มีความคล่องตัวใช้บุคลากรน้อยและควรจัดให้บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ทั้งหมดปัญหาที่โรงเรียนส่วนใหญ่พบเหมือนกัน คือ ต้องกรอกข้อมูลให้กับต้นสังกัดและหน่วยงานต่างๆ ปีละหลายเรื่อง และหลายครั้ง ทำให้ครูต้องเสียเวลาที่ควรให้กับเด็กมาทำงานที่ไม่ใช่หน้าที่โดยตรงปีละหลายชั่วโมง ดังนั้นถ้าโรงเรียนพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศให้ดีจะช่วยแก้ปัญหานี้ได้มากเจตนาของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติที่ให้มีการกระจายอำนาจทั้ง 4 ด้านสู่สถานศึกษาก็เพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ คุณภาพผู้เรียน ดังนั้น การบริหารงานวิชาการก็ดี การบริหารบุคคลก็ดี การบริหารทั่วไปก็ดี ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเข้าใจในเป้าหมายนี้และใช้อำนาจที่ได้รับมอบมาให้เกิดคุณภาพในผู้เรียนให้ได้

กล่าวโดยสรุป การบริหารงานของสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 สายงาน คือ การบริหารด้านวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน และแบ่งหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคลเพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

หลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้มีบทบาทในการขับเคลื่อนการศึกษา เป็นผู้ที่ส่งเสริม สนับสนุน อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอนของครูให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย สามารถดำเนินไปตามการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้มีผู้ที่กล่าวถึงบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2542 : 12) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิชาชีพ เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของการศึกษาและระบบสังคม การจัดการศึกษาในสถานศึกษาจึงต้องสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผู้บริหารต้องเป็นผู้ชำนาญทางการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

กรมวิชาการ (2545 : 51) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีแผนพัฒนาสถานศึกษา เพื่อใช้ในการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. เป็นผู้นำในการจัดทำหลักสูตร โดยร่วมประสานกับบุคลากรทุกฝ่าย เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตลอดจนนสาระของหลักสูตรสถานศึกษา
3. จัดให้มีการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสถานศึกษา
4. สนับสนุนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ สนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายของสถานศึกษา ได้รับความรู้และความสามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา รวมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้
5. จัดให้มีการนิเทศภายใน เพื่อนิเทศกำกับติดตามการใช้หลักสูตรอย่างมีระบบ
6. ให้มีการประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาสาระหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น

วิโรจน์ สารรัตนะ (2545 : 169-179) ได้กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ การบริหารหลักสูตรและการสอน ผู้บริหารควรจะต้องรู้และเข้าใจในทฤษฎีและปรัชญาในหลักสูตรกลุ่มต่าง ๆ เพื่อให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างถูกต้องทางและในด้านการสอนนั้นผู้บริหารพึงตระหนักว่าไม่มีวิธีการสอนใดที่ดีที่สุด

ที่จะนำไปใช้ได้กับทุกคนทุกสถานการณ์หรือทุกจุดมุ่งหมาย ดังนั้นครูวิชาชีพจะต้องฝึกฝนสะสม
ยุทธศาสตร์การสอนที่หลากหลายสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสม โดยผู้บริหารสถานศึกษา
มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. ผู้บริหารหลักสูตรและการสอน โดยผู้บริหารจะต้องมีบทบาทหน้าที่
และความรับผิดชอบ และเป็นผู้ตัดสินใจในการดำเนินการจัดการเรียนการสอน ขอบข่ายเนื้อหา
ลักษณะ การพัฒนา การปรับปรุงเนื้อหาวิชา การจัดทำเค้าโครงรายวิชา การกำหนด
วัตถุประสงค์ของรายวิชา การประเมินผล การนำหลักสูตรไปใช้ ตลอดจนการทบทวนหลักสูตร
กับการตอบสนองของนักเรียนและชุมชน

2. บริหารหลักสูตรเชิงมนุษยวิทยา โดยการบริหารพัฒนาผู้เรียนให้เกิด
การเรียนรู้เป็นภาพรวมมีการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัยและทักษะพิสัย เน้นให้เกิดแนวคิดสนุก
กับการเรียนรู้สร้างความตระหนักในตัวเอง พัฒนาหลักการทางคุณธรรมและจริยธรรมและ
ผู้บริหารจะต้องบริหาร โดยให้บุคลากรเป็นตัวแทนในค่านิยมและพฤติกรรม

3. บริหารหลักสูตรเชิงปฏิรูปสังคมนิยม โดยเน้นการพัฒนาค่านิยมหลัก
ที่เป็นพื้นฐาน ต่อการตอบสนองในสังคม การเรียนการสอนเห็นปัญหาที่ผู้เรียนเผชิญในชีวิตจริง
ผู้บริหารจะเน้นการวางแผนเพื่อสร้างอนาคตที่ดีและป้องกันอนาคตที่ไม่พึงประสงค์และผู้บริหาร
จะต้องแสดงภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่มีค่านิยมที่ตระหนักในปัญหาเน้นให้ทุกคน
เข้ามามีส่วนร่วมกับกระบวนการเรียนการสอน

4. บริหารหลักสูตรเชิงเทคโนโลยีนิยม บทบาทผู้บริหาร คือ การเป็นผู้จัดการ
ให้ผู้เรียนมีกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีการควบคุมการออกอย่างพิถีพิถันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์
การสร้างบรรยากาศที่ท้าทายจัดองค์การมีลักษณะแบบเครื่องจักรเน้นการบรรลุความสำเร็จ
ตามความคาดหวัง

5. หลักสูตรเชิงวิชาการนิยม บทบาทของบริหารจะต้องเป็นแบบอย่าง
ในเชิงวิชาการ สนับสนุนให้เกิดความเป็นเลิศ สร้างแรงจูงใจเพื่อการบรรลุผลในการเรียนรู้
ตลอดชีวิต ความมีมาตรฐานในสมรรถภาพและการนิเทศครูอยู่ระดับสูง

เมตต์ เมตต์การ์ณจิต (2547 : 169-173) ได้กล่าวว่า บทบาทและหน้าที่ของบริหาร
สถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ นอกจากงานที่กำหนด
ไว้ 4 ฝ่ายแล้วยังมีบทบาทอื่น ๆ ดังนี้

1. บทบาทในฐานะผู้อำนวยการสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดให้แต่ละสถานศึกษามีผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็น
ผู้บังคับบัญชาข้าราชการและอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1 บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ

1.2 ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแล บุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไป ตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

1.3 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้ง การจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการตามวงเงินงบประมาณ ที่สถานศึกษาหรือส่วนราชการได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

1.4 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

1.6 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

2. บทบาทเกี่ยวกับกรรมการสถานศึกษา

2.1 ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการของคณะกรรมการสถานศึกษา โดยตำแหน่ง ซึ่งงานเลขานุการนั้นเกี่ยวกับการจัดการประชุม เช่น กำหนดวันประชุม จัดทำวาระ การประชุม ทำหนังสือเชิญประชุม บันทึกการประชุม จัดสถานที่การประชุมให้เรียบร้อย เป็นต้น นอกจากนี้ยังทำหน้าที่เขียนประวัติกรรมการไว้เป็นหลักฐานเพื่อความคิดต่อการประสานงาน

2.2 งานปฐมนิเทศกรรมการสถานศึกษา เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ ชุดใหม่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดให้มีการปฐมนิเทศ ซึ่งแจ้งทำความเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งในการนี้อาจเชิญวิทยากรภายนอกมาให้ความรู้ การสร้างความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ดังกล่าวจะทำให้บรรยากาศของการทำงานเป็นไปอย่าง ร่าเริงและบังเกิดผล

2.3 ดำเนินการสรรหาเพื่อให้ได้มาซึ่งคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น ประกาศรับสมัครประชาสัมพันธ์ให้แก่ผู้มาสมัครอย่างทั่วถึง ตรวจสอบคุณสมบัติ ร่วมดำเนินการ คัดเลือกกรรมการสถานศึกษาแต่ละองค์ประกอบจนครบเป็นคณะกรรมการ แล้วนำรายชื่อเสนอต่อ

ผู้บังคับบัญชาเหนือสถานศึกษาขึ้นไปหนึ่งระดับเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง ตลอดจนเสนอใบลาออกของกรรมการต่อผู้มีอำนาจอนุญาต

2.4 กรณีกรรมการสถานศึกษาว่างลงจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม ตามระเบียบ ต้องมีการคัดเลือกกรรมการทดแทน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลาที่ระเบียบกำหนด

2.5 ประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมตามภาระหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ริเริ่มกระตุ้นและมีการประสานงานกับคณะกรรมการสถานศึกษา เช่น ให้ข้อมูลข่าวสาร การเสนอแผน หลักสูตร การรายงานผลการปฏิบัติงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

2.6 งานประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง ระบบการสร้างเชื่อมั่นให้แก่สังคมหรือชุมชนว่าสถานศึกษาของชุมชนได้รับการพัฒนาดังเกณฑ์มาตรฐานสามารถจัดการศึกษาให้ลูกหลานของชุมชนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้เรียนที่จบการศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

3. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

3.1 เป็นผู้นำในการริเริ่มสิ่งใหม่โดยนำวิทยาการ เทคโนโลยีหรือกิจกรรมแปลกใหม่มาสร้างสรรค์ให้สถานศึกษาและชุมชนเจริญก้าวหน้า เช่น จัดให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน เป็นศูนย์วัฒนธรรม เป็นศูนย์พัฒนาชุมชนและอาชีพในชุมชน เป็นต้น

3.2 มีความตั้งใจและบริสุทธิ์ใจที่จะร่วมกับชุมชน ในการพัฒนาสถานศึกษา ข้อนี้ผู้บริหารจะต้องสร้างความเชื่อถือและความมั่นใจให้กับชุมชนไว้วางใจ ซึ่งจะทำให้เกิดบรรยากาศแห่งการร่วมใจกับสถานศึกษา

3.3 สถานศึกษาต้องมีนโยบายที่จะ “เปิดประตูสถานศึกษา” ให้เป็นศูนย์กลางในการเรียนรู้ทางวิชาการและบริหารสังคม โดยเฉพาะให้ชุมชนเห็นว่าทรัพย์สินบางอย่างชุมชนมีสิทธิ์ใช้สอยได้ ในทางตรงกันข้ามหากสถานศึกษามีท่าทีแฝงไว้ว่า “ปิดประตูสถานศึกษา” ความสัมพันธ์กับชุมชนจะไม่เกิดขึ้นและอาจเกิดเป็นภาพลบในสายตาของคนทั่วไปและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาก็ย่อมจะเกิดขึ้นได้ยากเช่นกัน

3.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนในบางโอกาสที่อยู่ในภาพที่พอเหมาะพอสมควร เช่น การพบปะสังสรรค์กับผู้ปกครอง-ศิษย์เก่า จัดกิจกรรมวันประเพณีของไทยหรือไปร่วมกิจกรรมที่ชุมชนจัดขึ้น เช่น การทำบุญกลางบ้าน งานบวช งานกฐิน ผ้าป่า เพราะการเข้าไปหาชุมชนจะทำให้เกิดผลด้านจิตวิทยา ซึ่งผู้บริหาร ครู อาจารย์ที่สังคมยกย่องให้เกียรติมาร่วมในกิจกรรม บรรดาผู้ที่พบเห็นก็จะเกิดความผูกพันและประทับใจต่อสถานศึกษา

3.5 การประเมินผล ผู้บริหารควรศึกษารายละเอียดจากการศึกษาภารกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่ผ่านมามีประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไรที่จะต้องนำมาแก้ไขปรับปรุง การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนเพราะชุมชนประกอบไปด้วยบุคคล กลุ่มบุคคลที่มีพื้นฐานทางการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกัน ดังนั้นการสรุปผลอะไรจะต้องวิเคราะห์ให้ถ่องแท้จึงจะได้คำตอบที่ถูกต้อง

4. บทบาทในฐานะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

4.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะทั้งการเป็นผู้บริหารและเป็นผู้นำด้วยการทำงานจึงประสบความสำเร็จ เช่น ถ้าคิดกล้าทำในการเปลี่ยนแปลงสภาพเพื่อพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลก ต้องมีวิสัยภาวะในการคิดนอกระบบ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความรอบรู้ และมากด้วยประสบการณ์ตลอดจนการมีจิตใจที่เปี่ยมไปด้วยคุณธรรม

4.2 เป็นผู้นำทางวิชาการ การที่จะปฏิรูปการเรียนรู้ให้สำเร็จได้นั้นผู้บริหารนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะจะต้องมีความรอบรู้ในด้านวิชาการต่าง ๆ เช่น การพัฒนาหลักสูตร เทคนิคการเรียนการสอน การประเมินผล มีศักยภาพในการนิเทศการเรียนการสอนของครูผู้สอนได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการพัฒนาการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้

4.3 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหาร โดยต้องมีความรู้ทางด้านทฤษฎีสามารถวางแผนการดำเนินงานและนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดี สามารถใช้ภาวะผู้นำไม่ว่าจะเป็นการประสานงาน การบริหารความสัมพันธ์ การใช้วิทยาการสมัยใหม่ เช่น การสร้างทีมงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการสร้างกลุ่มคุณภาพงาน เป็นต้น

4.4 เป็นผู้นำทางเทคโนโลยี แม้ว่าผู้บริหารจะไม่มี ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้และสนับสนุนส่งเสริมให้สถานศึกษามีอย่างพอเพียง เพราะว่าเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญในการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก

4.5 ส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นที่ยอมรับแล้วว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นในลักษณะขององค์กรคณะบุคคลในรูปของกรรมการหรือในลักษณะใดก็ตามจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ เพราะเป็นการระดมความคิด ทรัพยากร ตลอดจนมีการตัดสินใจร่วมกัน โอกาสที่จะผิดพลาดจึงมีน้อย นอกจากนี้ยังเกิดผลในด้านความภาคภูมิใจร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน มีความผูกพันกับกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้การพัฒนามีความเข้มแข็งและยั่งยืน

4.6 การพัฒนาองค์การและบุคลากร องค์การและบุคลากรจำเป็นต้องมีการพัฒนาให้ทันต่อวิทยาการใหม่ๆที่มีมาอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องส่งเสริมและสนับสนุนด้วยการจัดการให้มีการอบรมหรือสัมมนาอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

ไวส์ (Wiles. 1967 : 261-26 ; อ้างถึงใน โกมล พงมานพงษ์. 2549 : 17-18) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่กับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข
2. บทบาทในฐานะผู้นำ การเป็นผู้บริหารจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำ คือสามารถจูงใจผู้ร่วมงานให้มาทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ เชื่อมั่นและเต็มใจ เพื่อให้งานสำเร็จ
3. บทบาทในการจัดและอำนวยความสะดวกในหน่วยงาน ผู้บริหารมีหน้าที่โดยตรงในการพัฒนาหน่วยงาน เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานมีเป้าหมายอันเดียวกันในการที่จะนำพาองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล
4. บทบาทในการคัดเลือกและใช้ประโยชน์ของบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรอบคอบในการมอบหมายให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถพิเศษ เพราะจะทำให้รู้สึกตัวว่าเข้าเป็นที่ต้องการของหน่วยงานและงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเขาสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. บทบาทในการส่งเสริมสร้างขวัญและกำลังใจครู ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องช่วยสร้างความมั่นใจในตนเองให้กับครูหาทางที่จะให้ครูได้รับแสดงความสามารถของตน รู้สึกว่าตนมีความสำคัญเป็นที่ต้องการของคณะ โดยการส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน ส่งเสริมให้ครูก้าวหน้า ตลอดจนบริหารและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงาน บทบาทในการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เพิ่มพูนประสบการณ์ในรูปแบบต่างๆ ทั้งนี้นอกจากจะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้ว การพัฒนาบุคลากรย่อมเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการเรียนการสอน โดยเชิญวิทยากรมาบรรยาย จัดประชุมอบรมเชิงปฏิบัติการ นำครูไปเยี่ยมชมโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานในด้านต่างๆ จัดห้องสมุดสำหรับครู มีหนังสือเพื่อการค้นคว้าหาความรู้ ทั้งนี้เพื่อช่วยพัฒนาความคิดความรู้ที่จะนำมาใช้ในห้องเรียน ได้เป็นอย่างดี

จากบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสรุปได้ว่า บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียน คือ การดำเนินงานทุกสิ่งทุกอย่างภายในสถานศึกษา ซึ่งเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารโรงเรียนควรกระทำ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทางการศึกษา

และผู้ที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษานั้นได้ปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยบริหารจัดการให้เหมาะสมตามหลักของการครองงาน ครองคน และครองตน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะของผู้นำเป็นสิ่งที่ผู้ทำการวิจัยต้องการศึกษาค้นคว้าให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลายเพื่อใช้ในการศึกษาคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมในการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารและเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามในด้านภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆที่เชื่อถือได้ ดังต่อไปนี้

ประเวศ วะสี (2540 : 52) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ภาวะที่ก่อให้เกิดศรัทธาเป็นที่ยอมรับและเกิดจุดมุ่งหมายร่วมกันในสังคมนั้น ๆ ภาวะผู้นำอาจมีใน บิคา มารดา ครู ผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนา ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการเมือง ภาวะผู้นำอาจมีในบุคคลที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้า หรือมิใช่ก็ได้

วรวิทย์ จินดาพล (2542 : 24) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้วิธีการนำ เพื่อนำกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันขององค์กร โดยมุ่งเน้นอิทธิพล แรงจูงใจ วิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผลในทุกสถานการณ์

สลิปปนนท์ เกตุทัต (2542 : 33) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ว่า การเป็นนักบริหารที่ดีมิใช่เป็นพรสวรรค์ที่แต่ละคนมีมาโดยกำเนิด ความสามารถทางการบริหารเป็นสิ่งที่สามารถอบรมพัฒนาและฝึกฝนได้ การรู้จักเพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ พัฒนาความคิดและทัศนคติที่ดี ตลอดจนการฝึกฝนความสามารถให้มีความชำนาญ การมีประสบการณ์มากย่อมจะช่วยให้เป็นนักบริหารที่มีความสามารถได้เพราะนักบริหารที่ดีมักยอมผิดพลาดได้ครั้งเดียวในเรื่องเดียวกันต่อไปก็จะเรียนรู้จากความผิดพลาดครั้งแรก

ภาวีกา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่าพยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มคน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่างๆตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์กรเป็นเป้าหมาย

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2549 : 7) ได้กล่าวว่า ภาวะความเป็นผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นๆไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ภาวะความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก

หรือสั่งการ บังคับบัญชาประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้เกิดการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ฮอลันเดอร์ (Hollander, 1978 : 1-7 ; อ้างถึงใน พิมใจ โอภาณุรักษธรรม, 2542 : 7) กล่าวว่า กรอบความคิดสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำขั้นพื้นฐานที่ว่า ผู้นำเกิดขึ้นเอง ไม่ได้ถูกสร้างขึ้น มีอยู่ในกลุ่มองค์กรจำนวนน้อย เพราะในความเป็นจริงแล้ว พฤติกรรมที่แสดงถึงภาวะผู้นำนั้น จะต้องรวมถึงปฏิสัมพันธ์ของบรรดาผู้ตาม (Follower) ด้วย ดังนั้น คำว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) และคำว่า ผู้นำ (Leader) จึงยังคงใช้ในความหมายที่เหมือนกันทั้งๆที่ความหมายต่างกัน แต่โดยทั่วไปแล้วผู้นำมีอิทธิพลเหนือกลุ่มของคน โดยที่ภาวะผู้นำนั้น เราพบได้จากการแสดงออก โดยปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่ได้หมายถึง บุคคลคนเดียว แต่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม

จากข้อมูลข้างต้น เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้นำคือผู้มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง มีหน้าที่ มีอำนาจในการสั่งการ หรือบังคับบัญชา นำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่วางเอาไว้โดยความร่วมมือของผู้ใต้บังคับบัญชา และมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ทฤษฎีกับการปฏิบัติจะมีความเกี่ยวข้องกันมากขึ้นบ้างตามสถานการณ์ที่เป็นศาสตร์หรือศิลป์ แต่อย่างไรก็ตามการศึกษาทฤษฎีย่อมมีประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวคิดในการบริหาร สำหรับทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่น่าสนใจ มีดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงจัดการ

เบสส์ (Bass, 1990 : 11) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงจัดการไว้ว่า ผู้นำเชิงจัดการมีลักษณะดังนี้ คือ

- 1.1 ผู้นำเชิงจัดการ จะยอมรับวัฒนธรรมดั้งเดิมขององค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยค่านิยม ปรัชญา ความเชื่อ อุดมการณ์ ฯลฯ ที่มีมาแต่ดั้งเดิม ยึดการทำงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุดทำงานให้เสร็จทันตามกำหนดเวลา ทำงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ไม่เสี่ยง
- 1.2 การสร้างแรงจูงใจ สร้างแรงจูงใจโดยการให้รางวัลอย่างมีเงื่อนไขโดยผู้นำจะสั่งงานและบอกอย่างชัดเจนว่า ถ้าผู้ตามทำงานสำเร็จแล้วจะได้อะไรเป็นรางวัล และได้วิเคราะห์องค์ประกอบของผู้นำเชิงจัดการ พบว่ามี 2 องค์ประกอบ คือ

- 1.2.1 การให้รางวัลตามสถานการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำและผู้ตามตกลงกันว่า ถ้าผู้ตามทำงานประสบผลสำเร็จจะได้รางวัลอะไรตอบแทน ซึ่งการให้รางวัลมีหลายแบบ เช่น การขึ้นเงินเดือน การให้โบนัส การเลื่อนตำแหน่ง การประกาศยกย่องชมเชยเป็นการเสริมแรงทางบวก

1.2.2 การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ หมายถึง การที่ผู้นำทำโทษผู้ตาม

เมื่อผู้ตามทำงานไม่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งการทำโทษมีหลายแบบ เช่น ให้คำแนะนำ ดักเตือน คำหยาบ ลดเงินเดือน ให้พักงาน หรือไล่ออก เป็นการเสริมแรงทางลบ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงจัดการ เป็นการปฏิบัติงานโดยผู้นำเป็นผู้ออกคำสั่งแก่ผู้ตาม ถ้างานที่สั่งประสบผลสำเร็จตามที่ได้กำหนดเอาไว้ก็จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน แต่ถ้าหากงานที่ได้รับมอบหมายเกิดความผิดพลาด หรือไม่ประสบผลสำเร็จก็จะมีบทลงโทษที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

2. ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory)

เบสส์ (Bass, 1990 : 14) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปไว้ว่า ผู้นำเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ และมีความพึงพอใจมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ โดยใช้ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) ในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความต้องการที่สูงขึ้นด้วยวิธีการ ดังนี้

