

การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ศรีสะเกษ เขต 3

วิทยานิพนธ์

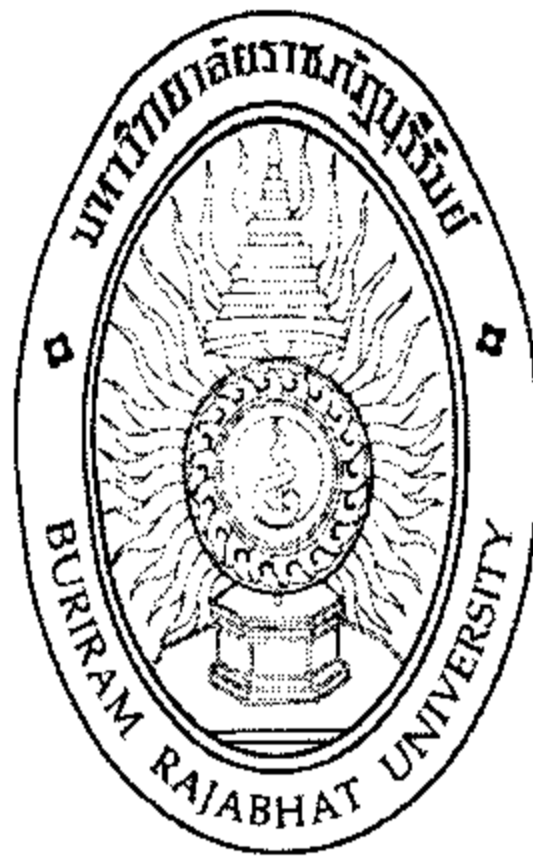
ของ

ปัทมา สัมภรณ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มิถุนายน 2559

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



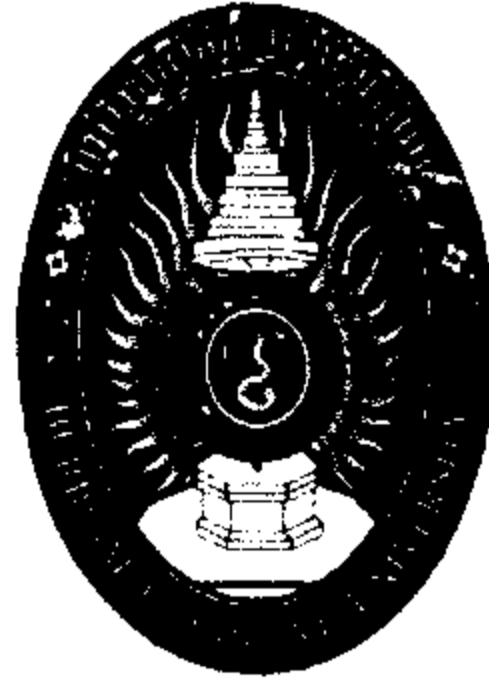
**A STUDY OF THE CHARACTERISTIC OF PROFESSIONAL SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SISAKEAT PRIMARY EDUCATION
SERVICE AREA OFFICE 3**

Paphatchaya Samakkadee

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


June 2016

Copyright of Buriram Rajabhat University





คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวปัทมา สัมครคดี
เรียบร้อยแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

คณะกรรมการสอบ



..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)


..... กรรมการ
(ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก


..... กรรมการ
(ดร.สิทธิชัย ดีฉันท)
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม


..... กรรมการ
(ดร.ฐิตาภรณ์ เวียงวิเศษ)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

วันที่..... เดือน..... 23 ส.ย. 2559 พ.ศ.....

ชื่อเรื่อง	การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3		
ผู้วิจัย	ปัทมา สมัครคดี		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช		ที่ปรึกษาหลัก
	ดร. สิทธิชัย คีลัน		ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานที่ศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์	ปีที่พิมพ์	2559

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูจำนวน 320 คน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน แล้วสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีค่าความเชื่อมั่น .995 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และค่าเอฟ เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร รองลงมาคือด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางแรงจูงใจตามลำดับ
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านลักษณะทางทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาด
โรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพและลักษณะทางทักษะการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะทางแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะของครูพบว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีความเป็นธรรมเปิดโอกาส
ให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริม
ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และควรมีแผนการทำงานที่ชัดเจนมีระบบขั้นตอนในการทำงาน

TITLE	A Study of the Characteristic of Professional School Administrators under Sisakeat Primary Education Service Area Office 3		
AUTHOR	Paphatchaya Samakkadee		
THESIS ADVISORS	Dr. Sirphen Pholdeeh	Major Advisor	
	Dr. Sittchai Deelon	Co - advisor	
DEGREE	Master of Education	MAJOR	Educational Administration
SCHOOL	Buriram Rajabhat University	YEAR	2016

ABSTRACT

The purposes of this research were to study and compare the teachers' opinions on the characteristics of professional school administrators under Sisakeat Primary Educational Service Area Office 3, classified by their work experiences and school sizes. The samples collected via the table of Krejcie and Morgan and a multi-stage random sampling method consisted of 320 teachers. The instrument used in this study was a questionnaire developed by the researcher with the reliability value of .995. The data were analyzed by using the following statistics i.e., percentage, mean and standard deviation, t-test and F-test. Moreover, paired differences were tested by using Scheffe's method. The research results revealed that:

1. Based on the teachers' opinions on the characteristics of professional school administrators under Sisakeat Primary Educational Service Area Office 3 was found at a high level in overall aspect. Upon considering each aspect, all aspects were also found at a high level. Moreover, administration skills were ranked at the average highest level and were followed by personalities and motivation respectively.

2. The opinions on the aforementioned issue of the samples classified by their work experiences were not found different. Upon considering each aspect, it showed that the administrators' administration skills were significantly different at the statistical level of .05 while other two aspects of personalities and motivation were not found different.

3. The opinions on the aforementioned issue of the samples classified by their school sizes were significantly different at the statistical level of .01 in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that the two characteristics of personalities and administration skills were significantly different at the statistical level of .01 while the motivation was significantly different at the statistical level of .05.

4. The following recommendations made by the teachers: School administrators should have leadership, fairness and give a chance to teachers to participate in making a decision. They should support the school personnel's teamwork. They should have vision and support the teachers' work advancement. And they should have a clear working plan with a systematic step.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดย ได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร. ศรีเพ็ญ พลเดช ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร. สิทธิชัย ดีสัน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร. จิตาภรณ์ เวียงวิเศษ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย และขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่อำนวยความสะดวก ในการประสานงานจัดทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ นายบุรี หาญพิทักษ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสะเดาใหญ่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษเขต 3 นางสาวพัฒนา สังข์โกมล ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านละลม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษเขต 3 นางสาวสมนึก แซ่อึ้ง ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 2 นางปราโมทย์ สุทธิกรณ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 นางรุจิรา เอียดฉิม ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านสะเดาใหญ่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณ คณะครู ผู้อำนวยการ โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ประ โยชน์และคุณค่าที่เกิดขึ้นจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณของบิดา มารดา ผู้ให้กำเนิดชีวิต บุรพจารย์ คณาจารย์ที่อบรมสั่งสอนให้เป็นผู้ที่มีศีล สมาธิ ปัญญา ตลอดจนบุคคลในครอบครัวที่ได้ช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอ

ปัทมา สัมภรณ์

สารบัญ

	หน้า
หน้าอำนวยการ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
ประกาศคุณูปการ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของงานวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
การบริหารการศึกษา.....	9
ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.....	17
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ.....	20
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.....	44

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
งานวิจัยในประเทศ.....	48
งานวิจัยต่างประเทศ.....	52
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	55
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	55
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	57
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	59
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	77
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	77
สมมติฐานของการวิจัย.....	77
วิธีดำเนินการวิจัย.....	78
สรุปผลการวิจัย.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	84