- 2.1 ทำให้ผู้ตามตระหนักถึงความต้องการ มีความสำนึกในความสำคัญและคุณค่าของจุดมุ่งหมาย และวิธีการที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
- 2.2 ทำให้ผู้ตามคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ของตน
- 2.3 ทำให้ผู้ตามมีความต้องการที่สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) และได้วิเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป พบว่ามีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ คือ

2.3.1 การสร้างบารมี คือ คุณลักษณะพิเศษในตัวผู้นำที่มีอำนาจพิเศษที่ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ ศรัทธา เชื่อถือ จงรักภักดี ขอมทำตามโดยดี

2.3.2 การกระตุ้นปัญญา คือ การที่ผู้นำใช้ความรู้ความสามารถของตน กระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงโดยใช้ความคิด จินตนาการ ความเชื่อ และค่านิยม ผู้นำเชิงปฏิรูปจะทำให้ผู้ตามเกิดความคิดอย่างรอบคอบ เกิดความเข้าใจ มองเห็นปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

2.3.3 การคำนึงความเป็นเอกัตบุคคล คือ การที่ผู้นำมอบหมายงานให้กับผู้ตามตามความสามารถของแต่ละบุคคล ใช้การบริหารงานโดยมีส่วนร่วม คอยแนะนำ ส่งเสริมช่วยเหลือให้ผู้ตามมีการพัฒนาตนเอง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป หมายถึง การที่ผู้นำกระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการ มีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ เป็นการนำองค์การอย่างสร้างสรรค์โดยการสร้างบารมี การกระตุ้นปัญญา และการคำนึงถึงเอกัตบุคคล

จากแนวคิดของเบสส์ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องประกอบไปด้วยภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เพราะการใช้ภาวะผู้นำเชิงจัดการ เน้นที่กระบวนการที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยการให้รางวัลสำหรับผู้ทำงานสำเร็จ และการลงโทษสำหรับผู้ทำงานบกพร่อง ส่วนภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นการกระตุ้นให้ผู้ทำงานมีความต้องการที่สูงขึ้น

ทักษะความเป็นผู้นำ

ผู้นำนอกจากจะต้องมีคุณลักษณะและคุณสมบัติที่ดีแล้ว ผู้นำจะต้องมีทักษะของความเป็นผู้นำด้วย เพราะทักษะเป็นสิ่งที่มีความสำคัญในการเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีทักษะดังนี้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2542 : 80)

1. ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน (Technical Skill) เป็นความสามารถขั้นปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง que ผู้นำในระดับต้นจำเป็นต้องมี เพราะผู้นำระดับต้นต้องสามารถทำหน้าที่แนะนำงาน สอนงาน หรือปฏิบัติเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ความสามารถชนิดนี้เกิดจากการฝึกหัดงาน การอบรมหรือการเรียนรู้จากประสบการณ์
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) เป็นความสามารถในการเข้าใจธรรมชาติของคน เข้าใจพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน และเหตุผลในการกระทำของบุคคลเหล่านั้นสามารถใช้ถ้อยคำที่เหมาะสมแก่ผู้ร่วมงานเพื่อชักจูงให้เขาเหล่านั้นปฏิบัติหรือลดเว้นการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ ทักษะด้านนี้จำเป็นแก่ผู้นำทั้งสามระดับ
3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการมองเห็นภาพรวมของกระบวนการทำงานและความสัมพันธ์ของงานในองค์กร ตลอดจนการมีความสามารถในการคาดคะเนผลของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรต่างๆ เช่น ใครที่ได้รับผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรในทางใด และเมื่อใด ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรได้ ผู้นำระดับต้นไม่ต้องมีทักษะชนิดนี้มากนัก แต่ผู้นำระดับกลางและระดับสูงจำเป็นต้องมีทักษะชนิดนี้ สำหรับการวางแผนนโยบาย ผู้นำทั้งสามระดับจะมีสัดส่วนของทักษะทั้งสามประเภทแตกต่างกันไป ทั้งนี้ลักษณะงานของแต่ละระดับเป็นสิ่งที่กำหนดสัดส่วน กล่าวคือ ผู้นำระดับต้นจำเป็นต้องมีทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน แต่ทักษะด้านความคิดรวบยอดไม่ต้องมีมากนักก็ได้ สำหรับผู้นำระดับกลางที่ดั้นจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มากที่สุด และผู้นำระดับสูงสุดต้องมีทักษะด้านความคิดรวบยอดมากที่สุด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์และทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน

ยูก (Yulk. 1989 : 176) ได้ศึกษาคุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ดังปรากฏในตาราง 1 ต่อไปนี้

ตาราง 2.1 คุณลักษณะและทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ

คุณลักษณะ	ทักษะ
1. การปรับตัวเข้ากับสถานการณ์	1. ทักษะด้านสติปัญญา
2. ไวต่อสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่เปลี่ยนแปลง	2. ทักษะด้านความคิด
3. มีความกระตือรือร้นและมุ่งความสำเร็จ	3. ทักษะด้านความคิดริเริ่ม
4. เป็นผู้รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม	4. ทักษะทางการพูด ความมีไหวพริบ
5. ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย	5. ทักษะด้านการพูด
6. การตัดสินใจที่ถูกต้อง	6. ทักษะด้านความรู้ความเข้าใจในงาน
7. มีอิสระในการคิดการทำ	7. ทักษะความสามารถการบริหาร
8. สร้างจุดเด่นให้เกิดขึ้น	8. ทักษะด้านการชี้ชวน
9. มีชีวิตชีวา	9. ทักษะด้านสังคม
10. ความมุ่งมั่น	
11. ความเชื่อมั่นในตนเอง	
12. มีความอดทนต่อความเครียด	
13. มีความพึงพอใจที่จะรับผิดชอบ	

ริคเกตส์ (Ricketts, 1997 : 51) ได้เสนอว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพและนำไปสู่ความสำเร็จนั้นมี 5 ประการคือ

1. มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skills) ประกอบด้วยคุณลักษณะต่างๆ ดังนี้

- 1.1 ความซื่อสัตย์และความมั่นคง
- 1.2 ความไวต่อความรู้สึก
- 1.3 ความร่วมมือ
- 1.4 ความยืดหยุ่น
- 1.5 การให้การสนับสนุนผู้ร่วมงาน
- 1.6 มีความเชื่อมั่นต่อตนเอง
- 1.7 ความรับผิดชอบและความอิสระ
- 1.8 วุฒิภาวะทางอารมณ์

1.9 ความสุขในการทำงาน

1.10 เป็นผู้บริหาร

1.11 เป็นตัวอย่างที่ดี

1.12 เข้าพบได้ง่าย

1.13 มั่นใจในคนอื่น

1.14 ใช้พลังอำนาจอย่างฉลาด

2. มีทักษะด้านเทคนิคและมนุษยสัมพันธ์ (Technical Human Relation Skills)

ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

2.1 เป็นผู้ฟังที่ดี

2.2 สามารถในการสร้างทีมงาน

2.3 มีความซื่อสัตย์

2.4 ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานสำเร็จ

2.5 สอนแนะและสนับสนุนผู้อื่น

2.6 วางแผนระยะสั้นและทำให้สำเร็จ

2.7 มีความสามารถในการบริหาร

3. มีทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้

3.1 ความสามารถในการคัดเลือกบุคคลมาทำงาน

3.2 มีความสามารถดี

3.3 เป็นนักสื่อสาร

3.4 บริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

3.5 วางเป้าหมายและวางแผนชัดเจน

3.6 ปฏิบัติงานให้สำเร็จ

3.7 ยอมรับในการล้มเหลว

3.8 สามารถนำคนและกลุ่มได้

4. มีทักษะด้านความคิด-เทคนิค (Conceptual Technical Skills) ประกอบด้วย

คุณลักษณะดังนี้

4.1 สติปัญญาสูง

4.2 ความสามารถในการตัดสินใจ

4.3 ให้ความร่วมมือกับทุกฝ่าย

4.4 สามารถมอบหมายงานได้

- 4.5 รู้จักการเลือกโอกาส
- 4.6 มุ่งมั่นเพื่อความเป็นเลิศ
- 4.7 ฝึกคนให้เกิดความรับผิดชอบ
- 4.8 มีความสนใจและความสามารถหลายด้าน
5. มีทักษะด้านความคิด (Conceptual Skills) ประกอบด้วยลักษณะดังต่อไปนี้
 - 5.1 มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
 - 5.2 เป็นผู้สร้างแรงจูงใจ
 - 5.3 สามารถตัดสินใจ
 - 5.4 มุ่งมั่นให้ก้าวหน้า
 - 5.5 ความคิดสร้างสรรค์
 - 5.6 มีความกล้าหาญ
 - 5.7 เป็นผู้กล้าเสี่ยง
 - 5.8 มีความผูกพันกับองค์กร พิจารณาญาณและอดทน
 - 5.9 ติดตามผลงาน
 - 5.10 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 - 5.11 เฉลียวฉลาด
 - 5.12 มีความต้องการที่จะนำคนอื่น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ดีนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์ภาวะความเป็นผู้นำ ไม่ว่าจะ เป็นทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด เพราะผู้นำจะต้องรู้ว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรควร อะไรไม่ควร เพื่อนำพาองค์กรบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

พฤติกรรมของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำ ที่มีความจำเป็นและสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำที่ดี เพื่อนำพาองค์กรบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนี้

เลวิน, ลิปปิท และไวท์ (Lewin, Lippit & White. 1993 : 58 ; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 208) กล่าวว่า จากความพยายามในระยะแรกในการที่จะจำแนกและศึกษาผลกระทบของแบบที่แตกต่างกันของพฤติกรรมผู้นำของกลุ่มก็คือ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ผลจากการศึกษาดังกล่าวทำให้สามารถจำแนกพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ แบบอิตาเลียนไปดอย แบบประชาธิปไตย และแบบเสรีไปดอย

เฮาส์ (House, 1976 : 157 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 51-53) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษโดยพิจารณาจากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือในผู้นำ
3. ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในการกระทำของผู้นำ
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มี การพูดให้ร้ายต่อผู้นำเพราะชอบในตัวผู้นำ
5. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะอยู่ในโอวาทเชื่อฟัง
6. ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเอาอย่างผู้นำ
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีอารมณ์อยากทำงานร่วมกับกลุ่ม
8. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายในระดับสูง
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาอุทิศตนเพื่อความสำเร็จในงาน

เฮอร์เช และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1975 : 59 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารัตนะ, 2546 : 191) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำสมาชิกขององค์การให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบดังนี้

1. แบบกำกับ (Telling) เป็นการกำหนดสิ่งที่จะทำและวิธีดำเนินงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามการควบคุมอย่างใกล้ชิด
2. แบบขายความคิด (Selling) อธิบายถึงสิ่งที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจในงานและให้โอกาสทำความเข้าใจในงานนั้น
3. แบบมีส่วนร่วม (Participating) เป็นการติดต่อสื่อสารสองทางและความร่วมมือ ใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความรู้ความสามารถแต่เต็มใจที่จะทำ
4. แบบมอบอำนาจ (Delegating) ให้อิสระในการปฏิบัติงานไม่มีการควบคุมใช้ในสถานการณ์ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามารถสูง

นอกจากนี้เฮาส์ และอีเวนส์ (House & Evens, 1974 : 87 ; อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด, 2540 : 66-72) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนี้มาจากการที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น พร้อมกันนั้นผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับ ความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบที่เด่นๆ ของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบคือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่าเขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไร และขอร้องให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้
2. ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ
4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศ และแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงด้วย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำไว้หลายท่าน ซึ่งมีแนวคิดแตกต่างกันไปดังกล่าวข้างต้น แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิดการจำแนกพฤติกรรมภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายของเฮาส์และอีเวนส์ (House & Evens) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ ภาวะผู้นำแบบบงการ ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ

เลวิน (Levin. 1993 : 67 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ. 2545 : 35) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทของผู้นำจากการใช้อำนาจ คือผู้นำแบบอัตตาธิปไตย ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการเป็นผู้นำที่ใช้อำนาจตลอดเวลาอีกด้วยตนเองเป็นสำคัญเป็นผู้รู้ข้อเท็จจริงแต่เพียงผู้เดียว ดังนั้นการใช้อำนาจทุกอย่างจึงออกจากตัวผู้นำ ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายหรือวิธีการที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำอย่างไร ที่ไหน ทำเมื่อไร ผู้นำจะเป็นผู้สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปปฏิบัติ ผู้นำประเภทนี้ต้องการให้ผู้ได้บังคับบัญชาเชื่อฟัง และปฏิบัติตามทันทีที่ได้รับคำสั่ง

เฮาส์ (House. 1976 : 159 ; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 227)

กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบบงการ รู้ว่าอะไรคือสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง พวกเขาจะเตรียมคำแนะนำเกี่ยวกับสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่ต้องใช้จะกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานไว้เรียกร้องให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ในฐานะของผู้นำ ภาวะผู้นำแบบนี้มีความคล้ายคลึงกับผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ ของการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ

เฮอร์เซย์ และเบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1975 : 63 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 109) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบการบอกกล่าว ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบบงการ คือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มีความสัมพันธ์ต่ำและมุ่งมั่นสูง จึงต้องใช้ภาวะผู้นำที่บงการอย่างมาก จะรวมถึงการแสดงออกอย่างชัดเจนถึงการกำหนดทิศทางเกี่ยวกับวิธีการที่พนักงานควรจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบงการ เป็นพฤติกรรมของผู้บริหาร ที่เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่างๆ อธิบายกฎเกณฑ์ในฐานะผู้นำกลุ่ม กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ กำหนดบทบาทและรูปแบบการสื่อสาร จัดทำตารางปฏิบัติงานและประสานงาน วางแผนกำหนดระยะเวลาและมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนตรวจสอบกำกับและติดตามงานที่มอบหมายให้ไปดำเนินการ กระตุ้นและถ่ายทอดความรู้ความชำนาญ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

สวาง สุทธิเลิศอรุณ (2553 : 115) กล่าวว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ยึดทั้งบุคคลและงาน มีลักษณะคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ คือ ครอบคนและครองงาน ผลก็คือจะได้ทั้งคนและงาน

พันธุเทพ ใจคำ (2547 : 33) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญคือ 1) ทำให้งานและสภาพแวดล้อมเป็นที่พึงพอใจของบุคลากร 2) ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน 3) เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย 4) ให้ความสำคัญในสถานภาพการดำรงชีพที่ดี และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี

เฮาส์ (House, 1976 : 159 ; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ, 2540 : 227) กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนมีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้ และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพ และความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติอยู่ได้บังคับบัญชา ในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักจะทำงานเต็มหน้าที่เพื่อการจัดตั้งแวดล้อมของงาน ให้เป็นที่พอใจและสนุกสนานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จึงมีความคล้ายคลึงกับผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ของการศึกษาที่รัฐโอไฮโอ

เฮาส์ และคณะ (House, et al. 1976 : 163 ; อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตนะ, 2546 : 193) ได้กล่าวถึงทฤษฎีเส้นทางและจุดหมาย ในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสนับสนุนว่า จะคำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานน่าสนใจมีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

เฮอร์เซย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard. 1975 : 65 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 109) กล่าวว่าภาวะผู้นำแบบขายความคิด ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน คือ เป็นรูปแบบผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์สูงและมุ่งมั่นสูง มีการกำหนดทิศทางการทำงานสนับสนุนความต้องการของพนักงาน แต่จะมีการชักจูงพนักงานด้วยการขายความคิดให้พนักงานปฏิบัติตาม รวมถึงการแสวงหาข้อมูลจากแหล่งอื่น ๆ ก่อนการตัดสินใจ

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่พอใจ เป็นผู้สามารถเข้าใจลึกซึ้งได้และเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับความต้องการ สถานภาพและความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้เข้าใจปัญหาของผู้อื่น แสดงความเข้าใจ ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตาม ให้ความรู้และความห่วงใย เป็นมิตร การช่วยเหลือผู้ตามพัฒนาความสามารถและอาชีพ การแสดงความซื่อสัตย์และนับถือ

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

วีโรจน์ สารัตนะ (2546 : 193) กล่าวถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จว่ามีลักษณะสำคัญ คือ 1) มีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย 2) คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง 3) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง 4) มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เฮาส์ (House. 1978 : 47 ; อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544 : 106) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา จะเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และแสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จด้วยมาตรฐานสูง

เรดดีน (Reddin. 1995 : 54 ; อ้างถึงใน บุญช่วย ศิริเกษ. 2540 : 239) กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบอุทิศตน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกับภาวะผู้นำที่เน้นความสำเร็จ คือ เป็นผู้นำที่ใช้ความสัมพันธ์ด้านความสำเร็จของงานเป็นสิ่งสำคัญแต่การตอบสนองความต้องการของบุคคล พฤติกรรมส่วนใหญ่จะเน้นการวางแผนงาน การจัดองค์การและการควบคุม มักใช้อำนาจหน้าที่ในการสั่งการ จูงใจการทำงานด้วยการยกย่องชมเชย

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมแบบเน้นความสำเร็จเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่เน้นความสำเร็จ แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง และจะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความเป็นผู้นำ

คุณลักษณะของผู้นำที่ดีและมีประสิทธิภาพนั้นนับได้ว่าเป็นเรื่องยากสำหรับบุคคลที่จะก้าวเข้าสู่ความเป็นผู้นำหากแต่ต้องมีความสามารถลำดับหรือมีอิทธิพลให้คนทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งคุณลักษณะของผู้นำที่ดีนั้นได้มีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งในและต่างประเทศได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้นำไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2539 : 25) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลจะดำเนินงานโดยใช้ทักษะดังนี้ คือ การตั้งเป้าหมาย ภาวะผู้นำ การแก้ปัญหา การตัดสินใจ การสื่อความหมาย การให้คำปรึกษา การดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและการลดความขัดแย้งเพื่อสร้างหลักแห่งการพัฒนา

สุเมธ แสงนันทนวล (2540 : 45) ได้กล่าวถึงผู้นำผู้บริหารยุคใหม่ว่า ผู้บริหารคือบุคคลที่มีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับการยกย่องมอบหมายให้เป็นหัวหน้าหรือผู้ตัดสินใจแทนกลุ่มเป็นผู้นำในการดำเนินการให้กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันทำงานให้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ในการบริหารงานใน 3 ประการ บริหารตน บริหารคน และบริหารงานซึ่งนักบริหารรุ่นใหม่ต้องมีคุณลักษณะ 4 ประการ คือ คิดกว้าง มองไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จ

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์ (2540 : 75) ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารในอนาคตควรมีคุณลักษณะดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ยึดหยุ่นแก้ไขเมื่อมีสภาพการเปลี่ยนแปลง
2. มีวิสัยทัศน์และความรู้ที่ทันสมัย มุ่งความเป็นมนุษยนิยม
3. สร้างความท้าทายให้เกิดผลงานให้กับตนเอง ยอมรับความขัดแย้งว่าเป็นที่มาของการเกิดปัญหาและแก้ไขปัญหา
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย ใกล้ชิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถติดต่อสื่อสารกันได้รวดเร็ว
5. กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาและความคิดริเริ่ม มุ่งงาน มุ่งผลงานที่ดีมากกว่ามุ่งผลงานที่ไม่ดี ถือว่าบางครั้งต้องเสี่ยงเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า
6. มีการสื่อสารในทุกระดับและข้างเคียง ตระหนักถึงคุณภาพขององค์การ ร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง จิตใจสมบูรณ์ เพื่อองค์การ

พิมพ์ใจ โอบานุรักษ์ธรรม (2542 : 5) ได้สรุปความเป็นผู้นำว่า ความเป็นผู้นำเป็นลักษณะพิเศษที่บุคคลหนึ่งมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น หรือเหนือกลุ่มคน เมื่อมีสถานการณ์เอื้ออำนวยและบุคคลอื่นก็ยอมรับด้วย

อานันท์ ปันยารชุน (2542 : 9) ได้ให้คำจำกัดความว่า ผู้นำไม่ใช่ผู้ที่จะนำคนอื่น แต่ผู้นำที่คิดคนอื่นอยากเดินตาม

วาเร็น (Warren, 1976 : 52 ; อ้างถึงใน สมเดช สีแสง, 2542 : 116) กล่าวว่าผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

กษมา วรวรรณ ณ อุทยาน (2542 : 3-7) ได้ให้ทัศนะว่า ผู้บริหารยุคการปฏิรูประบบการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติจะต้องมีคุณลักษณะดังนี้

1. การเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Child-Centered) ดำเนินถึงประโยชน์ของเด็ก
2. ความผูกพัน (Commitment) มีความมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมาย
3. ความคิดรวบยอด (Concept) มีกรอบความคิดที่ถูกต้องเหมาะสม
4. ความสามารถ (Competency) มีข้อมูลความรู้ ความสามารถที่จำเป็น
5. การติดต่อสื่อสาร (Connections) มีเครือข่ายแนวร่วมที่กว้างขวาง
6. ผู้ฝึก (Coach) สามารถทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่ดูแลหน่วยปฏิบัติ
7. การติดต่อสื่อสาร (communications) มีระบบสื่อสารทำความเข้าใจที่ดี
8. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change-Oriented) พร้อมทั้งจะพัฒนาและผลักดัน

การเปลี่ยนแปลง

9. ความกล้าหาญ (Courage) มีความกล้าหาญโดยเฉพาะทางจริยธรรม

สรุปได้ว่า ผู้นำที่ดีจะต้องรอบรู้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร มีอำนาจในการบริหาร มีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้มองการณ์ไกลให้ความสำคัญกับทุกฝ่าย มุ่งพัฒนาองค์กร อุทิศตน อ่อนน้อมถ่อมตน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และที่สำคัญต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ และนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

คุณสมบัติของผู้นำทางการศึกษา

ผู้นำทางการศึกษา หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้บริหารการศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญมากนอกจากจะเป็นผู้กำหนดนโยบายแล้ว ยังต้องบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่การดำเนินงาน ดังนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติที่ดี ดังที่นักวิชาการได้เสนอความเห็นไว้ดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 97) กล่าวว่า ผู้บริหารที่จะประสบความสำเร็จ ต้องมีคุณสมบัติดังนี้ คือ คุณสมบัติทางกายภาพ คุณสมบัติทางปัญญา คุณสมบัติทางอารมณ์ คุณสมบัติส่วนบุคคล คุณสมบัติทางสังคม คุณสมบัติทางศีลธรรม ลักษณะสำคัญของผู้นำ เป็นลักษณะที่มีคุณค่ามีความสำคัญต่อผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ลูกน้องหรือพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดศรัทธา มีความเชื่อมั่นเกิดความยอมรับและเชื่อฟัง ก่อให้เกิดความร่วมมือ นำไปสู่เป้าหมายตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การที่บุคคลจะสร้างคุณลักษณะของตนให้เป็น ผู้นำที่สมบูรณ์ ต้องคำนึงถึงคุณลักษณะความเป็นผู้นำว่าจะสร้างอะไรให้ดีขึ้น อะไรที่ต้องเสริม ต้องเพิ่มเติมในสิ่งที่ขาดไปซึ่งมีอยู่ 17 ลักษณะ ดังนี้

1. มีความพร้อมทั้งร่างกายจิตใจและสมอง
2. มีเขวามันและวิจารณ์ญาณในการวิเคราะห์
3. มีคุณธรรมและจริยธรรม
4. มีความรับผิดชอบ
5. มีจินตนาการ
6. มีอารมณ์มั่นคง
7. มีอารมณ์ขันเสมอ
8. มีวิสัยทัศน์
9. มีความชำนาญพิเศษ
10. มีอำนาจในตัวเอง
11. มีความรอบรู้ทั้งกว้างไกลและลุ่มลึก
12. แสวงหาศึกษาค้นคว้าสิ่งที่ดีอยู่เสมอ
13. มีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ ยุติธรรม
14. รู้จักที่ค่า ที่สูง
15. พุทธิกรรมทำที่
16. มีความเด็ดขาด
17. มีแรงจูงใจและความปรารถนา

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์ (2542 : 5-7) กล่าวถึง คุณสมบัติของความเป็นผู้นำ ในอนาคตจะต้องมีคุณสมบัติสำคัญ 4 ประการ ด้วยกันคือ

1. ผู้นำที่ยึดหลักการเป็นสรวง (Principle-Centered Leadership) เป็นผู้นำที่มีความสามารถ มีหลักการ มีจรรยาบรรณ มีจริยธรรม และมีความยุติธรรม

2. ผู้นำทาง (Parhfinder) ผู้ที่สามารถกำหนดทิศทางที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับองค์การ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

3. การสร้างพันธมิตร (Alignment) การสร้างขอบข่ายของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อที่จะได้ตระหนักและรับรู้ร่วมกัน เพื่อที่จะพัฒนาองค์การ ไปสู่เป้าหมายและจุดมุ่งหมาย ปลายทางได้

4. ผู้นำร่วม (Collective Leadership) การกระจายอำนาจร่วมกันที่จะดำเนินการ หรือบริหารงาน

สมชาย กิจขรรจง (2544 : 11) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. รู้จักตนเองในบทบาท ความคิดและทัศนคติในการเป็นผู้นำ
2. รู้จักขอบเขตของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. มีความเป็นผู้นำที่จะประพฤติตนเป็นแบบอย่าง
4. พัฒนาผู้ปฏิบัติงานแทนเรา
5. มีความเชี่ยวชาญในหลักการบริหาร
6. รู้จักแก้ไขปัญหาในงานที่ทำหรือที่รับผิดชอบ
7. มีความรอบรู้หรือกว้างขวาง
8. ซื่อตรงและซื่อมั่นต่อคุณธรรม
9. ใช้ประสบการณ์เป็นเครื่องมือช่วย
10. ทนต่อเหตุการณ์เสมอ

วีระวัฒน์ ปิ่นนิคามย์ (2544 : 12-19) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติที่พึงประสงค์ของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. แสดงความเป็นของแท้ หมายถึง ผู้นำต้องแสดงความเชื่อมั่น ศรัทธา ในสิ่งที่ตนยึดถือต่อค่านิยมเชิงสร้างสรรค์อย่างแท้จริง กระตุ้นและก่อให้เกิดความทะเยอทะยาน สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีขององค์การได้

2. การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำมีความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกองค์การ ในแง่มุมของอดีตและปัจจุบัน คาดคะเน พยากรณ์ และสร้างภาพ (Image) ในอนาคตได้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงอะไรแล้วทำการสื่อสารภาพดังกล่าว ให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

3. ต้องมีความกล้าตัดสินใจ คือ ต้องทำการตัดสินใจที่เหมาะสมทันกาลและต้องตัดสินใจภายใต้ข้อมูลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด นอกจากนี้ผู้นำที่ดี ต้องมีความรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจที่ดีขึ้น

4. แสดงความใส่ใจ ผู้นำต้องเลือกที่จะใส่ใจและสนใจในบางเรื่อง ไม่ควรใส่ใจเสียเวลาในทุกเรื่อง หรือให้ความสำคัญในทุกเรื่องเท่ากันหมด การจัดลำดับความสำคัญ ความเร่งด่วนของงานที่ทำจึงมีความหมายมาก

5. สร้างความรู้สึกประทับใจเป็นการส่วนตัวผู้นำที่ดีต้องสามารถสร้างศรัทธาและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักใช้ช่องทางการสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ ได้อย่างถูกกาลเทศะ สอบถามทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักสร้างขวัญและกำลังใจ สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารยุคนี้คือการบริหารความประทับใจ รู้จักที่จะระบุภาพลักษณ์ของตนเองมิให้สูงเด่น หรือลดบทบาทให้น้อยลงให้ถูกกาลเทศะ

6. มีความสนใจในการสื่อสาร ทักษะการพูด ฟัง อ่าน เขียน ของผู้นำจะสะท้อนให้เห็นถึงความสามารถของสมองของผู้นำ ผู้นำไม่สามารถที่จะทำงานได้ทุกอย่างด้วยตนเอง ภายใต้วงเวลาอันจำกัด ความสามารถสื่อสารและอาศัยบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง การมีเครือข่ายมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะสามารถทำให้ผู้นำร้องขอความช่วยเหลือและใช้คนทำงาน ได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ

7. การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะการทำงานให้คืออยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป ผู้ที่จะเป็นผู้บริหารการศึกษาที่ดีต้องมีคุณลักษณะผู้นำที่ดี มีความรอบรู้ในวิชาชีพเป็นอย่างดี รอบรู้ในงานที่เกี่ยวกับการบริหารเป็นผู้มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ ก้าวตัดสินใจ ทันต่อเหตุการณ์ มีความชำนาญพิเศษ มีความรอบรู้ทั้งกว้างไกลและลุ่มลึก มีเชาวน์ และวิจรรย์ญาณในการวิเคราะห์ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมและจริยธรรม มีความเด็ดขาด และสามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะของผู้นำที่ดีในหลายๆ ประการที่กล่าวมาแล้วสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติคนได้ทุกประการ แต่การจะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ ของผู้นำแต่ละคนที่แตกต่างกัน สิ่งสำคัญที่สุด การสร้างภาวะผู้นำต้องฝึกฝนและปฏิบัติด้วยตนเองเท่านั้นจึงจะเกิดภาวะผู้นำขึ้น โดยสมบูรณ์

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตราที่ 9 (3) ได้ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาซึ่งมีการติดตามตรวจสอบมาตรฐานการศึกษา และในส่วนของมาตรฐานด้านการบริหารและการจัดการศึกษาได้กล่าวถึงการประเมินด้านผู้บริหารในโรงเรียนในมาตรฐานที่ 11 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประกอบด้วย 8 ด้าน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน. 2549 : 12) ได้แก่

1. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
2. ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
3. ด้านการตัดสินใจ
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
5. ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
7. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์ (2547 : 25) กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์การ ผู้บริหารต้องสร้างทักษะในการบริหารเพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานวิชาการ

ทฤษฎีการบริหารของ ฟาโยล (Fayol. 1975 : 187-189 ; อ้างถึงใน สมปอง เพ็ญนอก. 2544 : 26) สามารถนำมาใช้ในการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งมุ่งเน้นให้ความสำคัญในการบริหารจัดการฟาโยลเป็นชาวฝรั่งเศสและเป็นผู้นำคนหนึ่งในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนักวิชาการที่ต้องมีภาระหน้าที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อองค์การ ฟาโยล ได้เสนอองค์ประกอบขั้นมูลฐานของการบริหารไว้ ดังนี้

1. การวางแผน (To plan)
2. การจัดองค์การ (To organize)
3. การบังคับบัญชา (To command)
4. การประสานงาน (To coordinate)
5. การควบคุม (To control)

นอกจากนี้ฟาโฆลได้เสนอหลักการสำหรับผู้บริหารที่ควรนำไปใช้ในการบริหารงานอีก 4 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน แม้ว่าภาระหน้าที่นั้นจะได้มอบหมายให้แก่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติจัดทำก็ตาม ขอพึงระลึกในการมอบหมายงานคือ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบจะต้องได้สัดส่วนกัน

2. เอกภาพในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นที่นักบริหารจะต้องสนใจและจัดให้มีขึ้น ในหน่วยงานของตน หน่วยงานใดที่ขาดเอกภาพในการบังคับบัญชาจะเกิดความยุ่งยากสับสนในการปฏิบัติงาน

3. การบริหารขององค์การจะต้องจัดให้สอดคล้องสัมพันธ์กันเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การ แม้ว่าองค์การนั้นจะมีหลายหน่วยงานก็ตามแต่วัตถุประสงค์หลักขั้นพื้นฐานขององค์การย่อมตรงกัน และนักบริหารต้องจัดให้หน่วยงานทุกหน่วยที่อยู่ในความรับผิดชอบปฏิบัติตามวัตถุประสงค์หลักขององค์การเสมอ

4. นักบริหารจะต้องแสวงหาวิธีการที่จะอำนวยความสะดวกและประหยัดต่อการบริหาร โดย ฟาโฆลได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแกรนเฟรงอันเป็นแนวบริหารที่จะช่วยลดขั้นตอนการทำงานให้สั้นเข้าการติดต่อรายงานให้การดำเนินงานไปตามสายการบังคับบัญชาบางกรณี เป็นสิ่งที่ไร้ประโยชน์สิ้นเปลืองและก่อให้เกิดความชักช้าในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามข้อเสนอนี้ที่น่าสนใจอันเกิดจากแนวคิดของฟาโฆลคือ หลักการเกี่ยวกับการบริหาร 14 ประการที่ผู้บริหารควรเอาใจใส่ได้แก่

- 4.1 การแบ่งแยกการทำงาน
- 4.2 อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
- 4.3 วินัยจรรยา
- 4.4 เอกภาพในการควบคุม
- 4.5 เอกภาพในการอำนาจการ
- 4.6 ประโยชน์ส่วนตนต้องรองจากประโยชน์ขององค์การ
- 4.7 ผลประโยชน์ตอบแทน
- 4.8 การรวมอำนาจมาไว้ในส่วนกลาง
- 4.9 สายการบังคับบัญชา
- 4.10 คำสั่งและระเบียบข้อบังคับ
- 4.11 ความเสมอภาค
- 4.12 ความมั่นคงในการทำงาน

4.13 ความคิดริเริ่มในการทำงาน

4.14 ความยึดมั่นและร่วมแรงร่วมใจ ข้อที่น่าสังเกตจากทฤษฎีและหลักเกณฑ์ การจัดการของฟาโยลจะมุ่งแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุด ในการบริหารที่จะมีลักษณะเป็นสากล สามารถนำไปใช้ได้ทุกองค์การฟาโยลมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงานในระดับผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนใหญ่ ทฤษฎี การบริหารของฟาโยลมีความเหมาะสมกับการบริหารงานวิชาการดังนี้ในการบริหารงานวิชาการ มีขั้นตอนหรือกระบวนการในการบริหารงานที่มุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ฟาโยล ได้กำหนดขั้นตอนในการบริหารงานวิชาการ ไว้ 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และ การควบคุม ดังนี้

1. การวางแผน เป็นกระบวนการที่สำคัญในการบริหารเป็นภาระหน้าที่และเป็นการใช้ศิลปะของภาวะผู้นำที่สำคัญที่สุดประการหนึ่ง ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการจึงจำเป็นต้องทราบถึงหลักสำคัญในการวางแผนเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลยิ่งขึ้น
 2. การจัดองค์การ เป็นกระบวนการที่จัดตั้งขึ้นเพื่อความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ ที่จะสามารถทำให้องค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งประกอบด้วยคน (People) หน้าที่การงาน (Function) และปัจจัยทางกายภาพต่างๆ (Physical Factors) ขององค์การ หรือการบริหารวิชาการ
 3. การบังคับบัญชา เป็นการบริหารงานวิชาการตามอำนาจหน้าที่ ตามระเบียบแบบแผน วิธีการ และมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้น โดยอาศัยศิลปะการเป็นผู้นำหลัก มนุษย์สัมพันธ์ ของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
 4. การประสานงาน เป็นเรื่องของการร่วมมือในการบริหารงานวิชาการ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการระงับใจที่สำคัญ ดังนั้นการประสานงานจึงเป็นการประสานใจที่มีส่วนสำคัญ ในการส่งผลให้การบริหารงานวิชาการบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
 5. การควบคุม เป็นการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และความก้าวหน้า ในการบริหารงานวิชาการเกี่ยวกับความเปลี่ยนแปลง การพัฒนางาน และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปรับปรุง และเป็นข้อมูลในการพัฒนางานต่อไป
- จากที่กล่าวมาพอสรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารของฟาโยลซึ่งเป็นกระบวนการในการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาการประสานงาน และการควบคุมมีความเหมาะสม ในการบริหารงานวิชาการอย่างยิ่ง เป็นวิธีการบริหารงานวิชาการที่เป็นสากลมีลำดับขั้นตอนหรือ กระบวนการบริหารงานที่ชัดเจนและต่อเนื่อง กำกับ ติดตาม ประเมินผลงานได้ต่อเนื่อง

และเป็นปัจจุบัน สามารถประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำไปสู่การพัฒนา
ความเป็นเลิศทางวิชาการขององค์กรในที่สุด

การบริหารงานวิชาการ แนวคิดงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลัก
ของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่
3) พ.ศ.2553 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545)
มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุดด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้
สถานศึกษาคำเนินการได้โดยอิสระคล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน
สถานศึกษา ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญ
ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตร และ
กระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ
นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้าน
วิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว และสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา
ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมี
คุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพ ภายในเพื่อพัฒนา
ตนเองและการประเมินจากหน่วยงานภายนอกเพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและ
กระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองความต้องการของผู้เรียน
ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อให้สถานศึกษา
ได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล
ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นๆ อย่างกว้างขวางซึ่งได้กำหนดขอบข่าย/ภารกิจการ
บริหารงานวิชาการ ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. กระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมิน และเทียบ โอนผลการเรียน
4. การค้นคว้าอิสระเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น

12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุวชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541 : 6-7) กล่าวถึง การประเมินภาวะผู้นำ การวิเคราะห์ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการซึ่งเป็น คุณสมบัติสำคัญในการบริหารงานสถานศึกษา เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีลักษณะ แตกต่างจากองค์กรทั่วไป เพราะองค์กร โดยทั่วไปนั้นจะมีจุดมุ่งหมายและพันธกิจที่ไม่ซับซ้อน เท่ากับองค์กรทางการศึกษา เนื่องจากองค์กรทางการศึกษานั้นนอกจากจะมีจุดมุ่งหมายและ พันธกิจเหมือนองค์กรทั่วไปแล้ว องค์กรทางการศึกษาหรือสถานศึกษานั้นยังมีเป้าหมาย ในการจัดการศึกษาอีก ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายทั้งสองประการนี้ เพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายของการบริหารองค์กร และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ บรรลุถึงคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหาร สถานศึกษาจึงควรวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางวิชาการของตนเองว่ามีอยู่อย่างไรบ้าง มีจุดดีจุดด้อย อย่างไร และควรพัฒนาอย่างไร ดังนี้

1. คุณสมบัติข้อแรกที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบตัวเองก่อนคือ การเป็นผู้มี วิสัยทัศน์ (Vision) คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพอนาคตของสถานศึกษา ที่เป็นภาพที่มีความเฉพาะเจาะจง และสามารถบรรลุถึงจุด ได้ความสามารถยังรู้ถึงความก้าวหน้า ต่อๆ ไปขององค์กรนั้น ถือเป็นคุณสมบัติเบื้องต้นของผู้นำ เมื่อสามารถสร้างภาพอนาคตได้ชัดเจน แล้วต้องนำเผยแพร่แก่คณะครูและผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันและเกิดการยอมรับ หากจะต้องมีการปรับเปลี่ยนก็เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นภาพอนาคตที่เป็นที่พึงประสงค์ ของทุกคนในสถานศึกษา จากนั้นจึงจะมีผลทำให้ทุกคนรวมพลังเพื่อปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้น ขณะเดียวกัน ผู้นำก็อาจจะนำวิสัยทัศน์นั้น ไปปฏิบัติด้วยตนเอง งานค้นคว้าอิสระหลายเรื่อง ในปัจจุบันต่างยืนยันว่าวิสัยทัศน์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สำคัญของผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติข้อนี้เป็นประการแรก

2. การวิเคราะห์และตรวจสอบคุณสมบัติอื่นซึ่งเป็นองค์ประกอบของคุณลักษณะที่ดี ของผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ การเป็นผู้มีแนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษาการเป็นผู้มีความ เชี่ยวชาญในเรื่องของการศึกษา การเป็นผู้มีความตั้งใจแน่วแน่ การเป็นผู้มีพลังพร้อมที่จะทำงาน การเป็นผู้มีความกล้าเสี่ยงและความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวิเคราะห์ตนเอง ในเรื่องต่างๆ ข้างต้นอย่างมีใจเป็นกลางและประเมินระดับที่ตนมีคุณสมบัติเหล่านี้อยู่เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาหรือปรับปรุงต่อไป

3. การตรวจสอบการบริหารงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตรวจสอบการบริหารงานด้วยการประเมินงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการบริหารงานในทางที่เป็นจริงโดยการตรวจสอบหรือประเมินองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น แผนงาน วิธีการดำเนินงาน การควบคุม การใช้ทรัพยากร เป็นต้น การตรวจสอบด้วยการประเมินมีหลายวิธีแล้วแต่จะเลือกใช้ เช่น

3.1 การประเมินผู้บริหารเป็นการประเมินรายบุคคล

3.2 การประเมินงานเป็นการประเมินเนื้อหา งาน กิจกรรม การทดลองเทคนิคใหม่

3.3 การประเมินระบบ เป็นการใช่วิธีการประเมินอย่างมีระบบเพื่อวิเคราะห์

พฤติกรรมคนในองค์การอันเป็นที่สะท้อนจากพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร บทบาทของการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Instructional Leadership of School Administrators) เนื่องจากสถานศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ไม่ว่าจะเป็นการบริหาร การจัดหลักสูตร โปรแกรมการเรียนการสอนการร่วมกับสมาคมวิชาชีพความรอบรู้ทันเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีวิสัยทัศน์ทางการศึกษา

ทรัสตี (Trusty, 1986 : 87-88 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 27-28) แห่งภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทนเนสซี สหรัฐอเมริกา ได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาในฐานะที่เป็นผู้นำทางวิชาการไว้ 17 ประการคือ

1. ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ครูนำเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางวิชาการของสถานศึกษาไปปฏิบัติ
3. สร้างความเชื่อมั่นว่ากิจกรรมของสถานศึกษาและของห้องเรียนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
4. สร้างความเชื่อมั่นว่าโครงการทางวิชาการของสถานศึกษาเป็นผลมาจากการค้นคว้าอิสระและการปฏิบัติทางการศึกษา
5. มีการวางแผนร่วมกับคณะครูเกี่ยวกับ โครงการต่าง ๆ ทางวิชาการเพื่อให้บรรลุความต้องการของนักเรียน
6. ส่งเสริมให้ครูนำโครงการทางวิชาการ ไปปฏิบัติ
7. ปฏิบัติงานกับคณะครูในการประเมินผล โครงการทางวิชาการของ โรงเรียน
8. ติดต่อสื่อสารกับครูและนักเรียนด้วยความหวังที่สูงในด้านมาตรฐานทางวิชาการ
9. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมทางสังคมของนักเรียน
10. ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างเชาวน์ปัญญาของนักเรียน
11. มีการจัดสรรเวลาเพื่องานวิชาการร่วมกับครูไว้อย่างชัดเจน
12. ให้ความร่วมมือกับนักเรียนในการกำหนดระเบียบเพื่อแก้ไขปัญหาด้านวินัย

13. ร่วมมือกับนักเรียนให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับปัญหา
ด้านวินัยของนักเรียน

14. ร่วมมือกับคณะครูให้มีการนำระเบียบกฎเกณฑ์ที่สร้างขึ้นมากำกับการแก้ปัญหา
ด้านวินัยของนักเรียน

15. มีการประชุมนิเทศคณะครูเกี่ยวกับโครงการของสถานศึกษา

16. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูอย่างยุติธรรม

17. ช่วยเหลือครูในการพัฒนาระบบงานเพื่อให้มีความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

ธีระ รุณเจริญ (2550 : 24-26) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญสำหรับการเป็นผู้นำ
ทางวิชาการมีดังนี้

1. แนวคิดกว้างไกลในเรื่องของการศึกษา ผู้นำทางวิชาการจะต้องเข้าใจในงาน
การศึกษาว่ามีขอบข่ายงานชัดเจนหรือว่าซับซ้อนอย่างไรต้องรู้ว่าปัญหาของการศึกษาทั้งในระดับ
กว้างและระดับลึกมีอะไรบ้างในขณะนั้นปัญหาการเรียนการสอนที่เกิดขึ้นคืออะไรต้องสามารถ
รับฟังและวิเคราะห์ความต้องการเกี่ยวกับการเรียนการสอนทั้งจากครู นักเรียน และผู้ปกครองได้
สามารถดำเนินการตอบสนองความต้องการหรือจัดการแก้ปัญหาได้การมีแนวคิดกว้างไกล
ในเรื่องของการศึกษานี้เป็นคุณสมบัติที่ดี และสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำ
ทางวิชาการ เป็นเรื่อง ผู้นำทางวิชาการต้องสั่งสมและพัฒนาขึ้นด้วยการศึกษาเพิ่มเติมด้วยตนเอง
จากประสบการณ์ในการทำงาน จากประสบการณ์ของผู้อื่น และจากการเข้ารับการศึกษาหรือ
ฝึกอบรมเพิ่มเติม การศึกษาดูงาน การมีโอกาสได้เสวนาแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจน
เจตคติกับผู้อื่นจะทำให้พัฒนาคุณสมบัติข้อนี้ได้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ
จะต้องมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา กระบวนการจัดการเรียนรู้
เป้าหมายการศึกษาของท้องถิ่นและของประเทศ ตลอดจนมีแนวความคิดกว้างไกลและชัดเจน
เกี่ยวกับสิ่งที่ต้องการปรับปรุงหรือพัฒนาการเรียนรู้อ รวมถึงการพัฒนาการศึกษาในด้านอื่น ๆ ด้วย