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	93
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์.....	94
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	104
ภาคผนวก ค ผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	111
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	116
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	123

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากร โรงเรียนและกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3	56
3.2 จำนวนประชากรครูจากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ และกลุ่มตัวอย่างครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3.....	56
4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	66
4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมและรายด้าน.....	67
4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ โดยรวมและรายข้อ	69
4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางแรงจูงใจ โดยรวมและรายข้อ.....	69
4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร โดยรวมและรายข้อ.....	71
4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน โดยรวมและรายข้อ.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.7	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	73
4.8	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม.....	74
4.9	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพจำแนกตาม ขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ.....	74
4.10	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านลักษณะทางแรงจูงใจ.....	75
4.11	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพจำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร.....	75
4.12	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ.....	76

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ทำให้เกิดปัญหาตามมาหลายประการ ส่งผลให้รัฐบาลต้องทำการปฏิรูประบบราชการรวมทั้งนโยบาย เพื่อให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ สถานศึกษา หรือโรงเรียนได้รับการปรับปรุงการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีหลักประกันในผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจในการบริการต่อผู้รับบริการ โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ การจัดระบบงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามกับความสามารถ การนิเทศงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การกระตุ้น การจูงใจ และให้กำลังใจแก่บุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ และประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอก การเป็นตัวแทนหน่วยงาน และติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องขับเคลื่อนเพื่อนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรตามที่กำหนด ดังนั้นผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพจึงจะนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ (ศักดิ์ไทยสุรกิจบวร. 2549 : 22) สถานศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่จะต้องผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ และพยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการใช้ศิลปะควบคู่กับหลักการในการแก้ปัญหา ใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เป็นที่ยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและประชาชน

ดังนั้นสถานศึกษาจำเป็นต้องมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นมืออาชีพในการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถภาพทางสังคม อารมณ์และสติปัญญาของทุกคน โดยจะต้องเป็นผู้แสวงหาหรือจัดแหล่งเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ครบตามหลักสูตร เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ในการวางแผน ดำเนินงาน กำกับ ติดตาม รวมถึงการประเมินผลเกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา หรือโรงเรียนให้ไปสูเป้าหมายด้วยการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพและคุณภาพ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา (ชาญชัย อาจิณสมภาร. 2556 : 45) สอดคล้องกับวูด (Wood. 2001 : 55) ที่กล่าวว่า ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนัก ต้องบริหารงาน บริหารคน และบริหารตนให้พร้อมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการเป็นมืออาชีพถือเป็นกลไก

ที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นต่อการให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ปีเตอร์ (Peters. 2004 : 221) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญต่อการนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าโดยเฉพาะในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารต้องเป็นมืออาชีพจึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่ต้องทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารเป็นคนกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติ ที่แสดงให้เห็นศักยภาพคุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับ อนุชา กอนพวง (2550 : 23 - 34) ที่กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีความสำคัญต่อการบริหารงานของสถานศึกษาเนื่องจากมีบทบาทหน้าที่ในการเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา การสร้างสถานศึกษาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ การเสริมสร้างความเป็นองค์กรวิชาชีพ การตัดสินใจร่วมและการมีส่วนร่วม การเสริมสร้างกลุ่มบริหารตนเอง การเสริมสร้างการติดต่อ สื่อสาร การเสริมสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศองค์กร การตั้งใจในการทำงาน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารหลักสูตรและการสอน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จะเห็นได้ว่าการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องมีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ และคุณลักษณะทางทักษะการบริหาร จึงจะทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 144) สำหรับการเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพผู้บริหารต้องประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ และคุณลักษณะทางทักษะการบริหาร

คุณลักษณะทางบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นกลุ่มของคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนที่ได้รับมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้าในลักษณะของพฤติกรรม ได้แก่ ลักษณะภายนอก เช่น รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การปรากฏตัว กิริยาท่าทาง การสบสายตา การใช้น้ำเสียง การใช้ถ้อยคำภาษา และศิลปะการพูด และลักษณะภายใน เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม ความจริงใจ ความรู้กาลเทศะ ปฏิภาณไหวพริบ ความรับผิดชอบ อารมณ์ขัน และความมีคุณธรรม บุคลิกภาพมีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ ทำให้เกิดความมั่นใจ ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การปรับตัว การยอมรับของกลุ่ม และการคาดหมายพฤติกรรม โดยผู้บริหารมีบุคลิกภาพดีจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานด้วย (เต็มศักดิ์ คทวณิช. 2549 : 233) ส่วนคุณลักษณะทางแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นภาวะอินทรีย์ภายในร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการ

อันนำไปสู่แรงขับภายใน เป็นสิ่งที่ช่วยให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานเหล่านั้นมีความต้องการที่จะทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน ทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายาม ในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น (พรรณราย ทรัพย์ประภา. 2552 : 41) และคุณลักษณะทางทักษะการบริหาร เป็นการใช้ความรู้หรือ ความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยกระบวนการทางการบริหาร เพื่อนำองค์กร หรือหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้ ผู้บริหารที่มีทักษะด้านการบริหารจัดการ มีแนวโน้มการทำงานที่ดีและประสบความสำเร็จ (สมคิด บางโม. 2550 : 76)

จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพใน 3 ด้านดังกล่าว พบว่า ปัญหาด้านบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาคือ ขาดความซื่อสัตย์สุจริต มีกริยาท่าทางที่ไม่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดการมีเหตุผลในการแสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนต่อปัญหาน้อย ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การไม่ให้เกียรติคนอื่น การไม่ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา (บุญทัน ไชยพันธ์. 2552 : 104 - 107) ขาดการควบคุมตน ขาดวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ขาดการมีส่วนร่วมกับสังคม มักใช้อารมณ์มากกว่าใช้เหตุผล ขาดความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ขาดการให้ความอบอุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และขาดภาวะผู้นำ (วุฒิชัย ไกรวิเศษ. 2554 : 93 - 96) ส่วนปัญหาในการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ขาดการยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มอบงานไม่ตรงตามความสามารถ การคัดเลือกให้เป็นครูดีเด่นในระดับต่าง ๆ ไม่ต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นน้อย ไม่ให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร ครูไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน และผู้บริหารไม่ใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้องจึงไม่เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงาน (ชันญานุช ปิ่นทองคำ. 2555 : 88 - 91) และผู้บริหารขาดแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจครูให้ชัดเจน การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การมอบงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่มีเกณฑ์ประเมินที่แน่นอน ขาดการยกย่องชมเชยครู การให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนน้อย และขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ (นිරนุช เคนวิเศษ. 2555 : 95 - 96) สำหรับปัญหาด้านทักษะทางการบริหาร พบว่า ด้านทักษะการบริหารด้านเทคนิค ผู้บริหารขาดการเป็นตัวอย่างสาธิตการสอนให้ครู เมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ขาดการปฏิบัติตนต่อทุกคน โดยเท่าเทียมกัน และสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความคิดรวบยอด ขาดการให้คำปรึกษาโครงการที่จัดขึ้นในสถานศึกษา ขาดการให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน และการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

(ชัยยันต์ นิยมกล่อม. 2555 : 74 - 75) ด้านเทคนิคผู้บริหารขาดการอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอน การจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารขาดการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ การปฏิบัติต่อทุกคนไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการสร้างควมสามัคคี ในโรงเรียน และด้านความคิดรวบยอด ขาดการใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครูอย่างรอบคอบถูกต้อง เป็นธรรมและเหมาะสม (ไพรินทร์ พาระตะ. 2555 : 94 - 99)