2. ความเชี่ยวชาญในเรื่องของการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำทาง
วิชาการจะต้องมีความชำนาญในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้แก่ เรื่องการจัดทำ และ
พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการปฏิรูปการศึกษาและมีทักษะการนำเสนอเพื่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงความคิดและพฤติกรรมของครูผู้ร่วมงานเพื่อไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการ
ปฏิรูปการศึกษาอย่างแท้จริง มีงานค้นคว้าอิสระหลายอย่างที่พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ขาดความ
เชี่ยวชาญในการช่วยเหลือหรือให้คำแนะนำแก่ครูในเรื่องที่ครูต้องการมักจะไม่ได้รับการยอมรับ
ว่าผู้บริหารนั้นเป็นผู้นำทางวิชาการ ครูจะยอมรับว่าผู้บริหารเป็นผู้นำทางวิชาการเมื่อผู้บริหารแสดง
ให้เห็นว่า เป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเพียงพอในการให้ความช่วยเหลือ แนะนำ นิเทศงานให้แก่ครู

ให้สำเร็จได้ตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาและผู้บริหารที่มีคุณสมบัติดังกล่าวนี้
มักจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนด้วย

3. มีความตั้งใจแน่วแน่ ผู้นำทางวิชาการจะต้องมีความตั้งใจแน่วแน่ในการ
ปรับปรุงกระบวนการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูพัฒนา
กระบวนการเรียนรู้การศึกษาค้นคว้าอิสระในชั้นเรียนเพื่อหาทางแก้ไขปัญหาการเรียนรู้ของผู้เรียน
หรือพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน แต่การปรับปรุงและพัฒนา มักจะมีอุปสรรคและข้อแย้งเกิดขึ้นเสมอ
การจะเอาชนะอุปสรรคทั้งหลายได้นอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถแล้วยังต้องอาศัย
ความตั้งใจจริงและแน่วแน่ในการที่จะทำงานให้สำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคปัจจุบันที่อยู่ในภาวะขาดแคลน กำลังคน งานธุรการและงานบริหารอื่น ๆ มักจะแย่งเวลา
ของผู้บริหาร ไปจากงานวิชาการ แต่ถ้าผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการและมีความตั้งใจจริง
ในการที่จะพัฒนาและปรับปรุงงานวิชาการ การจัดการเรียนรู้ก็ต้องอดทนที่จะเอาชนะอุปสรรค
และหาเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ผู้นำทางวิชาการให้ได้สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้นมักมี
ผู้บริหารที่มีความเอื้ออาทรและมีความตั้งใจอย่างแท้จริงในการปรับปรุงกระบวนการจัดการศึกษา
ประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเกิดขึ้นจากการมุ่งมั่นและทำงานหนักของผู้บริหารและบุคลากร
ทุกคน

4. การมีพลังพร้อมที่จะทำงาน ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำทางวิชาการจะพบว่า
งานบริหารสถานศึกษานั้นเป็นภาระหน้าที่หนักมากและใช้เวลามากเพราะจะต้องบริหารทั้งองค์การ
และบริหารงานวิชาการต่าง ๆ โดยเฉพาะการบริหารองค์การสถานศึกษาก็เป็นงานที่หนักเหมือนกั
องค์การประเภทอื่น ๆ แล้วการบริหารวิชาการคือ การบริหารการศึกษาซึ่งเป็นงานที่หนักกว่า
เพราะมีส่วนที่จะเป็นเรื่องของนามธรรมค่อนข้างสูง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีพลังมากพอที่จะทุ่มเท
ให้กับงานทั้งพลังกายและพลังใจที่พร้อมจะทำงานด้วยความกระตือรือร้น

5. กล้าเสี่ยง ผู้บริหารที่เป็นผู้นำทางวิชาการจะนำแนวคิดใหม่อยู่เสมอเพื่อให้เกิด
การเปลี่ยนแปลงซึ่งการเปลี่ยนแปลงนั้นจะต้องมีผู้ได้รับผลกระทบและไม่พอใจต่อการ
เปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดความต่อต้านแนวคิดหรือสิ่งใหม่ที่กำลังจะเกิดขึ้น ผู้นำทางวิชาการจะต้องใช้
ความอดทน มีพลังและกล้าเสี่ยงในการที่จะดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อทำตามแนวคิดนั้นและพร้อม
ที่จะรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษาของตน

6. มนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำทางวิชาการต้องสามารถทำงาน
กับบุคคลที่หลากหลายได้เข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น ยอมรับคำวิพากษ์วิจารณ์โดยไม่ปิดกั้น
ตนเอง รู้จักดึงคนเข้ามาร่วมงาน ยอมรับผิดเมื่อกระทำผิดหรือตัดสินใจผิด ยอมรับการเปลี่ยนแปลง
มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรมในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการวางแผนการทำงาน มีแนวคิดกว้างไกล ในเรื่องของการศึกษา ส่งเสริมการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น ส่งเสริมการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและท้องถิ่นทุกภาคเรียน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการวางระบบและมีกลไกที่ดีในการบริหารสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชน จัดทำแผนงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มาจากปัญหาความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการผลิตสื่อและใช้สื่ออย่างหลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน สนับสนุนการพัฒนาและการประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ และส่งเสริมการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน

ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ถนัด วิภาวภาค (2545 : 25) กล่าวว่า การยอมรับ (Acceptability) หมายถึง ความสามารถในการทำให้ผู้อื่นให้มีการยอมรับอัน ได้แก่ เป็นบุคคลที่ผู้อื่นสามารถยอมรับได้พอสมควร ตัวอย่างเช่น เป็นบุคคลที่เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนบุคคลทั่วไปสามารถยอมรับได้ว่าเป็นคนที่มีความรู้มีความสามารถ มีความตั้งใจมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยบุคคลที่จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นได้นั้น การเป็นคนที่มีความประพฤติสำคัญ ๆ ดังเช่น เป็นผู้ที่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ไม่ยึดตนเองเป็นที่ตั้ง ไม่ยึดมั่นถือมั่นหรืออคติสูงเกินไปอีกทั้งยังควรเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์รู้จักการยึดมั่นถือมั่น เห็นคุณค่าผู้อื่น และรู้จักการให้เกียรติผู้อื่นเพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี

ธนพร ศรียากุล (2543 : 52-53) ได้กล่าวว่า การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นกระบวนการทางจิตใจ ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นรู้หรือขั้นรับรู้ (Awareness Stage) เป็นขั้นแรกที่น่าไปสู่การยอมรับหรือปฏิเสธสิ่งใหม่ซึ่งในขั้นนี้เป็นการได้รู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ที่เกี่ยวข้องกับประกอบอาชีพหรือกิจกรรมของเขาแต่ยังคงหาข้อมูลข่าวสาร
2. ขั้นสนใจ (Interest Stage) เป็นขั้นที่เริ่มมีความสนใจแสวงหารายละเอียดเกี่ยวกับวิทยาการสมัยใหม่เพิ่มเติมซึ่งในขั้นนี้จะทำให้มีความรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่และวิธีการใหม่มากขึ้น
3. ขั้นประเมินค่า (Evaluation Stage) เป็นขั้นไตร่ตรองว่าจะลองใช้วิทยาการใหม่ ๆ หรือไม่ซึ่งจะต้องพิจารณาถึงข้อดี ข้อเสีย ว่าเมื่อนำมาใช้แล้วจะเป็นประโยชน์ต่อตนเองหรือไม่

โดยขั้นนี้นั้นจะต้องมีแรงเสริม (Reinforcement) เพื่อให้เกิดความแน่ใจยิ่งขึ้นว่าการตัดสินใจนั้น ถูกต้องหรือไม่ โดยการให้คำแนะนำและข่าวสารเพื่อประกอบการตัดสินใจ

4. ขั้นทดลอง (Trail Stage) เป็นขั้นที่บุคคลทดลองใช้วิทยาการใหม่ ๆ กับ สถานการณ์ของตนเป็นการทดลองกับส่วนน้อยก่อนเพื่อดูว่า ได้ผลหรือไม่ และประโยชน์ที่ได้รับ มีมากพอที่จะยอมรับหรือไม่

5. ขั้นการยอมรับ (Adoption Stage) เป็นขั้นที่บุคคลยอมรับวิทยาการใหม่ ๆ ไปใช้ในการปฏิบัติกิจกรรมของตนอย่างเต็มที่หลังจากที่ได้ทดลองปฏิบัติและเห็นประโยชน์แล้ว

ศักดิ์ ทวีศรี (2543 : 8) ได้มีข้อวิจารณ์ขั้นของกระบวนการยอมรับว่า

1. กระบวนการยอมรับมีการสิ้นสุดกระบวนการในการตัดสินใจยอมรับเสมอ แต่บางครั้งเมื่อสิ้นสุดกระบวนการจะมีการปฏิเสธ คำที่ใช้ควรเป็นทั้งการยอมรับและการปฏิเสธ
2. ขั้นตอนในกระบวนการยอมรับทั้ง 5 ระยะ ไม่เกิดขึ้นตามลำดับ โดยเฉพาะ ขั้นทดลองและประเมินผลมักปรากฏขึ้นตลอดกระบวนการมากกว่าเป็นหนึ่งในระยะทั้งหมด
3. กระบวนการจะสิ้นสุดเป็นการยอมรับ แต่มีข้อมูลว่าการยืนยันหรือแรงสนับสนุน การตัดสินใจอาจทำให้เกิดการยอมรับกลายเป็นการปฏิเสธได้

กล่าวโดยสรุป การยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานการศึกษาที่แสดงถึงความเคารพและการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษาและพร้อมที่จะนำความคิดเห็นนี้ไปพัฒนาปรับปรุงให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ด้านการตัดสินใจ

การตัดสินใจ ถือว่าเป็นหัวใจของการบริหารหน่วยงาน นักวิชาการให้คำนิยามเกี่ยวกับ ความหมายของการตัดสินใจไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 338) ให้คำจำกัดความไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การตกลงใจในงานหรือคำสั่ง หรือเรื่องที่ทำ

ศิริพงษ์ เสาภายน (2548 : 155) ให้ความหมายว่า การตัดสินใจโดยทั่วไปเป็นกระบวนการ ในการเลือกจากตัวเลือกต่างๆ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะต้องทำความเข้าใจในการบริหารการศึกษา ทั้งนี้เพราะตัวเลือกเหล่านั้นมีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และ การเปลี่ยนแปลงองค์การ การตัดสินใจ ช่วยทำให้การบริหารงานดีขึ้น การวางแผนในองค์การ การจัดทีมงาน การสั่งงาน การให้ความร่วมมือ และการควบคุมส่วนแต่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทั้งสิ้น

สุพานี สฤกษ์วานิช (2549 : 166) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการเลือกจากหลายๆ ทางเลือกที่มีอยู่ ณ วินาที เวลานั้น เพื่อให้ได้ผลลัพธ์อย่างที่ต้องการหรือเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง

ณัฐพันธ์ เขจรันท์ (2551: 138) ได้ให้ความหมายว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการของการใช้ความคิดและการกระทำในการรับรู้ ศึกษา และวิเคราะห์ปัญหาหรือโอกาส กำหนดและประเมินทางเลือก รวมถึงเลือกทางเลือกที่เหมาะสม เพื่อจัดการกับปัญหาหรือโอกาสที่เกิดขึ้น

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 195) ได้สรุปว่า การตัดสินใจเป็นสิ่งที่มีการกระทำอยู่ในทุกหน้าที่ของการบริหารต้องเกี่ยวข้องกับการเลือกวิธีปฏิบัติจากทางเลือกต่างๆ ตลอดทั้งจะต้องตัดสินใจในการทำงาน การแบ่งงาน การมอบงานในหน้าที่ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์ (2540 : 187) กล่าวว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกปฏิบัติหรืองดเว้นการปฏิบัติหรือการเลือกทางดำเนินการที่เห็นว่าดีที่สุดทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากทางเลือกหลายๆ ทางเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ และได้กล่าวถึงอุปสรรคในการตัดสินใจว่ามีประเด็นสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ปัญหาขัดข้องที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการตัดสินใจ ได้แก่
 - 1.1 ขาดข้อมูลสำหรับการตัดสินใจ
 - 1.2 ขาดความรู้ในการดำเนินการ
 - 1.3 ความยากลำบากในการคาดหมายเหตุการณ์ล่วงหน้า
 - 1.4 นิสัยของผู้บริหารเช่น ชอบหมกงาน ความเฉื่อยชา
 - 1.5 ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมมอบอำนาจให้ผู้อื่นช่วย
2. สาเหตุที่ทำให้เกิดการตัดสินใจผิดพลาด ได้แก่
 - 2.1 ใช้เหตุผลไม่ถูกต้องเพื่อเหตุผลอย่างใดอย่างหนึ่ง
 - 2.2 ข้อมูลไม่เพียงพอ บิดเบือนความจริง
 - 2.3 ขาดเหตุผลเพราะความกลัวถูกอิทธิพลครอบงำ
 - 2.4 ระมัดระวังมากเกินไป

สนั่น มีสัจธรรม (2540 : 229) ให้ความเห็นว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางปฏิบัติซึ่งมีอยู่สองทางหรือมากกว่าเพื่อไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541 : 168-169) กล่าวว่า การตัดสินใจหมายถึง การเลือกทางเลือกต่าง ๆ โดยผู้ตัดสินใจมีแนวคิดดำเนินการดังนี้

1. ผู้ตัดสินใจต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ตนเองต้องมีเหตุผล และใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจ

2. ผู้ตัดสินใจมีทางเลือกหลายทาง ต้องวิเคราะห์ทางเลือกที่คิดว่าดีที่สุด

3. ผู้ตัดสินใจต้องสามารถกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ในใจ หรือร่วมกันกำหนด วัตถุประสงค์ไว้ในใจ หรือร่วมกันกำหนดก็ได้และตัดสินใจดำเนินการเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามที่วางไว้

สมพิศ วิษณุวิเชียร (2546 : 60) อธิบายว่า การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้นำรู้จักวิเคราะห์ ทางเลือกในการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เมื่อเลือกทางแก้ไขปัญหาได้แล้วควรวางแผนรองรับ ในกรณีที่การแก้ปัญหาไม่สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

ในการตัดสินใจของผู้นำนั้นต้องอาศัยหลักการ ในการตัดสินใจและมีผู้รู้ให้แนวคิด เกี่ยวกับหลักการในการตัดสินใจ ไว้ดังนี้

สนอง เครือมาก (2540 : 169) ได้อธิบายว่า เทคนิคการตัดสินใจแก้ไขปัญหาที่ควร นำไปใช้มี 3 วิธี ดังนี้

1. การระดมความคิดโดยใช้พลังความสามารถของผู้ร่วมงาน
2. การสัมมนาบางครั้งอาจมีผู้เชี่ยวชาญมาร่วมให้คำแนะนำด้วย
3. การวิเคราะห์ในเชิงระบบคือ ตัวป้อนหรือปัจจัย กระบวนการหรือผลผลิต

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อต้องเผชิญกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นและหาแนวทางในการแก้ไขเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ว่าจะเลวร้าย มากเพียงใดได้อย่างเหมาะสม และเป็นระบบ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ปรีชาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2544 : 111 - 112) กล่าวถึง ความหมายของแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานในความหมายของจิตวิทยาแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้น ชั่วๆ ให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการ ความพยายามของบุคคลในปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงแบบนี้เป็นผลมาจากลักษณะ ในตัวบุคคลและสภาพแวดล้อม

สมพงษ์ เกษมสิน (2543 : 302) กล่าวว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายามที่จะชักจูงผู้อื่นแสดงออก หรือปฏิบัติตามต่อแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอกบุคคล เหตุที่สำคัญ จะจูงใจบุคคลได้ คือ ความต้องการ

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2542 : 119) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำทุกวิธีทางที่จะให้พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานเกิดพฤติกรรมในทางที่ต้องการ

ธงชัย สันติวงษ์ (2543 : 394) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความพยายามตอบสนองของคนงานเพื่อให้การทำงานของคนงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ทองใบ สุกซารี (2543 : 219) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลังมีคุณค่า มีทิศทางชัดเจนแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจเพิ่มพูนความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

สงวน สุทธิเลิศอรุณ (2545 : 63-64) ได้จำแนกการสร้างแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท

1. การสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึงสภาพของบุคคลที่มีความต้องการและอยากแสดงพฤติกรรมบางอย่างออกมาด้วยเหตุผลและความชอบส่วนตัว (As a State in Which an Individual want to do Learn Something for its Own Sake) บุคคลที่มีแรงจูงใจภายในจะถูกกระตุ้นแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำต่างๆ ด้วยความพึงพอใจและยินดีในงาน ความศรัทธาความซาบซึ้ง แรงจูงใจภายในที่เป็นแรงขับ (Drive) ที่สำคัญซึ่งเกิดจากจิตใจมีเจตคติที่ดี ทำทนายต่อสิ่งนั้น

2. การสร้างแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึงสภาวะของบุคคลได้รับแรงจูงใจกระตุ้นแรงจูงใจภายนอกทำให้เห็นจุดหมายและทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลโดยทั่วไปเช่นดินนอนเพื่อคูหนังสือสอบเวลาเช้าเพื่อแลกกับค่าใช้จ่ายในสัปดาห์เพิ่มขึ้น การไปขึ้นรถตรงเวลาเพราะครูสั่งไว้แรงจูงใจภายนอกอาจเป็นจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ให้ดำเนินตามจุดหมายอาจเป็นสิ่งของรางวัลความสำเร็จก็ได้เช่นกัน การสอบได้ การชมเชยการเลื่อนรางวัลที่เป็นสิ่งของ การแสดงความรักให้เกียรติให้สิทธิพิเศษเป็นต้น ในทางตรงกันข้ามคือ การสอบ

สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์ (2540 : 536) กล่าวถึงการสร้างแรงจูงใจที่มักนำไปใช้ในการกระตุ้นให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลในองค์การคือ

1. การสร้างแรงจูงใจในรูปของเงินปัจจัยที่ใช้กระตุ้นในการเกิดพฤติกรรมในการทำงานเป็นปัจจัยในรูปตัวเงินซึ่งเป็นปัจจัยภายนอกเช่น เงินเดือน โบนัส ผลประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. การสร้างแรงจูงใจในรูปของความรู้สึกที่พอใจซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวเงินแต่อย่างไรแต่เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยภายใน เช่น การเพิ่มคุณค่าให้กับงาน โดยเพิ่มความรับผิดชอบเพิ่มความท้าทายในงานเพื่อให้ผู้ปฏิบัติต้องใช้ความพยายามมากขึ้นจึงจะประสบผลสำเร็จและก้าวหน้าในชีวิต

3. การสร้างแรงจูงใจที่เกิดการใช้ปรัชญาการบริหารต่าง ๆ ในอันที่จะควบคุมพฤติกรรมการบริหาร ทั้งที่เป็นการควบคุมแบบบังคับเช่น แนววิทยาศาสตร์ และแนวมุขยสัมพันธ์หรือ แนวการมีส่วนร่วม

หลุยส์ จาปาเทศ (2543 : 98 - 102) กล่าวถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในองค์การ 2 แบบ ได้แก่

1. การสร้างแรงจูงใจแบบอิงเกณฑ์ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจที่ได้วางเกณฑ์ไว้ก่อนแล้วว่าถ้าปฏิบัติตามจะได้รางวัล (ประเภทบวก) หรือถ้าไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติตามไม่ได้ จะได้รับโทษ (ประเภทลบ) หลักการให้รางวัลอย่างมีประสิทธิภาพมี ดังนี้

1.1 เป็นสิ่งพึงปรารถนาของผู้รับ

1.2 เป็นสิ่งที่ไม่ยากหรือไม่ง่ายจนเกินไป

1.3 ควรตอบสนองทันที

2. การสร้างแรงจูงใจแบบไม่อิงเกณฑ์ หมายถึง การสร้างแรงจูงใจที่ไม่ได้อิงเกณฑ์ไว้ก่อนมี 2 ประเภท คือ

2.1 ประเภทบวก ได้แก่ ชมเชยต่อหน้าผู้อื่น เยี่ยมเยียนยามป่วยไข้ ให้รางวัล ไม่ได้บอกล่วงหน้า

2.2 ประเภทลบ ได้แก่ วางตำแหน่ง ไม่สนใจ ไม่มอบงานสำคัญให้ ทำแสดงสีหน้าไม่พอใจเมื่อผิดพลาด ไม่ให้สิทธิพิเศษเมื่อเดือดร้อน

สิรวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541 : 136) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. การสร้างแรงจูงใจโดยใช้วิธีเด็ดขาด มุ่งบังคับบุคคล คือ ผู้ขายแรงงานเป็นเสมือนวัตถุต้องทำให้คุ้มจึงต้องควบคุมเข้มงวดกวดขันและลงโทษเป็นเครื่องจูงใจสำคัญตามวิธีการดังนี้

2. การดำเนินการอย่างละมุนละม่อม (Flexible Motivation) เป็นการสร้างแรงจูงใจที่ใช้ศิลปะเทคนิค โดยการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงานมีการสนองความต้องการพื้นฐานเช่น การจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ให้เป็นขวัญกำลังใจ อันเกิดผลดีในการปฏิบัติงาน

3. การดำเนินการแบบต่อรอง (Negotiation Motivation) เป็นการสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยองค์การอาจกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานถ้าสามารถปฏิบัติได้ก็จะลดการควบคุมลง

4. การดำเนินการ โดยการแข่งขัน (Competitive Motivation) เป็นการสร้างแรงจูงใจด้วยการวัดผลได้และแจ้งวิธีการจัดผลและรางวัลที่จะมอบให้เมื่อปฏิบัติงานได้ผลดีเช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

5. การดำเนินการแบบให้หัวใจตนเอง (Self-Motivation) มุ่งสร้างความพึงพอใจ
ต่อพนักงานเองโดยหัวใจให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาแล้วข้างต้นพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ
หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงวิธีการที่ใช้ส่งเสริม ชัยชู หรือกระตุ้นให้กับ
บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ เพื่อนำพาให้องค์กร
บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน

การอุทิศให้กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารเป็นพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการทำงาน
ซึ่งกระทำไปโดยไม่ได้หวังผลให้ตัวเองรอดพ้นจากภัยพิบัติเฉพาะหน้าเท่านั้น แต่เป็นหน้าที่
ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อส่งผลในอนาคต

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546 : 549) ได้ให้ความหมายของคำว่า อุทิศ หมายถึง สละให้
มอบให้ซึ่งตรงกับคำว่าอุทิศ หมายถึง ดกลง กำหนด มุ่งหมาย เจาะจง เห็นแก่ สละให้ ทำเพื่อ

คำว่า “อุทิศ” หมายถึง การเสียสละ ให้แก่ผู้อื่น ส่วนคำว่า “เสียสละ” หมายถึง การให้
ซึ่งแม้สิ่งที่ให้ไปนั้น จะส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของผู้ให้ก็ตามก็ยังให้ผู้อื่นไป เนื่องจาก
เห็นความสำคัญของผู้ที่จะรับนั้นว่ามีมากกว่าตัวผู้ให้หรือผลที่เกิดขึ้นเมื่อให้ผู้อื่นไป จะมีมากกว่า
เมื่ออยู่กับตนเองแม้ในบางครั้งจะถึงขั้นสูญเสียชีวิตไปก็ตาม ดังนั้นการเสียสละจึงถือว่าเป็นการให้
ในระดับที่สูงมากที่ไม่ใช่จะทำได้โดยง่าย เหมือนการให้ดินสอปากกาจัดเป็นคุณธรรมชั้นสูง
ทางด้านจิตใจ

แอลวิน แลสเซอร์ (Allen & Mayer. 1997 : 4-5) ได้กล่าวถึงการอุทิศตนให้กับ
การปฏิบัติงาน ไว้ว่า “ความเต็มใจและพยายามทุ่มเทความสามารถเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษา
โดยแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศร่างกายแรงใจสติปัญญา
ในการทำงานเพื่อประโยชน์และความก้าวหน้าขององค์กร”

บัคฮานาน (Buchanan. 1999 : 12 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ. 2545 : 30)
ได้รวบรวมคำจำกัดความที่สามารถวัดได้ของความผูกพันต่อสถานศึกษาบางประการ ดังนี้

1. เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความมานะพยายามในระดับสูงเพื่อให้สถานศึกษา
ประสบความสำเร็จ
2. มีความต้องการที่จะคงอยู่ในสถานศึกษาต่อไป
3. ขอมรับในเป้าหมายหลักและค่านิยมของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า คำจำกัดความของความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความหมายที่หลากหลายและในข้อแรกนั้นมีความหมายถึง การใช้ความพยายามทุ่มเทเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับการอุทิศตนต่อสถานศึกษา

ความหมายของคำว่า การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานยังสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสมาชิกในสถานศึกษาของนักวิชาการบางท่านซึ่งแต่ละแนวคิดและทฤษฎีก็มีการให้ความหมายและจำแนกพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป มีองค์ประกอบที่หลากหลาย และการอุทิศตนต่อสถานศึกษาก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งในนั้น โดยผู้วิจัยอ้างอิงจากความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษาของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

นิวสตรอม และดาวิส (Newstrom & Davis, 1997 : 76 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ, 2545 : 71) ได้ให้ความหมายพฤติกรรมให้กับการปฏิบัติงานว่าหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกหรือปฏิบัติด้วยความสมัครใจ เป็นการสนับสนุนให้สถานศึกษาเกิดจากความสำเร็จ และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นฤเบศร์ สุวรรณ (2548 : 25) ให้ความหมายพฤติกรรมให้กับการปฏิบัติงานว่าหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยรวมของสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

จากคำว่า การอุทิศตนและคำจำกัดความที่ปรากฏอยู่ในแนวคิดของความผูกพัน ต่อสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษาที่มีลักษณะคล้ายกับการอุทิศตนต่อสถานศึกษาดังกล่าวประกอบกับการพิจารณาความหมายจากพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ทำให้ทราบว่า การอุทิศตนต่อสถานศึกษาของผู้บริหารมีความสำคัญที่จะช่วยให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าหมายรวมถึงผลผลิตที่มากขึ้น ผู้วิจัยได้ทำการแยกแยะ คำจำกัดความที่มีในแนวคิดของความผูกพันต่อสถานศึกษาและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของสถานศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการอุทิศตนมาศึกษาเป็นการเฉพาะและเรียกว่าการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเนื่องจากการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเป็นการแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมดังนั้นจึงมีความเกี่ยวข้องกับทฤษฎีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์

สร้อยตระกูล ธรรมานะ (2545 : 56-57) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำโดยแรงจูงใจจะเป็นความอยากที่จะบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์บางอย่างของมนุษย์จะมีพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามีแรงขับหรือแรงจูงใจหรือความอยาก ซึ่งเป็นผลของความต้องการที่เกิดขึ้นถ้าสามารถตอบสนองต่อความต้องการนั้นได้ก็จะทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจสิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้นุคคลเกิดความพึงพอใจขึ้นมาได้ถือได้ว่าสิ่งนั้นคือ

สิ่งจูงใจ (Incentive) ซึ่งจะกลายเป็นเป้าหมาย (Goal) ที่บุคคลแสวงหาสำหรับในสถานศึกษา สิ่งจูงใจที่ว่านี้อาจเป็นสิ่งจูงใจทางบวกเช่น การยกย่อง ชมเชย การยอมรับ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือนหรืออาจจะเป็นสิ่งจูงใจทางลบ เช่น การว่ากล่าวตักเตือน หรือการลงโทษ

จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมหรือการกระทำจะเกิดจากบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการ ความปรารถนาหรือความคาดหวังซึ่งเป็นต้นเหตุที่ทำให้เกิดการเสียดุลยภาพ (Disequilibrium) ภายในตัวบุคคลอันทำให้บุคคลเกิดความเครียดหรือไม่สบายใจ อันเนื่องมาจากสภาพที่เสียดุลนั้น พร้อมกันนั้นบุคคลจะเกิดแรงขับหรือแรงจูงใจที่จะสร้างพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อ มุ่งตอบสนองความต้องการหรือความปรารถนาของตน โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะเป็น ในลักษณะใดก็อาจเนื่องมาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ในอดีต เป็นต้น นอกจากนี้พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไรขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือ สิ่งล่อใจ (Incentive) ซึ่งอาจมองเห็นหรือจับต้องได้ (Tangible) หรือจับต้องไม่ได้ (Intangible) แบ่งเป็นทางบวก ได้แก่ สิ่งที่ทำให้บุคคลนั้นชื่นชอบ หรือทำให้เค้าเกิดความพึงพอใจได้ เช่น การชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น โดยสิ่งจูงใจทางบวกเหล่านี้จะดึงดูดใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรม ที่จะมุ่งสู่สิ่งจูงใจหรือเป้าหมายได้อย่างมากและรวดเร็ว ในทางตรงกันข้ามสิ่งจูงใจในทางลบ เช่น การภาคทัณฑ์ การตัดเงินเดือน เป็นต้น สิ่งจูงใจเหล่านี้เป็นลักษณะที่บุคคลจะไม่พึงพอใจเขา อาจต้องพยายามเลี่ยงการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ไม่พึงประสงค์

จากแนวคิดดังกล่าวจะเห็นได้ว่า สิ่งจูงใจทางบวกนั้นจะส่งผลให้บุคคลกระทำ ในสิ่งที่ต้องการ ได้มากและรวดเร็วในเรื่องของความยุติธรรมในสถานศึกษาก็เป็นสิ่งหนึ่งซึ่งอาจจะ จัดรวมอยู่ในสิ่งจูงใจทางบวกได้ ทั้งในส่วนของกระบวนการและการจ่ายผลตอบแทนก็จะช่วยสร้างความมั่นใจให้แก่ครูว่าสิ่งที่เค้าได้รับเหมาะสมกับสิ่งที่เค้าได้ลงแรงไปและถ้าสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่าถ้าอุทิศตนให้แก่การทำงานหรือแก่สถานศึกษามากเขาก็จะได้รับผลตอบแทน มากขึ้นเป็นสัดส่วน

สกอตทเทอร์ และมอโตวิดโด (Scotter & Motowidlo. 2000 : 27 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล ธรรมานะ. 2545 : 60) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในสถานศึกษา ออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การอำนวยความสะดวกระหว่างบุคคล ประกอบด้วยพฤติกรรมเชิงบวกที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายรวมทั้งพฤติกรรมความช่วยเหลือที่บุคคลแสดงออกด้วยความสมัครใจ

2. การอุทิศตนในงานในระดับสถานศึกษาเป็นพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง เช่น การปฏิบัติตามกฎระเบียบของสถานศึกษา

3. การอุทิศตนในงานในระดับบุคคล เป็นพฤติกรรมความมีวินัยในตนเอง เช่น การทำงานหนัก การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น โดยพฤติกรรมการอุทิศตนในงานเป็นรากฐานของแรงจูงใจในการสร้างผลของการปฏิบัติงาน ซึ่งผลักดันให้บุคคลแสดงออกด้วยความสมัครใจในการส่งเสริมและสนับสนุนให้สถานศึกษาได้รับผลประโยชน์ที่ดีที่สุด

เฮริกเบิร์ก ม้วนอร์ และแซนเดอร์แมน (Herzberg, Mausner & Snyderman. 1959 : 72 ; อ้างถึงใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2545 : 60) ได้กล่าวถึงวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การปรุงแต่งงาน (Job Enrichment) โดยการทำให้บุคคลเกิดความตื่นเต้นสนใจ กระตุ้น ท้าทาย หรือมีความรับผิดชอบในงานลักษณะต่าง ๆ ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถตอบสนองการจูงใจในระดับสูง ซึ่งการปรุงแต่งงานนี้จะเป็นการเพิ่มคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นกระทำอยู่ วิธีการพื้นฐานที่สำคัญคือการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในขอบเขตของตนอย่างสมบูรณ์

สรุปได้ว่า การอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน หมายถึง การแสดงออกถึงการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้มีความเสียสละ มีความเต็มใจ มีความพยายาม ทำงานหนักอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อาจแยกออกได้เป็นสองคำ คือ ความคิดริเริ่มกับความคิดสร้างสรรค์ สำหรับความคิดริเริ่มคือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ เป็นความคิดริเริ่มแรกที่ไม่ซ้ำแบบใคร ส่วนความคิดสร้างสรรค์ คือ ความสามารถที่จะสร้างสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นโดยอาศัยประสบการณ์ที่มีอยู่เดิมและพัฒนาขึ้นเป็นความคิดใหม่ที่ต่อเนื่องและมีคุณค่า

โรเจอร์ (Roger, 1978 : 26 ; อ้างถึงใน สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. 2550 : 19) กล่าวไว้ว่า บุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จะมีลักษณะดังนี้

1. เป็นผู้ที่เผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยไม่ถอยหนีรับประสบการณ์ต่างๆ โดยไม่หลีกเลี่ยงหรือหลบถอย
2. เป็นผู้ที่ทำงานเพื่อความสุขของตนเอง มิใช่เพื่อหวังการประเมินผลหรือการยกย่องจากบุคคลอื่น
3. มีความสามารถในการคิดและประดิษฐ์สิ่งต่าง ๆ

ฟรอมม์ (Fromm. 1963 : 27 ; อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. 2545 : 45) กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า

1. มีความรู้สึกประหลาดใจที่ได้พบได้เห็นสิ่งใหม่ ๆ ที่น่าทึ่งน่าประหลาดใจ สนใจ
สิ่งที่เกิดขึ้นใหม่ ๆ หรือของใหม่ ๆ

2. มีสมาธิสูงเป็นผู้ที่สามารถให้ความสนใจหรือมีสมาธิจดใจจ่ออยู่กับเรื่องหนึ่ง
เรื่องใดที่สนใจได้เป็นเวลานาน ๆ ไม่วอกแวก เพื่อใช้เวลานั้นใคร่ครองหรือคิดในเรื่องที่กำลัง
สนใจอยู่

3. สามารถยอมรับสิ่งต่าง ๆ ได้ยอมรับความไม่แน่นอนหรือสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้ง
และความตึงเครียด

4. มีความเต็มใจที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ มีความกล้าหาญที่จะเผชิญกับสิ่งแปลกใหม่
ได้ทุกวัน

อนาตาสี (Anatasi. 1968 : 57 ; อ้างถึงใน อเนก ศรีภูมิ. 2550 : 18) กล่าวถึง
ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีลักษณะต่อไปนี้

1. มีความรู้สึกไวต่อปัญหา
2. มองเห็นการณ์ไกล
3. มีความเป็นตัวของตัวเอง
4. มีความสามารถในการคิดหลายแง่หลายมุม
5. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงความคิดอย่างคล่องแคล่ว

การิสัน (Garison, 1972 : 79 ; อ้างถึงใน อเนก ศรีภูมิ. 2550 : 19) กล่าวถึงลักษณะ
ของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ว่า

1. เป็นคนที่มีความสนใจปัญหา ยอมรับการเปลี่ยนแปลง กล้าเผชิญปัญหา
กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาและพยายามหาทางปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ
2. เป็นคนที่มีความสนใจกว้างขวาง หันเหตุการณ์รอบด้านสนใจที่จะเพิ่มเติม
อยู่เสมอ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่มีสารประ โยชน์และนำข้อมูลมาประกอบการพิจารณาปรับปรุง
งานของตน

3. เป็นคนที่ชอบคิดหาทางแก้ไขปัญหาไว้หลาย ๆ ทางเตรียมทางเลือกสำหรับการ
การแก้ปัญหาไว้มากกว่าหนึ่งเสมอเป็นการช่วยให้คล่องตัวประสบความสำเร็จ

4. เป็นคนที่มีสุขภาพสมบูรณ์ ร่างกายแข็งแรง สุขภาพจิตดี มีการพักผ่อนเพียงพอ
เป็นคนช่างซักถามจำเรื่องราวได้แม่นยำ และสามารถนำข้อมูลที่จดจำได้มาใช้ให้เกิดประ โยชน์ได้ดี

5. เป็นคนที่ยอมรับและเชื่อในบรรยากาศและสภาพแวดล้อมว่ามีผลกระทบต่อ
ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจัดบรรยากาศและสถานที่ให้เหมาะสมกับการพัฒนาความคิด
ริเริ่มสร้างสรรค์และจัดสิ่งรบกวนหรืออุปสรรคออกไป

ชอว์ และซิมสัน (Shaw & Simson. 1972 : 76 ; อ้างถึงใน อเนก ศรีภูมิ. 2550 : 19) ได้กล่าวถึงหลักการพิจารณาว่าผลิตภัณฑ์ที่จัดเป็นผลิตภัณฑ์จากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ไว้ดังนี้

1. เป็นผลิตภัณฑ์แปลกใหม่มีค่าต่อผู้คิด สังคมและวัฒนธรรม
2. เป็นผลิตภัณฑ์ไม่เป็นไปตามปรากฏการณ์นิยม ในเชิงที่ว่ามีการคิดค้นเปลี่ยนแปลงหรือยกเลิกผลผลิต หรือ ความคิดที่เคยยอมรับกันมาก่อน
3. เป็นผลผลิตที่เกิดขึ้นจากการได้รับการกระตุ้นอย่างสูงและมั่นคงเป็นระยะยาว หรือความพยายามสูง

กล่าวโดยสรุป ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงการนำความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา เพื่อส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550 : 10) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ เป็นการแสวงหาความรู้ ข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งต่าง ๆ โดยเฉพาะในสาขาวิชาชีพเพื่อนำมาสร้าง และพัฒนาการบริหารให้สัมพันธ์กับสภาพจริงในปัจจุบัน โดยการเป็นผู้นำทางวิชาการ เพื่อการ สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับธรรมชาติและสภาพแวดล้อม และเห็นเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพผู้บริหาร ในมาตราที่ 11 ที่ว่าแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง การค้นหา การสังเกต จดจำ และรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพ สามารถวิเคราะห์ วิจัยอย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูล ประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

พรพรรณ ทวีพระประภา (2548 : 5) ได้ให้ความหมายของการแสวงหาความรู้ใหม่ว่า เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งสามารถกระทำได้หลายทาง เช่น การศึกษา การเรียนรู้จากประสบการณ์ ของตนเอง ด้วยการสังเกต ด้วยการพูดสนทนากับผู้อื่น ด้วยการอ่านหนังสือ ฟังวิทยุ ดูโทรทัศน์ หรือการเข้าฟังอภิปราย และการสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ การเข้าฝึกวิชาชีพในสถานศึกษา และ ที่สำคัญการแสวงหาความรู้เป็นการช่วยชะลอการเสื่อมสลายของเซลล์สมองมนุษย์ช้าลงอีกด้วย

ปริญญา ดันสกุล (2543 : 15) กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ คือ สิ่งที่คนทุกคน ควรทำเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยอ่านวารสารหรือนิตยสาร และอ่านหนังสือ เป็นประจำแม้กระทั่งขณะดูรายการ โทรทัศน์ก็เป็นเวลาว่างที่นำมาใช้ประโยชน์ได้เป็นอย่างดี

นพเก้า ณ พัทลุง (2544 : 11) ได้กล่าวว่าความสามารถในการแสวงหาความรู้ใหม่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถในการเสาะแสวงหาความรู้ เลือกใช้ข้อมูล ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการ รวมทั้งประมวลข้อมูลและสรุปข้อมูลได้ด้วยตนเอง

คำหมาน คนโต (2543 : 68) ได้กล่าวว่า การแสวงหาความรู้ทั่วไป และความรู้วิชาการ มีวิธีการหาข้อมูลได้โดยสังเกต สัมภาษณ์ สอบถาม สนทนา ตรวจสอบเอกสาร ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือต่าง ๆ การจัดเก็บข้อมูลควรทำเป็นระบบ เช่น บันทึกในบัตร สมุด แฟ้มหรือแผ่นดิสก์ ตามความเหมาะสม และให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเพื่อความสะดวกในการสืบค้นเพื่อนำมาใช้ในงาน

กรมวิชาการ (2540 : 5) กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการสังเกตสิ่งต่าง ๆ ที่น่าสนใจ อยู่เสมอเป็นการเพิ่มพูนสติปัญญา ทำให้คนมีเหตุผลมีความมั่นใจในตนเอง

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2539 : 55) ได้สรุปไว้ว่า ความสามารถในการแสวงหาความรู้ หมายถึง การรู้แหล่ง รู้วิธีที่จะ ได้ความรู้ความต้องการศึกษา รวมทั้งประมวลความรู้และสรุปความรู้ด้วยตนเอง

สุวารี ฤกษ์จारी (2543 : 74) ได้กล่าวถึง ลักษณะของบุคคลที่มีพฤติกรรม การแสวงหาความรู้ใหม่ มีดังนี้

1. เรียนรู้อยู่เสมอ เพื่อให้ทันความก้าวหน้าของโลกปัจจุบัน ด้วยการหมั่นศึกษาค้นคว้าติดตามข่าวสารต่าง ๆ ทั้งด้านวิชาการและสังคม เป็นการกระตุ้นและเป็นต้นแบบที่จะทำให้อุมีความกระตือรือร้นที่จะศึกษา

2. ใช้หนังสือหรือวารสารทางวิชาการช่วยแก้ไขปัญหาในวิชาชีพ ต้องมีนิสัยรักการอ่าน และทำการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ ซึ่งในปัจจุบันมีเอกสารทางวิชาการมากมายทั้งคู่มือคู่มือ หนังสืออ่านประกอบเสริม ตลอดจนวารสารทางวิชาการต่าง ๆ ที่ครูจะค้นคว้าได้จากห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ

3. ใช้โปรแกรมเพื่อการปรับปรุง อาจจะทำได้นี้ คือ ประการแรกโปรแกรม จัดระบบ (In-service Training Programs) จัดให้มีการอบรมครูเป็นครั้งคราวสนับสนุนให้ครูได้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับปรุงงาน โรงเรียนเป็นส่วนรวมได้แก่ การเข้าร่วมประชุม การสัมมนา การฝึกอบรม การฟังอภิปรายและปาฐกถาทางการศึกษา ประการที่สองการรับฟังข่าวสารทางการศึกษาจากสถานีวิทยุ หรือโทรทัศน์ ซึ่งเป็นสื่อที่สามารถรับรู้ได้กว้างขวางและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

สำนักงานการทดสอบทางการศึกษา (2540 : 4) กล่าวว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรม การแสวงหาความรู้ที่สังเกตได้ขาดพฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การซักถาม การแสดงความคิดเห็น

การชอบอ่านหนังสือ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้เป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรที่จะสร้างเสริมให้เกิดขึ้นในตัว ซึ่งล้วนเป็นทักษะพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร

วิช ยีศวิน (2541 : 17) กล่าวว่า การที่จะวัดผู้บริหารด้านพฤติกรรมการแสวงหาความรู้หรือสิ่งใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเองและงานของตนเพียงใดนั้น มี 3 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมการแสวงหาความรู้โดยการอ่านตำราและสิ่งตีพิมพ์ต่าง ๆ
2. พฤติกรรมการแสวงหาความรู้โดยการเข้าร่วมอบรมสัมมนา
3. พฤติกรรมการแสวงหาความรู้โดยการติดต่อโลกภายนอก เช่น การศึกษาดูงาน

และการพบปะกับนักวิชาการ การไปชมนิทรรศการด้านวิชาการ การรับฟังวิทยุหรือคูโทรทัศน์ การไปฟังการอภิปราย หรือการบรรยายทางวิชาการ และการค้นคว้าทางอินเทอร์เน็ต เป็นต้น

สรุปได้ว่า การแสวงหาความรู้ใหม่ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษา

ด้านการติดต่อสื่อสาร

การติดต่อสื่อสารเป็นกระบวนการทางการบริหารที่จะส่งข่าวสารและความเข้าใจของบุคคลหนึ่งไปสู่อีกบุคคลหนึ่ง หรือจากหน่วยงานหนึ่งไปยังอีกหน่วยงานหนึ่ง เพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานทำงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การติดต่อสื่อสารบางทีก็เรียกว่า การสื่อสารข้อความ การสื่อสารสัมพันธ์ และการติดต่อราชการ แต่ในที่นี้จะขอใช้คำว่า การติดต่อสื่อสาร

การบริหารสถานศึกษาเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายต้องรับทราบนโยบายระเบียบข้อบังคับต่างๆ ให้เข้าใจตรงกันจึงมีผู้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546 : 348) ให้คำจำกัดความไว้ว่าการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การไปมาหาสู่ การพูดจาเพื่อทำความตกลง การสื่อสารหรือข้อความของฝ่ายหนึ่งส่งไปยังอีกฝ่ายหนึ่ง

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2540 : 233) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความคิด ความเห็น หรือความรู้สึกระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป นอกจากนั้นยังหมายถึง การติดต่อกัน โดยการพูดจา ทางจดหมาย สัญลักษณ์ต่างๆ ที่สมาชิกในองค์กรนั้น ๆ สามารถเข้าใจกันได้

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2540 : 150 - 151) ได้กล่าวถึงหลัก 7 ประการของการติดต่อสื่อสารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้

1. มีความเชื่อถือได้ของผู้ให้ข่าวและแหล่งข่าว
2. มีความเหมาะสมในการใช้ภาษา ท่าทาง คำพูด ให้กลมกลืนกันกับสังคม วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และสถานการณ์
3. เนื้อหาสาระจะต้องให้ประโยชน์ และน่าสนใจกับผู้รับสาร
4. ความสม่ำเสมอและความต่อเนื่อง การสื่อสารจะได้ผลดีก็ด้วยการรู้จักทำให้สม่ำเสมอไม่ขาด ๆ หาย ๆ และมีการส่งสารอย่างต่อเนื่อง
5. ช่องทางของข่าวสาร ที่ถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
6. ความสามารถของผู้รับสาร ต้องรู้ถึงความสามารถ เช่น ความรู้ นิสัย สถานที่ และโอกาส ก็จะช่วยให้ผู้รับเข้าใจได้ง่ายขึ้น
7. ความแจ่มชัด ข่าวสารที่ส่งต้องเป็นภาษาที่ไม่กำกวม การพูด การเขียน การพิมพ์ ต้องชัดเจน

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการเป็นผู้รู้จักแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและท่าทีต่าง ๆ ไปสู่บุคคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวกและบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ได้มีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นงานวิจัยในประเทศ ดังนี้

รพีพรรณ อินทรเวช (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูใหญ่ โรงเรียนอนุบาลเอกชน ตามทัศนของผู้ปกครองนักเรียนในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ครูใหญ่ที่โรงเรียนอนุบาลเอกชนควรมีลักษณะดังนี้ ความรู้และความสามารถเกี่ยวกับการพัฒนาการของเด็กระดับอนุบาล ความรู้เกี่ยวกับหลักการจัดการศึกษาอนุบาล ความรู้ด้านจิตวิทยาการศึกษา ความรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบ มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีสาขาวิชาเอกอนุบาลหรือปฐมวัย และมีความรู้ที่จะสามารถแนะนำการสอนแก่ครูได้ บุคลิกภาพที่ควรมีคือ การควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ การมีวาจาสุภาพอ่อนโยน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีอุปนิสัยร่าเริงแจ่มใส ไม่เคร่งเครียด มีการบริหารโดยมีความเข้าใจในนโยบาย และวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา

อนุบาล และสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพมาเป็นครูสอนเด็กอนุบาลและมีการแนะนำผู้ปกครองนักเรียนชั้นอนุบาลปีที่สาม เพื่อการจัดการศึกษาต่อระดับประถมศึกษา

สุนีย์ บุญทิม (2542 : บทคัดย่อ) การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539 - 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามความคาดหวังของผู้บริหารและในคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะบุคลิกภาพ ด้านคุณลักษณะด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เมื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของผู้บริหารและครูที่มีลักษณะที่พึงประสงค์ในทุกด้านของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความคาดหวังไม่แตกต่างกัน

จิราภรณ์ วุฒิกิติ (2542 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า มีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ ข่าวสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีผลต่อตัวเองและหน้าที่การงาน มีความรู้ความสามารถปฏิบัติในหน้าที่การบริหารเป็นอย่างดี มีความรู้เรื่องกฎระเบียบ นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มีความรู้ในการประยุกต์ ปรับหลักสูตรได้เหมาะสมกับสภาพของโรงเรียนในห้องเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและควรสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นผู้ร่วมงาน กล่าวตัดสินใจของตนเอง

เกศราภรณ์ วิทยาไพจิตร (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ตามการรับรู้ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านบุคลิกภาพ ควรมีความมั่นคงหนักแน่น ใช้เหตุผลในการตัดสินใจ ด้านผู้นำต้องมีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ต้องมีความยุติธรรม ใช้เหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องประสานงานด้วยความยิ้มแย้ม ให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์ต่อผู้อื่น รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีความสามารถทำงานร่วมกับครู คิดริเริ่มสร้างสรรค์งาน ด้านวิชาการและวิชาชีพ ควรมีความรู้ด้านวิชาการและวิชาชีพ ด้านครอบครัวและส่วนตัวต้องสามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความประพฤติดี

สุชีรา ทรัพย์เจริญ (2544 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ ควรมีความรับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ ด้านบุคลิกภาพ ควรปฏิบัติตามไหวพริบ

กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน แต่งกายสุภาพเหมาะสม ด้านความรู้และทักษะการบริหารควรมีความสามารถในการวางแผนและปฏิบัติงาน ติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ เข้าใจภาระงานของโรงเรียน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความจริงใจมีความเปิดเผยต่อผู้ร่วมงาน ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ด้านคุณธรรม ควรซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตนแต่สิ่งที่ดีงามเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลอื่น เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ คุณธรรม มนุษยสัมพันธ์ บุคลิกภาพ ความรู้และทักษะการบริหารและด้านความเป็นผู้นำ

ฉิวพรรณ ณ สงขลา (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่พึงประสงค์ใน 7 ด้านตามความคิดเห็นของครูเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิชาการและวิชาชีพ และด้านครอบครัวและส่วนตัว เมื่อพิจารณาในรายด้าน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมควรมีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ ด้านผู้นำ ควรมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านบุคลิกภาพควรมีการวางตัวน่าชื่นชมเป็นแบบอย่างได้ มีความกระฉับกระเฉงว่องไวในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถควรมีความสามารถในการมอบหมายงาน มีความรู้ความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความสามารถสร้างสัมพันธ์กับผู้ปกครอง ด้านวิชาการและวิชาชีพควรมีความสามารถในการบริหารมีความสามารถในการวิเคราะห์และวิจัย ด้านครอบครัวและส่วนตัว ควรมีความสามารถแยกปัญหาส่วนตัวและงานได้ และกล้าเผชิญกับปัญหาได้ทุกโอกาส

พรศักดิ์ จันทร์อ่อน (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูใน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย ปรากฏว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวกับมีความซื่อสัตย์ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบต่อตน ครอบครัว และหน้าที่การงาน กล้าตัดสินใจ เป็นผู้มีความอดสาหะพยายาม มีคุณธรรมอันเป็นตัวอย่างที่ดี ได้อุทิศเวลาให้กับงาน มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมีเหตุผล เสียสละ ช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสุจริตใจ สามารถใช้ปฏิภาณไหวพริบแก้ปัญหาได้อย่าง

เฉลียวฉลาด มีมนุษยสัมพันธ์สามารถเข้ากับคนอื่นได้ทุกระดับ มีความยืดหยุ่นและสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้อยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า คุณลักษณะที่เกี่ยวกับสติปัญญาดี มีความรู้ดี ฉลาด และวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ในเรื่องหลักสูตรและวิธีการสอนใหม่ ๆ เป็นอย่างดี มีความรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้เกี่ยวกับงานวิชาการและใฝ่รู้ใฝ่อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูได้มีการคิดค้น และผลิตสื่อการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระดับมากกว่าข้ออื่น ๆ คุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าคุณลักษณะที่เกี่ยวกับตักเตือนหรือลงโทษ ครูที่กระทำความคิดด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ยกย่องชมเชยครูด้วยความจริงใจ มีการวางแผนก่อนปฏิบัติงานทุกครั้ง สามารถกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ส่งเสริมและสนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานสำเร็จ สามารถประสานงานกับบุคคลอื่นหรือหน่วยงานต่างๆ ได้ดี

ภักดี สมคะเณย์ (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง ครู อาจารย์ ที่ปฏิบัติการสอนจำนวน 369 คน โดยใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนกับแบบวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานในโรงเรียนประถมศึกษาทั้ง 6 งาน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลสำเร็จในการดำเนินงาน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นทั้ง 2 โรงเรียน ชีตหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นแนวทางในการบริหารงานโรงเรียน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม คือ เมตตา ความรัก กรุณา ความสงสาร มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง และ สัจปรีชาธรรม คือ ชัมมัญญาตา รู้หลักและรู้จักเหตุผล อตถัญญาตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล อตตัญญาตา รู้ตน มัตตัญญาตา รู้ประมาณ กาลัญญาตา รู้กาลเวลา ปริสัญญาตา รู้ชุมชน และปุคตัญญาตา รู้จักบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นทั้ง 2 โรงเรียนมีแบบผู้นำและพฤติกรรมการบริหารงานทั้ง 3 มิติได้แก่ มิติมุ่งงาน มิตีสัมพันธ์ และมิติมุ่งประสิทธิผล โดยใช้แบบผู้นำแต่ละมิตินี้ลักษณะเด่นตามการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นทั้ง 2 โรงเรียน ใช้แบบผู้นำทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำตามลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ผู้บริหารใช้แบบผู้นำแบบประชาธิปไตยในการบริหารงาน โดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการพิจารณา โฆษณาและแผนงานส่วนแบบนิยมมีการใช้ในกรณีที่จำเป็น เนื่องจากเป็นงานเร่งด่วนมีข้อจำกัดเรื่องเวลา ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาดีเด่นทั้ง 2 โรงเรียน มีลักษณะโดดเด่นซึ่งเพื่อนร่วมงาน นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนยอมรับและพึงพอใจได้แก่ มีบุคลิกดี มีความมุ่งมั่นพัฒนางานวิชาการ มีคุณธรรม และมีมนุษยสัมพันธ์

สรศิลป์ นันตสุข (2543 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ในสถานศึกษา สังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ผลการวิจัยพบว่า ครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากน้อยไปหามากของแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านวิชาการ ครู - อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหาร ที่พึงประสงค์ดังนี้ ครู - อาจารย์ เพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ครู - อาจารย์ ที่มีวุฒิการศึกษาดำรงว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารที่พึงประสงค์ไม่แตกต่างกัน ครู - อาจารย์ ที่เป็นครูผู้สอนและหัวหน้างานมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยหัวหน้างาน มีระดับความคิดเห็นมากกว่า ครู อาจารย์ ผู้สอน ครู - อาจารย์ ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ไม่แตกต่าง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการและด้านคุณธรรม สามารถพยากรณ์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครู - อาจารย์ ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา เขตการศึกษา 9 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ได้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ 1.00 มีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 100 และมีความคลาดเคลื่อนของพยากรณ์

งานวิจัยต่างประเทศ

คอลลินส์ (Collins. 2000 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบของสมรรถภาพทางการบริหารตามทัศนของศึกษานิเทศก์แห่งรัฐเทนเนสซี พบว่า สิ่งสำคัญและเป็นประโยชน์ในการทำให้การปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีในอนาคต มี 11 ประการเรียงลำดับความสำคัญคือ ความสัมพันธ์ระหว่างศึกษานิเทศก์กับคณะกรรมการ โรงเรียน ความสัมพันธ์กับชุมชน การวางแผนหลักสูตร การประเมินผลในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลและการมีความสัมพันธ์กับกฎหมายการศึกษา การบริหารงานบุคคลที่ไม่มี

การประเมินผล และอื่น ๆ งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่า มีองค์ประกอบของสมรรถภาพในการบริหาร

11 ประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของศึกษานิเทศก์

แมนนูสัน (Magnuson. 2001 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ อาจารย์ที่สอนในมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนีย ซึ่งจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพตนเองเพื่อให้สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นมิตร นำเข้าใกล้ มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่น สามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีเหตุผล มีวิจรรณญาณ มีความซื่อสัตย์ ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้ เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ใช่อารมณ์ เป็นมิตร อารมณ์ขัน เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตา

ลอง (Long. 2002 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมกรรมการบริหารผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงในมลรัฐอิลลินอยส์ พบว่า พฤติกรรมที่ใช้ในการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารที่เป็นเพศชาย แตกต่างจากแบบพฤติกรรมของผู้บริหารที่เป็นเพศหญิง การบริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารที่เป็นอิสระมากกว่าผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยมีการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหาร ดังนี้ บุคลิกภาพลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรจะมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหมือนบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ 1. มีเซาว์ปัญญาดี มีความคิดอ่านเฉียบแหลมกว่า 2. มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการอ่าน ทันสมัย และกว้างขวาง 3. เป็นที่พึ่งในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้ 4. ชอบกิจกรรมและงานสังคมไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะร่วมกิจกรรมสังคมกับกลุ่มเข้ากับคนได้ทุกชั้น โดยไม่เคอะเขิน มีมารยาทสังคมดี 5. มีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตัวเองให้อยู่ในระดับเดียวกัน หรือดีกว่ากลุ่ม ไม่มีหนี้สินหรือหอบยืมเพื่อนร่วมงานจนทำให้ฐานะตำแหน่งทางสังคมด้อยลง ส่วนปริมาณของคุณภาพ คุณสมบัติและทักษะที่สำคัญของหัวหน้างานขึ้นอยู่กับสภาพงานที่บริหารอยู่ บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรจะมีบุคลิกลักษณะเหมือนบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ คือ ความสามารถในการเข้าสังคมเข้ากับคนได้ทุกระดับ โดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการพูดคุยกับทุกคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ และมีมารยาทสังคมที่ดี มีความริเริ่มสามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมีจินตนาการที่สามารถนำไปประยุกต์

ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทน ทนทานต่อความยากลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหาอุปสรรคโดยไม่เสียกำลังใจ รู้วิธีทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและ รู้กว้าง ทำให้งานเสร็จได้เร็วและมีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขต ความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจง แสดงเหตุผล ก็สามารถทำได้ โดยมีหลักฐานอ้างอิง มีความตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น กล่องแคล่ว ว่องไว และสามารถที่จะวิเคราะห์ และคาดการณ์ข้างหน้าไว้ ถูกต้องและแม่นยำ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงานให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดัง เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้ว หรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก โดยเฉพาะเรื่องหน้าที่การงาน และมีชื่อเสียงในทางที่ดี มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง และคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีในหมู่คณะ มีความสามารถในการประยุคต์ของเก่าให้เป็นของใหม่ที่น่าสนใจ มีความสามารถในการใช้ถ้อยคำ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและการเขียนอย่างมีประสิทธิภาพ กะทัดรัด เข้าใจง่าย สละสลวย นุ่มนวล

วอร์ดัน (Whorton, 2002 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จโดยการศึกษาลักษณะส่วนตัวและลักษณะด้านวิชาชีพ ดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ด้านบุคลิกภาพ มีวิจารณญาณและมีความยุติธรรม มีอารมณ์ขัน รู้จักคลี่คลายสถานการณ์ มีความเมตตาปราณีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น ด้านความเป็นผู้นำ มีความมั่นคง เข้มแข็งอดทน กล้ารับผิดชอบในการกระทำของตน มีความรอบรู้ มีความคิดริเริ่ม เป็นผู้มีสติ ไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการคิดและกล้าตัดสินใจที่ดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และรู้จักรับฟังความเห็นจากบุคคลอื่น ๆ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ ด้านวิชาการ ประกอบด้วย มีความรู้ในสาขาวิชาเป็นอย่างดี มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน ด้านความสามารถในการบริหารงาน ประกอบด้วย รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รู้จักแบ่งเวลาและมีเวลาสำหรับผู้ร่วมงาน ให้ความสนใจในบุคคลอื่น ๆ รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ๆ รู้จักใช้อำนาจหน้าที่ตามบทบาทของตนได้อย่างเหมาะสม

สเตียร์ (Steers, 2003 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

และครูใหญ่ระดับประถมศึกษา พบว่า การติดต่อสื่อสารมีบทบาทสำคัญในกระบวนการอื่นขององค์กรเช่น การใช้ภาวะผู้นำ การตัดสินใจ และการปรับตัวขององค์กร จึงมีช่องทางการติดต่อสื่อสารหลายทาง เพื่อเพิ่มโอกาสที่ข่าวสารจะได้รับอย่างถูกต้อง และข่าวสารที่สำคัญควรได้รับการย้ำ ซ้ำ เพื่อให้แน่ใจว่าได้แพร่หลายโดยทั่วถึงและการสื่อสารเป็นกระบวนการซึ่งมีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่ง และการสื่อสารที่ช่วยลดความขัดแย้งในองค์กรและก่อให้เกิดสภาวะที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้มีคุณธรรม ผลสัมฤทธิ์ของงาน ความรับผิดชอบ ส่วนองค์ประกอบที่มีความพอใจต่ำ ได้แก่ นโยบายของการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน สถานภาพทางสังคม ความก้าวหน้า อำนาจหน้าที่ และการยอมรับนับถือ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 202 โรงเรียน โดยมีครู จำนวน 2,133 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 202 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 132 คน และ ครู 327 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 459 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ออกเป็นกลุ่มย่อย จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

2.2 ในแต่ละอำเภอกำหนดโควตาโรงเรียนมาจำนวน 132 โรงเรียนแล้วทำการสุ่มให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก

2.3 จากข้อ 2.2 ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนละ 1 คน ส่วนครูจำนวน 327 คน จะทำการสุ่มให้กระจายตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลาก

รายละเอียดของประชากรและกลุ่มตัวอย่างปรากฏดังตาราง 3.1 - 3.3

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากร โรงเรียน				กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
เมืองบุรีรัมย์	37	53	5	95	24	35	3	62
ลำปลายมาศ	38	33	3	74	25	22	2	49
ชำนิ	3	14	-	17	2	9	-	11
บ้านด่าน	5	11	-	16	3	7	-	10
รวม	83	111	8	202	54	73	5	132

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรผู้บริหารสถานศึกษา				กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร สถานศึกษา			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
เมืองบุรีรัมย์	37	53	5	95	24	35	3	62
ลำปลายมาศ	38	33	3	74	25	22	2	49
ชำนิ	3	14	-	17	2	9	-	11
บ้านด่าน	5	11	-	16	3	7	-	10
รวม	83	111	8	202	54	73	5	132

ตาราง 3.3 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากรครู				กลุ่มตัวอย่างครู			
	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม
เมืองบุรีรัมย์	142	397	115	654	35	97	28	160
ลำปลายมาศ	134	232	73	439	33	56	18	107
ชำนิ	21	118	-	139	5	29	-	34
บ้านด่าน	25	84	-	109	6	20	-	26
รวม	322	831	188	1,341	79	202	46	327

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการเกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่และด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากที่กล่าวมาแล้วในข้อคำถามทั้ง 8 ด้านเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหาสร้างแบบสอบถาม

2.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม จากหนังสือ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3 สร้างแบบสอบถาม คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่

2.4.1 นายสำเร็จ นิคม วุฒิกการศึกษาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านชำแฮด (นักศึกษา-ประชาชนุสรณ์ 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นางผ่องพรรณ สอนรัมย์ วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาประถมศึกษา ครูชำนาญการพิเศษ ด้านภาษาไทย โรงเรียนวัดบ้านหินโคน “สุรราชฎ์บำรุง” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.4.3 ทองจันทร์ ปะสิรัมย์ วุฒิกการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน ครูชำนาญการพิเศษ ด้านคณิตศาสตร์ โรงเรียนบ้านยาง “สุรราชฎ์รังสรรค์” สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล

2.5 นำเครื่องมือที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วเสนอให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามูรไรร์มย์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2.7 การหาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ โดยทดสอบด้วย t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือ ถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่าผ่านเกณฑ์ มีค่าอำนาจจำแนกสูง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้ง 50 ข้อ ถ้า t อยู่ระหว่าง 2.274-5.164

2.8 นำแบบสอบถามที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่น 0.9682

2.9 ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมูรไรร์มย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามูรไรร์มย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามูรไรร์มย์ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลและนัดหมายวันเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง
5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดผู้วิจัยจะคิดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

6. จากจำนวนแบบสอบถาม 459 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 459 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ

100

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ
3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิเคราะห์

ข้อมูลดำเนินการ ดังนี้

3.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

3.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมาย และการจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

เกณฑ์ในการแปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 163)

ค่าเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t - test) จำแนกตามสภาพตำแหน่ง กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis

of Variance) เมื่อพบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe' Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

3.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

1.1 การหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{n}}}$$

เมื่อ	\bar{X}_H	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงหรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

เมื่อ α คือ ความเชื่อมั่น

K	คือ จำนวนข้อ
S_i^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
S_t^2	คือ ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 303-304)

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

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของข้อมูลหรือคะแนน
	n	แทน จำนวนข้อมูล

2.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 309)

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

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน จำนวนข้อมูล

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t - test) ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษารั้วรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพตำแหน่ง กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 322)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าอำนาจจำแนก
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	S_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 1
	S_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มที่ 1

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ในการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 322)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 เมื่อพบความแตกต่างในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ้ (Scheffe' Test) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 346)

$$Cv_d = \sqrt{(K - 1)(F^* MS_{within}) \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}\right)}$$

เมื่อ	K	แทน จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
	F*	แทน ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
	MS _{within}	แทน ค่า Mean Square within Group
	n ₁ , n ₂	แทน จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้ของบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ตามสถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F - distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตาราง แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏผลดังตาราง 4.1
ดังนี้

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง
และขนาดของโรงเรียน

ลักษณะตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	459	100.00
1. สถานภาพตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	132	28.80
1.2 ครู	327	71.20
2. ขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
2.1 ขนาดเล็ก	132	28.76
2.2 ขนาดกลาง	275	60.12
2.3 ขนาดใหญ่	51	11.12

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 459 คน จำแนกเป็น
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 และครู จำนวน 327 คน คิดเป็น
ร้อยละ 71.20 และเมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงานจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูโรงเรียนขนาดกลางมากที่สุด จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 60.12 รองลงมา คือ โรงเรียน
ขนาดเล็ก จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76

ตอนที่ 2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ปรากฏผลดังตาราง 4.2 ถึงตาราง 4.10 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.28	.47	มาก	2
2. ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.55	.36	มากที่สุด	1
3. ด้านการตัดสินใจ	4.25	.50	มาก	4
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.26	.27	มาก	3
5. ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน	4.24	.42	มาก	5
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.96	.23	มาก	7
7. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	4.17	.34	มาก	6
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.28	.49	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.23	.34	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.08$) ส่วนด้าน
อื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ
ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
($\bar{X} = 3.96$)

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
โดยรวมและรายชื่อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการ สร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น	4.32	.52	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำ ระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อ พัฒนาผู้เรียนและท้องถิ่นทุกภาคเรียน	4.28	.55	มาก	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.25	.57	มาก	8
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัด การศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของ สังคม	4.27	.49	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบและมี กลไกที่ดีในการบริหารสถานศึกษาโดย ร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุน จากต้นสังกัด	4.21	.61	มาก	9
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มาจากปัญหา ความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับ คุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพ ท้องถิ่น	4.21	.57	มาก	9

ตาราง 4.3 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการผลิต/ใช้สื่ออย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.30	.53	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาและการประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบ	4.26	.55	มาก	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ	4.34	.51	มาก	2
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.35	.49	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.28	.47	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 10 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการผลิต/ใช้สื่ออย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ข้อ 9 ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบและมีกลไกที่ดีในการบริหารสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดและ ข้อ 6 ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มาจากปัญหาความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.21$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
โดยรวมและรายชื่อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
11. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประชุม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาส แลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.80	.54	มากที่สุด	2
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทร่วมใน การวางแผนและกำหนดเป้าหมายแนวทาง ในการปฏิบัติงาน	4.26	.55	มาก	4
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มี ส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนด เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา	4.86	.47	มากที่สุด	1
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ตัวแทน ฝ่ายต่างๆของชุมชนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะการปฏิบัติงานและตรวจสอบการ ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	4.29	.54	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.55	.36	มากที่สุด	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อ 11 และ ข้อ 13 อยู่ในระดับมากที่สุดส่วนข้ออื่นๆ อยู่ใน
ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 13 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มี
ส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อคิดเห็น

เพื่อแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมา คือ ข้อ 11 ผู้บริหารสถานศึกษาคำเนินการประชุมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.80$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 12 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติตน ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
15. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวต่างๆมาใช้ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล	4.26	.55	มาก	5
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวินิจฉัยและสั่งการได้อย่างรวดเร็วและมีเหตุผล	4.22	.59	มาก	
17. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลและผลการดำเนินงานมาประกอบการตัดสินใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.25	.56	มาก	3
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.25	.56	มาก	3
19. ผู้บริหารสถานศึกษาคัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม	4.27	.55	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.25	.50	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 19 ผู้บริหารสถานศึกษาคัดสิน

ปัญหาด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา คือ ข้อ 15 ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูล ข่าวสารจากแหล่งข่าวต่างๆมาใช้ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.26$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 16 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวินิจฉัยและสั่งการได้อย่าง รวดเร็วและมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.22$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจโดยรวม และรายชื่อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศ ความสามัคคีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน	4.01	.34	มาก	6
21. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างสม่ำเสมอ	3.98	.36	มาก	7
22. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง	4.56	.65	มากที่สุด	1
23. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้คณะครูต้นตัวที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่เสมอ	4.35	.49	มาก	2
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างชัดเจน	4.35	.49	มาก	2

ตาราง 4.6 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ	4.26	.55	มาก	5
26. ผู้บริหารสถานศึกษายกย่องชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานของครูด้วยความเต็มใจ	4.32	.55	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.26	.27	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 22 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.56$) รองลงมา คือ ข้อ 23 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้คณะครูตื่นตัวที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ และ ข้อ 24 ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 21 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของคณะครูอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.98$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
27. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.34	.51	มาก	2
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ทุกภาคเรียน	4.35	.49	มาก	1
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.27	.56	มาก	3
30. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศครูอย่างเป็นธรรม	4.25	.56	มาก	5
31. ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน ทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย	4.26	.51	มาก	4
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมาย	4.25	.56	มาก	5
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ บริหารงานของสถานศึกษาเพื่อ ผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.97	.34	มาก	7
เฉลี่ยรวม	4.24	.43	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 28 ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูทุกภาคเรียน ($\bar{X} = 4.35$) รองลงมา คือ ข้อ 27 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.34$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 33 ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียน เป็นสำคัญ ($\bar{X} = 3.97$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
34. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.11	.37	มาก	2
35. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน	3.48	.60	มาก	6
36. ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา	4.02	.33	มาก	5
37. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	3.48	.61	มาก	6

ตาราง 4.8 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
38. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบเสมอ	4.03	.38	มาก	4
39. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทำทนายต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา	4.04	.38	มาก	3
40. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงทิศทางของการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้มีความชัดเจนและมีความเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น	4.55	.62	มากที่สุด	1
เฉลี่ยรวม	3.96	.23	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 40 อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 40 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงทิศทางของการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้มีความชัดเจนและมีความเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.55$) รองลงมา คือ ข้อ 34 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 35 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครู กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และ ข้อ 37 ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 3.48$)

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาความรู้ใหม่ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
41. ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าประชุม อบรมสัมมนา	4.03	.33	มาก	4
42. ผู้บริหารสถานศึกษาเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.03	.30	มาก	4
43. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ทรัพยากรและความต้องการของชุมชน	4.24	.57	มาก	3
44. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน	4.27	.55	มาก	2
45. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนางาน	4.28	.54	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.17	.54	มาก	

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านแสวงหาความรู้ใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 45 ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนางาน ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา คือ ข้อ 44 ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 41 ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้

ด้วยการเข้าประชุม อบรมสัมมนา และ ข้อ 42 ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.03$)

ตาราง 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม และรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			อันดับที่
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	
46. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและสื่อความหมายได้ดี	4.26	.57	มาก	3
47. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.25	.57	มาก	5
48. ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ท้วถึง และถูกต้อง	4.32	.54	มาก	1
49. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมสัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชน ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา	4.26	.56	มาก	3
50. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง	4.30	.53	มาก	2
เฉลี่ยรวม	4.28	.49	มาก	

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 48 ผู้บริหารสถานศึกษาคิดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทัวถึง และถูกต้อง ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ข้อ 50 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 47 ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือ ชุมชน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.25$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 4.11 ถึงตาราง 4.19 ดังนี้

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.32	.46	4.26	.47	1.12
2. ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.66	.23	4.51	.39	5.09**
3. ด้านการตัดสินใจ	4.32	.46	4.22	.52	1.85
4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.28	.20	4.25	.29	.95
5. ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน	4.27	.40	4.23	.43	.98
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.90	.06	3.98	.27	4.91**
7. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	4.19	.28	4.16	.37	.76
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.32	.46	4.26	.50	1.10
เฉลี่ยรวม	4.26	.32	4.22	.35	1.11

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น	4.32	.46	4.32	.54	.05
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและท้องถิ่นทุกภาคเรียน	4.32	.46	4.27	.58	.91
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.32	.46	4.23	.60	1.56
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	4.32	.46	4.26	.50	1.19
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบและมีกลไกที่ดีในการบริหารสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด	4.32	.46	4.17	.65	2.75**

ตาราง 4.12 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
6. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มาจากปัญหา ความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะ ด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับ คุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพ ท้องถิ่น	4.32	.46	4.17	.60	2.79**
7. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและ พัฒนาครูให้มีการผลิต/ใช้สื่ออย่าง หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน	4.32	.46	4.29	.56	.55
8. ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการ พัฒนาและการประเมินครูให้เป็นวิชาชีพ ชั้นสูงอย่างเป็นระบบ	4.32	.46	4.23	.58	1.49
9. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียน การสอนแบบบูรณาการ	4.32	.46	4.35	.53	.51
10. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการนำ แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ใน การจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน	4.32	.46	4.36	.50	.83
เฉลี่ยรวม	4.32	.46	4.26	.47	1.12

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5 และข้อ 6 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
11. ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประชุมโดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	5.00	.00	4.72	.63	8.12**
12. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.32	.46	4.23	.58	1.49
13. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา	5.00	.00	4.80	.55	6.63**

ตาราง 4.13 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
14. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ตัวแทน ฝ่ายต่างๆของชุมชนมีส่วนร่วมในการ เสนอแนะการปฏิบัติงานและตรวจสอบการ ทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษา	4.32	.46	4.28	.57	.59
เฉลี่ยรวม	4.66	.23	4.51	.39	5.09**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่น โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 11 และ ข้อ 13 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการตัดสินใจ โดยรวม
และรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
15. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวต่างๆมาใช้ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล	4.32	.46	4.23	.58	1.49
16. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวินิจฉัยและสั่งการได้อย่างรวดเร็วและมีเหตุผล	4.32	.46	4.19	.63	2.45*
17. ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลและผลการดำเนินงานมาประกอบการตัดสินใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.32	.46	4.22	.59	1.74
18. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม	4.32	.46	4.22	.59	1.63
19. ผู้บริหารสถานศึกษาดัดสินปัญหาด้วยความยุติธรรม	4.32	.46	4.25	.58	1.22
เฉลี่ยรวม	4.32	.46	4.22	.52	1.85

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการตัดสินใจ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 16 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจ
โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
20. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศ ความสามัคคีความไว้วางใจและยอมรับ ซึ่งกันและกัน	4.00	.00	4.01	.40	.34
21. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงานของคณะครูอย่าง สม่ำเสมอ	4.00	.00	3.97	.43	.80
22. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครู ให้ตรงกับความต้องการ และความจำเป็น อย่างต่อเนื่อง	4.68	.46	4.51	.70	3.08**
23. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการ ทำงานให้คณะครูตื่นตัวที่จะปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ	4.32	.46	4.36	.50	.83
24. ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ ในการพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากร อย่างชัดเจน	4.32	.46	4.36	.50	.77
25. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้ เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและ พัฒนาวิชาชีพ	4.32	.46	4.23	.58	1.49

ตาราง 4.15 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
26. ผู้บริหารสถานศึกษาขก่องชื่นชมใน ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงาน ของครูด้วยความเต็มใจ	4.32	.46	4.33	.58	.15
เฉลี่ยรวม	4.28	.20	4.25	.29	.95

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.15 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการสร้างแรงจูงใจ
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 22 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านอุทิศตนให้กับ
การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
27. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครู เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูพัฒนา ตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	4.32	.46	4.34	.53	.46

ตาราง 4.16 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
28. ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตาม ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครู ทุกภาคเรียน	4.32	.46	4.36	.50	.83
29. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถใน การวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.32	.46	4.25	.59	1.11
30. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ นิเทศครูอย่างเป็นธรรม	4.32	.46	4.22	.59	1.63
31. ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทความสามารถ อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งาน ทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย	4.32	.46	4.24	.53	1.49
32. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะ ปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุ เป้าหมาย	4.32	.46	4.23	.59	1.58
33. ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการ บริหารงานของสถานศึกษาเพื่อ ผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.00	.00	3.96	.40	1.04
เฉลี่ยรวม	4.27	.40	4.23	.43	.98

จากตาราง 4.16 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านอุทิศตนให้กับ
การปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
34. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากร ในสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการ เรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคน และนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.00	.00	4.15	.43	6.23**
35. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครู กำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ ชัดเจน	3.32	.46	3.54	.63	4.19**
36. ผู้บริหารสถานศึกษาใฝ่หาวิธีการในการ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษา	4.00	.00	4.02	.39	.70
37. ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริมให้ครู ริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษา	3.32	.46	3.54	.64	4.11**
38. ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆใน การปรับปรุงและพัฒนางานในความ รับผิดชอบเสมอ	4.00	.00	4.05	.45	1.23**
39. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มแนวทางในการ บริหารที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงและ ความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา	4.00	.00	4.06	.45	2.44**

ตาราง 4.17 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
40. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงทิศทาง ของการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้มีความชัดเจนและมีความเหมาะสม กับบริบทของท้องถิ่น	4.68	.46	4.50	.67	3.25**
เฉลี่ยรวม	3.90	.06	3.98	.27	4.91**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.17 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 34
ข้อ 35 ข้อ 37 ข้อ 38 ข้อ 39 และข้อ 40 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ส่วนข้ออื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.18 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านแสวงหาความรู้ใหม่
โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
41. ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้า ประชุม อบรมสัมมนา	4.00	.00	4.04	.40	1.13
42. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่หาความรู้เพื่อ พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	4.00	.00	4.05	.35	2.48**
43. ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับสภาพปัญหา ทรัพยากรและ ความต้องการของชุมชน	4.32	.46	4.21	.61	2.02*
44. ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้น ที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อใช้เป็น แนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ดำเนินงาน	4.32	.46	4.25	.59	1.11
45. ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้มาปรับปรุง และพัฒนางาน	4.32	.46	4.26	.57	.98
เฉลี่ยรวม	4.19	.28	4.16	.37	.76

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.18 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับ
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านแสวงหาความรู้ใหม่
โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 42 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อ 43 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
46. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและสื่อความหมายได้ดี	4.32	.46	4.24	.61	1.39
47. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี	4.32	.46	4.22	.60	1.72
48. ผู้บริหารสถานศึกษาคิดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบรวดเร็ว ทัดถึง และถูกต้อง	4.32	.46	4.33	.57	.16
49. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมสัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากรในสถานศึกษาและชุมชนให้เห็นความสำคัญของการศึกษา	4.32	.46	4.24	.59	1.32

ตาราง 4.19 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครู		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
50. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานเพื่อ เผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษา แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง มาปรับปรุง และพัฒนางาน	4.32	.46	4.29	.55	.55
เฉลี่ยรวม	4.32	.46	4.26	.50	1.10

จากตาราง 4.19 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ด้านการ
ติดต่อสื่อสาร โดยรวมและรายข้อไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.25	.47	4.31	.472	4.23	.454	1.06
2. ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่น	4.53	.36	4.53	.32	4.35	.45	10.14**
3. ด้านการตัดสินใจ	4.22	.50	4.29	.50	4.14	.52	2.04
4. ด้านการสร้างแรงงูงใจ	4.25	.27	4.28	.25	4.21	.35	1.59
5. ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน	4.22	.42	4.27	.42	4.18	.43	1.27
6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.94	.21	3.96	.22	4.00	.31	1.08

ตาราง 4.20 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	โรงเรียน ขนาดเล็ก		โรงเรียน ขนาดกลาง		โรงเรียน ขนาดใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
7. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่	4.17	.34	4.18	.33	4.14	.40	.32
8. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.27	.49	4.30	.49	4.21	.52	.64
เฉลี่ยรวม	4.21	.35	4.26	.33	4.18	.37	1.46

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.20 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่จึงทำการทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ่ ดังตาราง 4.21 ดังนี้

ตาราง 4.21 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	โรงเรียน ขนาดเล็ก	โรงเรียน ขนาดกลาง	โรงเรียน ขนาดใหญ่
		4.53	4.60	4.35
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	4.53	-	.07	.18*
2. โรงเรียนขนาดกลาง	4.60		-	.25**
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	4.35			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.21 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นรายคู่ พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โรงเรียนขนาดกลางกับโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าขนาดอื่นๆ

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ปรากฏผลดังตาราง 4.22 ถึงตาราง 4.29 ดังนี้

ตาราง 4.22 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเด็ดขาด	10	43.47
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	7	30.43
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงาน	6	26.08

จากตาราง 4.22 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเด็ดขาด และให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้อื่นได้ คิดเป็นร้อยละ 43.47 ลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานคิดเป็นร้อยละ 30.43

ตาราง 4.23 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการยอมรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้อื่น

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิด โอกาสให้ครูและบุคลากร ตลอดทั้งชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น	12	46.15
2. เมื่อเกิดปัญหาในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาควร เปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา	8	30.77
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรที่จะยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้อื่นแม้ว่าจะขัดต่อความรู้สึก	6	23.08

จากตาราง 4.23 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1
ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิด
โอกาสให้ครูและบุคลากรตลอดทั้งชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น คิดเป็นร้อยละ
46.15 รองลงมา คือ เมื่อเกิดปัญหาในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ฝ่าย
ต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา คิดเป็นร้อยละ 30.77

ตาราง 4.24 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตัดสินใจ

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	13	44.83
2. ก่อนตัดสินใจที่จะกระทบต่อส่วนรวมควรปรึกษาหรือสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องก่อน	9	31.03
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจอย่างเที่ยงตรงและยุติธรรมโดยใช้ความคิดเห็นของส่วนรวม	7	24.14

จากตาราง 4.24 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการตัดสินใจ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมา คือ ก่อนตัดสินใจที่จะกระทบต่อส่วนรวมควรปรึกษาหรือสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องก่อน คิดเป็นร้อยละ 31.03

ตาราง 4.25 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1
ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ	10	32.26
2. ในการประชุมแต่ละครั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่บุคลากร	9	29.03
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณด้านการอบรมสัมมนาให้แก่บุคลากร	7	22.58

ตาราง 4.25 (ต่อ)

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
4. ให้ความสนใจต่อผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค	5	16.13

จากตาราง 4.25 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 32.26 รองลงมา คือ ในการประชุมแต่ละครั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศที่ดีให้แก่บุคลากร คิดเป็นร้อยละ 29.03

ตาราง 4.26 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว	6	60.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกๆ ด้าน	4	40.00

จากตาราง 4.26 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในทุกๆ ด้านเป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตาราง 4.27 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนา อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการ ออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน	8	44.45
2. ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในด้านต่างๆและมีวิธีที่หลากหลาย	6	33.33
3. ควรมีการปรับปรุงและพัฒนางานด้วยวิธีการหรือแนวคิด ใหม่ๆ	4	22.22

จากตาราง 4.27 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครู
ได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรม
การจัดการเรียนการสอน คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมา คือ ให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในด้าน
ต่างๆ และมีวิธีที่หลากหลาย คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตาราง 4.28 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1
ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี	6	60.00
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนา โรงเรียน	4	40.00

จากตาราง 4.28 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งนำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนาโรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตาราง 4.29 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อความ	จำนวน	ร้อยละ
1. ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึง	8	28.57
2. มีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจนและมีเป็นลายลักษณ์อักษร	6	21.43
3. มีความสามารถในการสื่อสารหลายทางสั่งงานชัดเจนเข้าใจง่าย	5	17.86
4. มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี	4	14.29
5. มีความอดทนต่อคำพูดของทุกคน ไม่นินทาผู้ใต้บังคับบัญชาลับหลัง	3	10.71
6. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทั้งในโรงเรียนและชุมชน	2	7.14

จากตาราง 4.29 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บุรีรัมย์ เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึง คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมา คือ มีการสั่งงานหรือมอบหมายงานที่ชัดเจนและมีเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นร้อยละ 21.43

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ
 - 6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
 - 6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามสภาพตำแหน่งและขนาด โรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนปีการศึกษา 2556 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำนวน 202 โรงเรียน โดยมีครู จำนวน 2,133 คน และผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 202 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มจากประชากร โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสัดส่วนของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607-610 ; อ้างถึงใน ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 148-149) ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 132 คน และ ครู 327 คน รวมกลุ่มตัวอย่างจำนวน 459 คน แล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นแบบสอบถาม โดยได้รับคำปรึกษาจากที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ เมื่อได้เครื่องมือฉบับที่ปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์แล้วจึงนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 30 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 50 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทั้ง 50 ข้อ โดยมีค่า r อยู่ระหว่าง 2.274-5.164 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9682

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.2 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังโรงเรียนเพื่อรวบรวมข้อมูลและนัดหมายวันเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 ผู้วิจัยไปเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5 กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนดผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง เพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ แล้วกรอกรหัสแบบสอบถาม และกำหนดตัวเลขแทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ

4.2 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรม SPSS วิเคราะห์ข้อมูล
ดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้ตารางแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนร้อยละ

4.2.2 การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การแปลความหมายและการจัดอันดับ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามสภาพตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าทีแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent Samples t-test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.2.4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe' Test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.2.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 2 ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ ด้านการติดต่อสื่อสาร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน
3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน
4. ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเด็ดขาด และให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้อื่นได้ 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตลอดทั้งชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น 3) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ 5) ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้สื่อและเทคโนโลยีได้

เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่างๆอย่างทั่วถึง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีประเด็นการค้นพบที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงต้องมีการวางแผน จัดองค์การ บังคับบัญชา ประสานงาน กำกับ ติดตาม ประเมินผลการทำงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล่าวตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ ส่งเสริมกระตุ้น ชักจูงให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ริเริ่มแนวคิดใหม่ให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ค้นคว้าวิจัย อบรมหาความรู้เพิ่มอยู่เสมอ และรู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ เพราะทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นล้วนแล้วแต่เป็นมาตรฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องปฏิบัติตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาได้กำหนดไว้ ผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 12) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องผ่านการรับรองมาตรฐานที่ 11 ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการติดต่อสื่อสาร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมศักดิ์ เจริญพานิชศรี (2546 : 195) ที่ได้ศึกษาคูณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคปฏิรูปการศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพิมล นิยมพันธ์ (2550 : 78) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเตา เขต 1 ผลการวิจัย

สรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษาตัวแทนฝ่ายต่างๆ ของชุมชน มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีบทบาทร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติงานและข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาตนเองและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ไสว พลพุทธา (2550 : 78) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นิตยา ทองไทย (2557 : 125) ได้เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัชนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารงานในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีความเหมือนหรือคล้ายคลึงกัน ในหลายด้านดังที่ปรากฏใน การรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549 : 12) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกแห่งจะต้องผ่านการรับรองมาตรฐานที่ 11 ซึ่งเป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยตรงทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านอุทิศตนให้กับ การปฏิบัติงาน ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ และด้านการติดต่อสื่อสาร จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีมาตรฐานในด้านคุณลักษณะต่างๆ ที่ใกล้เคียงกัน ประกอบกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของการทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร

ในสถานศึกษาที่จะต้องมีการพัฒนา อบรม ศึกษา ค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบัน และบริหารงานในสถานศึกษาแบบมีอาชีพ เพื่อนำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของไสว พลพุทธธา (2550 : 79) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณรงค์ศักดิ์ พันระโก (2547 : 70) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่พึงประสงค์ตามแนวความคิดของครูผู้สอน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย พบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหารและด้านวิชาการ ไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่า ประเด็นที่มีการแสดงความคิดเห็นจำนวนมากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาบางแห่งเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตนเองยึดตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของฝ่ายอื่นเพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจ หากผู้บริหารเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่างๆมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือยอมรับฟังข้อเสนอแนะของฝ่ายต่างๆ อีกทั้งนำความรู้จากประสบการณ์ นำข้อมูลข่าวสารจากแหล่งต่างๆมาใช้ประกอบการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลก็จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ วรพจน์ บุษราคัมวดี (2556 : 113-114) กล่าวว่า การตัดสินใจจะดีหรือไม่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ตัดสินใจเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ตัดสินใจจำเป็นต้องมีข้อมูล มีเหตุผล มีค่านิยมที่ถูกต้อง สอดคล้อง แล้วจะทำให้ผลของการตัดสินใจเป็นไปในทางที่ดีและถูกต้อง ผู้ทำการตัดสินใจบางเรื่องต้องมุ่งสู่การตัดสินใจเป็นกลุ่ม บางเรื่องบางกรณีก็ตัดสินใจโดยคนเดียว ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องวิเคราะห์สถานการณ์ให้ถูกต้อง และยังสอดคล้องกับ วรูมและเขตตัน (Vroom & Yetton, 1973 : 66-68) ที่ได้เสนอรูปแบบการตัดสินใจ ในข้อที่ 5 กล่าวว่า ผู้บริหารปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกี่ยวข้องกับงานนั้นทั้งหมด แล้วร่วมกันตัดสินใจ เป็นรูปแบบที่ผู้บริหารตัดสินใจโดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากที่สุด ซึ่งผู้บริหารจะบอกปัญหาให้กับกลุ่มแล้วร่วมกันหาทางเลือก และประเมินทางเลือก โดยพยายามให้ได้ข้อยุติเพื่อการแก้ไขร่วมกัน และพยายามที่จะให้มีความเห็นพ้องในการแก้ปัญหา เต็มใจยอมรับ และดำเนินการแก้ไขปัญหาคตามที่ได้รับการสนับสนุนจากทั้งกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ อนงค์ แสงแก้ว (2548 : 65) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม พบว่า พฤติกรรมการตัดสินใจของ
ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วน
ร่วมในการตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิกัด ขัตติพันธุ์ (2545 :
55) ได้ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่ จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา
ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการตัดสินใจโดยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมพิจารณาปัญหาและร่วม
ตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัย
และข้อเสนอแนะบางประการมาเสนอแนะสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ
สถานศึกษา ดังนี้

1. เนื่องจากการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อ
นำพาสถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จะประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นควรประกอบด้วย
คุณลักษณะที่ดี คือ จะต้องมีการวางแผน จัดองค์การ บังคับบัญชา ประสานงาน กำกับ ติดตาม
ประเมินผลการทำงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง รู้จักการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
กล้าตัดสินใจเมื่อเผชิญกับปัญหาต่างๆ ส่งเสริมกระตุ้น ช่วยเหลือบุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ
อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คำนึงว่าวิจัย อบรม หาความรู้เพิ่มอยู่เสมอ รู้จักแลกเปลี่ยนเรียนรู้
กับหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ และเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ริเริ่มโครงการใหม่ๆ
มีความอดทนต่อความเสียด มี ความเชื่อมั่น และมีความกล้า

2. เนื่องจากการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้น
ส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร
ยังขาดในเรื่องของกระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ควรนำความคิดริเริ่มใหม่ๆ มาใช้ในการดำเนินงานในสถานศึกษา กระตุ้นส่งเสริมให้ครูคิดริเริ่ม
สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพราะการขับเคลื่อนทางการศึกษาขึ้นอยู่กับ
ครูผู้สอนและนักเรียน หากครูที่ดีมีประสบการณ์การสูง รู้จักนำนวัตกรรมที่แปลกใหม่มาใช้

ในการจัดการเรียนการสอนผนวกกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ก็จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลและผลการวิจัยที่หลากหลาย
2. ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานครอบคลุมงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานงบประมาณ
3. ควรศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นลำดับต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมวิชาการ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2540). ผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- กรมวิชาการ. (2550). แนวทางการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2545). การคิดเชิงสร้างสรรค์. กรุงเทพฯ : ชักเชสมิเดีย.
- เกศราภรณ์ วิทยาไพจิตร. (2544). คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ ตามการรับรองของ คุรุโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกมล พงมานพงศ์. (2549). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการสร้างวินัยนักเรียน โรงเรียนเทศบาลเมืองปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครศรีธรรมราช : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). แนวทางการบริหารหลักสูตรและการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2540). ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คำหมาน คนใจ. (2543). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- จิราภรณ์ วุฒิกักดี. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เฉลิมชัย ส้มท่า. (2547). การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ชัยรัตน์ ผิวชัยภูมิ และคณะ. (2550). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาและครูผู้สอนในเขตภาคเหนือตอนล่าง. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. (การบริหาร การศึกษา). พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2547). ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กาญจนบุรี : สถาบันราชภัฏ กาญจนบุรี.
- ชาญชัย อาจินสมอาจาร. (2539). นักบริหารผู้ทรงประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ : ดันฮ้อ แกรมมี.
- _____. (2541). ทักษะภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : เอกเปอร์เนท.
- ณรงค์ศักดิ์ พันธะโก. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่พึงประสงค์ ตามแนวความคิดของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : วี.พรีนซ์ (1991).
- ณัด วิภาวกันต์. (2545). ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเหนือคลองจังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองใบ สุดซารี. (2543). เอกสารคำสอนรายวิชา "ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ". อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนพร ศรียากุล. (2543). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือดร.สง่า.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพลส.
- _____. (2550). ความเป็นมีอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพลส.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุต. (2540). องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤปศรี สุวรรณ. (2548). การบริหาร. กรุงเทพฯ : สามัคคีสาร (ดอกหญ้า).
- นิตยา ทองไทย. (2557). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท สิงห์บุรี และอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- เนตร์พัฒนา ขาววิราช. (2549). ภาวะผู้นำ และผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : เชลทรัลเอ็กเพรส.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540). พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา. เลข : สถาบันราชภัฏเลย.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). การศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประเวศ วะสี. (2540). ภาวะผู้นำ : ความเป็นไปในสังคมไทยและวิธีการแก้ไข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : หมอชาวบ้าน.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. บุรีรัมย์.
- ปริญญา ดันสกุล. (2543). นักบริหารทันสมัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิวพรรณ ณ สงขลา. (2546). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษม. (สาขาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2538. (2546). กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชัน.
- พรนพ พุกพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : จามจุรี โปรดักท์.
- พรธรรม ทรัพย์ประภา. (2548). การจัดการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พรศักดิ์ จันทร์อ่อน. (2543). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ คม. (สาขาการบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พันธุ์เทพ ใจคำ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏเลย.

- พิศักดิ์ ขัติพันธุ์. (2545). พฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอเมืองเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษม. (สาขาการบริหารการศึกษา)
เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิมพ์ใจ โอภาณุรักษธรรม. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ
สวนสุนันทา.
- ภักดี สมคะเณย์. (2543). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำ กับผลสำเร็จในการ
ดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดมุกดาหาร.
วิทยานิพนธ์ คม. (สาขาการบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2547). ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ :
บัณฑิตศึกษากาฬิเศษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม ประชาชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น และราชการ. กรุงเทพฯ : บั๊ก พอยท์.
- รพีพรรณ อินทรเวช. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของครูใหญ่โรงเรียนอนุบาลเอกชนตาม
ทัศนะของผู้ปกครองนักเรียน จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการบริหาร
การศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2540). รีเอ็นจิเนียริง ระบบราชการไทยภาค 2. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มติชน.
- ลิขิต เศรษฐบุศร. (2551). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารงานวิชาการในสถาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วรพจน์ บุษราคัมวดี. (2556). ความสำคัญของการตัดสินใจ. สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2556, จาก
<http://isc.ru.ac.th/data/BA0000821.doc>.
- วรวิทย์ จินดาพล. (2542). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วิชัย เอียดบัว. (2541). ความรู้เกี่ยวกับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : พีเอทีฟวิ้ง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2545). โรงเรียน : องค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ ปิ่นนิดาหมัย. (2544). การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : ธีระป้อม
วรรณกรรม.
- ศักดิ์ ทวีศรี. (2543). การสร้างแรงจูงใจ. กรุงเทพฯ : ไทยพานิช.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์มและเท็กซ์.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. (2540). การบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ :

ขนิษฐาการพิมพ์.

สงวน สุทธิเลิศอรุณ. (2545). พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : อักษรพิพัฒน์.

สนอง เครื่องาก. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

สนั่น มีสัจธรรม. (2540). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : ดวงกลม.

สมคิด บางโม. (2544). การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยราชภัฏ

พระนคร.

สมชาย กิจขรรจง. (2544). ความฉลาดรู้ของผู้นำ. กรุงเทพฯ : ธีระป้อมวรรณกรรม.

สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. (2542). คุณสมบัติของความเป็นผู้นำในอนาคต. เชียงใหม่ : ข่าวสาร

กองบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สมปอง เพ็ญนอก. (2544). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของ

ข้าราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษม. (สาขาการบริหาร

การศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : ธนพรการพิมพ์.

สมพิศ วิชญ์วิเชียร. (2542). การบริหารงานทั่วไป. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

สมศักดิ์ สินธุระเวชญ์. (2542). มุ่งสู่คุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมาน อัสวภูมิ. (2541). การจัดและการบริหารการศึกษาท้องถิ่น กรณีศึกษา Kenton School

District. อุบลราชธานี : อุบลกิจออฟเซ็ท.

สรสิณี นันตสุข. (2543). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ตามความ

คิดเห็นของครูอาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคกรมอาชีวศึกษา

เขตการศึกษา 9. วิทยานิพนธ์ คม. (สาขาการบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิต

วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีการประยุกต์. กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานการทดสอบทางการศึกษา. (2540). การประกันคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ :

โครงการประกันคุณภาพการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

_____. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้อนุกรรมการ
วิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพฯ :
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2539). การรณรงค์วัฒนธรรมไทย พ.ศ. 3539.

สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2542). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1. (2555). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา.
บุรีรัมย์ : กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2549). รายงานการ
ประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนวัดบ้านนา
กรุงเทพฯ : สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

สำนักปฏิรูปการศึกษา. (2545). ปฏิรูปการศึกษาคามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์.

ลีปนันท เกตุทัต. (2542). จากอดีตและปัจจุบันสู่อนาคตของการปฏิรูปการศึกษาไทย: คู่สังคม
แห่งปัญญาและการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: อรุณสกลาดพร้าว.

สุชีรา ทรัพย์เจริญ. (2544). ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร
โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ. วิทยานิพนธ์ ศษม. (สาขาการบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ
: ปัญญาชน.

สุนา สิทธิเลิศประสิทธิ์. (2540). เอกสารประกอบการสอนหมายเลขที่ 5.1.2วิชา IF.233
พฤติกรรมกรจัดการองค์การ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- สุนีย์ บุญทิม. (2542). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วง
ปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (สาขาการบริหารการศึกษา).
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพรรณิ เกษสม. (2555). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลตามทัศนะ
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). พะเยา :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา.
- สุพานิ สฤกษ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ แนวคิด และทฤษฎี. กรุงเทพฯ :
สมร เสงนีมนวล. (2540). ทำอย่างไรจึงจะเป็นนักบริหารชั้นยอด. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
บุ๊กแบงค์.
- สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. (2540). เกร็ดการบริหารจัดงานจัดการคน. กรุงเทพฯ : บুকแบงค์
- สุวารี ฤกษ์จารี. (2543). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2541). ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไสว พลพุทธา. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ คม. (การบริหาร
การศึกษา). อุตรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- หลุย จำปาเทศ. (2543). จิตวิทยาการบริหาร. กรุงเทพฯ : รุ่งวัฒนาการพิมพ์.
- หวน พันธุ์พันธ์. (2549). การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี :
พันธุ์พันธ์.
- อเนก ศรีภูมิ. (2550). หลักการบริหารทั่วไป. กรุงเทพฯ : อนงค์ศิลปะการพิมพ์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2542). คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- Bass, K. H. (1990). "Pre-service Teacher Perception of Family-school Collaboration : A
Qualitative Study." *Master Abstracts International*. 37(03) : 210-212.
- Collins, W. (2000 , September). "Component of Administrative Competency as
Determined by Tennessee Superintendents." *Dissertation Abstracts
International*. 1 : 16.
- Hodgson, S. (1969). *Public Administration*. Ottawa : MC-Graw-Hill.

- Long, R. (2002, October). "A Study of Male and Female Administrative Behavior Patterns." **Dissertation Abstracts International**. 78(2) : 211-212.
- Magnuson, W. G. (2001). **The Characteristics of Successful School Business Managers**. Ph.D. (Education Administration) Los Angeles : University of Southern California, U.S.A.
- Meyer, A.S. & Allen, G. (1997). **Organizational Commitment**. Retrieved 3 November 2014, from http://userwww.sfsu.edu/nschultz/documents/knowledge/organizational_commitment.
- Ricketts, C. (1997). **Leadership: Personal Development and Career Success**. Albany, New York : Deimar Publisher.
- Robert, P. (2001). **Making Democracy Work Civic Tradition in Italy**. Ph.D. (Education Administration) : University Twente, U.S.A.
- Steers, K. P. (2003, October). "A Study Concerning the Job Satisfaction of Elementary Teachers and Principals." **Dissertation Abstracts International**. 27(03) : 197-200.
- Vroom, V. H. & Phillip, W. Y. (1973). **Leadership and Decision Making**. Pittsburgh : University of Pittsburgh Press.
- Whorton, R. (2002, July). "The Characteristics of Successful School Business Manager." **Dissertation Abstracts International**. 3(2) : 211-213.
- Yulk, G. A. (1989). **Leadership in Organization**. 2nd ed. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice-Hall.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๕๕

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสำเริง มีคม

ด้วย นายพัทยา ทวยเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผศ.ดร.ศิริณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอกความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖\



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๑๓๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางห้องพรรณ สอนรัมย์

ด้วย นายพัทธา ทวยเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผศ.ดร.ศิริณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๓๕๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอลาความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางทองจันทร์ ปะสิรัมย์

ด้วย นายพัทยา ทวยเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผศ.ดร.ศิริณี จุโทปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๑๘๑

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....

ด้วย นายพัทยา ทวยเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ศส.ดร.ศิริณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นายพัทยา ทวยเศษ ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๒๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑

ด้วย นายพัทยา ทวยเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผศ.ดร.ศิริภาณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้นักศึกษามีความประสงค์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ละอองทอง)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑(๑)/๒๓๗

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ถนนจระ อำเภอมืองบุรีรัมย์

จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๖ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียน.....

ด้วย นายพัทยา ทวยเศษ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต ๑ โดยมี ผศ.ดร.ศิริณี จุโฑปะมา เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความ อนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและ ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุเทียบ ตะอองทอง)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้มุ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามแบบปลายเปิด (Open Form) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

เพิ่มเติม

2. ในการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด เพื่อให้ผลการวิจัยถูกต้อง เป็นประโยชน์ และเชื่อถือได้

3. การตอบแบบสอบถามในครั้งนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด เนื่องจากคำตอบที่ท่านตอบ ผู้วิจัยถือว่าเป็นความลับ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือมา ณ โอกาสนี้

นายพิทยา ทวยเสนา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

ข้อคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. สภาพตำแหน่ง

- () ผู้บริหารสถานศึกษา
- () ครู

2. ขนาดโรงเรียน

- () โรงเรียนขนาดเล็ก มีนักเรียนระหว่าง 1 - 120 คน
- () โรงเรียนขนาดกลาง มีนักเรียนระหว่าง 121 - 499 คน
- () โรงเรียนขนาดใหญ่ มีนักเรียน 500 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านว่ามีความเหมาะสมที่จะเป็น
คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีระดับความคิดเห็นและมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก
3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการจัดการศึกษา	<input checked="" type="checkbox"/>				

จากตัวอย่างข้อ 0. ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ในช่องหมายเลข 5 ของระดับ
ความคิดเห็น หมายความว่า ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการ
จัดการศึกษาทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ					
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการสร้างและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น					
2	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเพื่อพัฒนาผู้เรียนและท้องถิ่นทุกภาคเรียน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางระบบและมีกลไกที่ดีในการบริหารสถานศึกษาโดยร่วมมือกับชุมชนและได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด					
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่มาจากปัญหา ความต้องการและความจำเป็น โดยเฉพาะด้านคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับคุณภาพผู้เรียนและความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครูให้มีการผลิต/ใช้สื่ออย่างหลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียน					
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนการพัฒนาและการประเมินครูให้เป็นวิชาชีพชั้นสูงอย่างเป็นระบบ					
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการเรียนการสอนแบบบูรณาการ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น					
11	ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการประชุม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น					
12	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษามีบทบาทร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายแนวทางในการปฏิบัติงาน					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานหรือข้อคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหา					
14	ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ตัวแทนฝ่ายต่างๆของชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงานและตรวจสอบการทำงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา					
	ด้านการตัดสินใจ					
15	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข่าวต่างๆมาใช้ประกอบการตัดสินใจเรื่องต่างๆอย่างมีเหตุผล					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวินิจฉัยและสั่งการได้อย่างรวดเร็วและมีเหตุผล					
17	ผู้บริหารสถานศึกษานำข้อมูลและผลการดำเนินงานมาประกอบการตัดสินใจและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
18	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม					
19	ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจด้วยความยุติธรรม					
	ด้านการสร้างแรงจูงใจ					
20	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมบรรยากาศความสามัคคีความไว้วางใจและยอมรับซึ่งกันและกัน					
21	ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานคณะครูอย่างสม่ำเสมอ					

ร.น.ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
22	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดกิจกรรมพัฒนาครูให้ตรงกับความต้องการ และความจำเป็นอย่างต่อเนื่อง					
23	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศการทำงานให้คณะครูต้นตัวที่จะปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากรอย่างชัดเจน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดงบประมาณเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้เพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาวิชาชีพ					
26	ผู้บริหารสถานศึกษาขก่องชื่นชมในความสามารถในการปฏิบัติงานและผลงานของครูด้วยความเต็มใจ					
	ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน					
27	ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษากับครูเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้ครูพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง					
28	ผู้บริหารสถานศึกษามีการติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของครูทุกภาคเรียน					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
30	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการนิเทศครูอย่างเป็นธรรม					
31	ผู้บริหารสถานศึกษาทุ่มเทความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมาย					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมาย					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีความมุ่งมั่นในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					
34	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถใช้กระบวนการเรียนรู้ด้วยวิธีที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคนและนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
35	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้คณะครูกำหนดเป้าหมายหรือทิศทางการทำงานที่ชัดเจน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาใส่ใจวิธีการในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นส่งเสริมให้ครูริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา					
38	ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดใหม่ๆในการปรับปรุงและพัฒนางานในความรับผิดชอบเสมอ					
39	ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิรันดร์ของสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถแสดงทิศทางการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้มีความชัดเจนและมีความเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น					
	ด้านแสวงหาความรู้ใหม่					
41	ผู้บริหารสถานศึกษาหาความรู้ด้วยการเข้าประชุม อบรม สัมมนา					
42	ผู้บริหารสถานศึกษาเฝ้าหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
43	ผู้บริหารสถานศึกษาแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ทรัพยากร และความต้องการของชุมชน					
44	ผู้บริหารสถานศึกษามีความกระตือรือร้นที่จะศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน					
45	ผู้บริหารสถานศึกษานำความรู้มาปรับปรุงและพัฒนางาน					

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการติดต่อสื่อสาร					
46	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการพูดและสื่อความหมายได้ดี					
47	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร หรือชุมชน เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี					
48	ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสื่อสารกับบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ รวดเร็ว ทัดถึง และถูกต้อง					
49	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดประชุมสัมมนา เพื่อสร้างความเข้าใจให้บุคลากร ในสถานศึกษาและชุมชนให้เห็นความสำคัญของการศึกษา					
50	ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำรายงานเพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง					

ตอนที่ 3

แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1

คำชี้แจง ขอความกรุณาแสดงข้อเสนอแนะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ
ท่าน (ถ้ามี)

1. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

.....

.....

.....

2. ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

.....

.....

.....

3. ด้านการตัดสินใจ

.....

.....

.....

4. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

.....

.....

.....

5. ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน

.....

.....

.....

6. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

.....
.....
.....

7. ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่

.....
.....
.....

8. ด้านการติดต่อสื่อสาร

.....
.....
.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

นายพัทยา ทวยเศษ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ง

คำอ่านจําแนกของแบบสอบถาม

คำอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มต่ำ		กลุ่มสูง		Sig.	t
	n = 7		n = 7			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	2.86	1.864	5.00	.000	.023	3.041
2.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
3.	2.14	1.676	4.29	.488	.014	3.248
4.	2.00	1.414	4.14	.378	.004	4.042
5.	1.86	1.215	4.29	.488	.001	4.907
6.	2.00	1.414	4.14	.378	.006	3.873
7.	2.86	1.864	5.00	.000	.023	3.041
8.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
9.	3.14	1.345	4.86	.378	.014	3.246
10.	3.57	.976	4.86	.378	.012	3.250
11.	3.43	1.134	4.57	.535	.041	2.412
12.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
13.	4.71	.488	3.29	1.496	.046	2.402
14.	2.71	1.704	5.00	.000	.012	3.548
15.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
16.	2.00	1.414	4.29	.488	.004	4.042
17.	2.00	1.414	4.29	.488	.004	4.042
18.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
19.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
20.	2.14	1.464	5.00	.000	.002	5.164
21.	2.57	1.718	4.29	.488	.039	2.539
22.	3.14	1.464	4.57	.787	.048	2.274
23.	3.14	1.345	4.86	.378	.014	3.246
24.	3.14	1.345	4.86	.378	.014	3.246
25.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
26.	3.14	1.345	4.86	.378	.014	3.246

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	กลุ่มต่ำ n = 7		กลุ่มสูง n = 7		Sig.	t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
27.	3.14	1.345	4.86	.378	.014	3.246
28.	3.57	.976	4.86	.378	.012	3.250
29.	2.57	1.272	4.86	.378	.003	4.556
30.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.689
31.	2.00	1.414	4.29	.488	.004	4.042
32.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
33.	2.00	1.414	4.29	.488	.004	4.042
34.	3.57	.976	4.86	.378	.012	3.250
35.	2.86	1.574	4.57	.787	.030	2.578
36.	2.71	1.890	4.29	.488	.012	3.250
37.	3.43	1.718	4.71	.488	.039	2.539
38.	2.57	1.272	5.00	.000	.002	5.050
39.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
40.	3.14	1.464	4.71	.488	.030	2.694
41.	3.00	1.155	4.86	.378	.005	4.044
42.	2.57	1.718	4.29	.488	.039	2.539
43.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
44.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
45.	3.14	1.464	4.71	.488	.030	2.694
46.	2.43	1.397	4.86	.378	.003	4.439
47.	2.43	1.397	5.00	.000	.003	4.869
48.	2.71	1.704	4.86	.378	.015	3.248
49.	2.86	1.574	4.57	.537	.028	2.729
50.	2.29	1.380	4.86	.378	.002	4.754

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยสุโขทัย
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		N of					
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	Variables			
Scale	187.7000	1500.0793	38.7309	50			
Item Means	Mean	Minimum	Maximum	Range	Max/Min	Variance	
	3.7540	3.4000	4.2667	.8667	1.2549	.0574	
Reliability Coefficients							
N of Cases	= 30.0	N of Items		= 50			
Alpha	= .9682						

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นายพัทธยา ทวยเศษ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 82 หมู่ 4 บ้านปราสาท ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ E-Mail : thuayset@hotmail.com
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู คศ. 1 โรงเรียนบ้านชำแฮด (นักศึกษา-ประชาชนุสรณ์5)
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนบ้านชำแฮด (นักศึกษา-ประชาชนุสรณ์5) ตำบลบ้านยาง อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2540 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดชัยมงคล ปราสาทวิทยา ตำบลตลาดโพธิ์ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2546 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนลำปลายมาศ ตำบลลำปลายมาศ อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2550 คุรุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2558 คุรุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์