จากความเป็นมาความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานในโรงเรียน หรือในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใน 3 ด้านได้แก่ คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ คุณลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะการบริหาร เพื่อต้องการทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารงานสถานศึกษาอยู่ในระดับใด และนำผลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการเสนอแนะสำหรับการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ แตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ได้ทราบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
2. ผู้บริหารใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของตนเองได้
3. ผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านเนื้อหา

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ของฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001 : 396 - 397) ใน 3 ด้าน

1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ
2. ลักษณะทางแรงจูงใจ
3. ลักษณะทางทักษะการบริหาร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,879 คน
2. กลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 - 610; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 42 - 43) จำนวน 320 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย
 - 1.1 ประสิทธิภาพทำงานของครู
 - 1.1.1 ต่ำกว่า 10 ปี
 - 1.1.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

1.2 ขนาดโรงเรียน

1.2.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

1.2.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

1.2.2 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. **คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ** หมายถึง การปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม การจัดระบบ การเป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการบริหาร ผู้นำด้านสังคมและชุมชน ผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง การมีภาวะผู้นำ การมีพลังแรงบันดาลใจและความกระตือรือร้น ทักษะคิดเชิงบวก การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น อารมณ์ขัน ความรู้สึกหลากหลาย เข้าใจวัฒนธรรม การมีประสบการณ์และประสบความสำเร็จ ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คุณลักษณะทางกายภาพ เป็นผู้อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน มีความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ รู้เท่าทันในสถานการณ์ และการควบคุมอุดมการณ์ สรุปเป็นคุณลักษณะที่สำคัญได้ 3 ด้านมีรายละเอียดดังนี้

1.1 **ลักษณะทางบุคลิกภาพ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ ความขยันอดทน การสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์สุจริต การให้ความเป็นธรรม ความกระตือรือร้น การเสียสละตนเอง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การมีส่วนร่วม การเป็นแบบอย่างที่ดี การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

1.2 **ลักษณะทางแรงจูงใจ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการจูงใจผู้ร่วมงาน ได้แก่ การให้คำแนะนำ การลงโทษ การให้กำลังใจ การมอบงาน การปรับสภาพแวดล้อม การให้ค่าตอบแทน การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม การส่งเสริมความก้าวหน้า การออกคำสั่ง

1.3 **ลักษณะทางทักษะการบริหาร** หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการบริหารงาน ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงาน การบริหารงาน การประเมิน การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน การสร้างบรรยากาศ การกำหนดวิสัยทัศน์ การนำนวัตกรรมมาใช้ การพัฒนางาน

2. **ครู** หมายถึง ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2557

3. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งในการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันของครู แบ่งออกเป็น

3.1 ต่ำกว่า 10 ปี

3.2 ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง การแบ่งขนาดโรงเรียนตามจำนวนนักเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยใช้เกณฑ์แบ่งได้ดังนี้

4.1 ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

4.2 ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 หมายถึง ส่วนราชการที่เป็นต้นสังกัดโรงเรียนประถมศึกษา ซึ่งอยู่ในเขตการปกครองของจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภออุษาคเนย์ อำเภอไพรบึง อำเภอปรางค์กู่ และอำเภอภูสิงห์

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาคูณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. การบริหารการศึกษา
 - 1.1 ความหมายการบริหารการศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญของการบริหารการศึกษา
 - 1.3 กระบวนการบริหารการศึกษา
 - 1.4 ขอบข่ายการบริหารงานสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
3. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 3.1 ลักษณะทางบุคลิกภาพ
 - 3.2 ลักษณะทางแรงจูงใจ
 - 3.3 ลักษณะทางทักษะการบริหาร
4. บริบทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารการศึกษา

ความหมายการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับบุคคลหลายคนร่วมมือกัน ดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้เกิดความรู้ ความสามารถ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของสังคมและประเทศชาติได้ มีนักวิชาการให้ความหมายดังนี้

ภาวิตา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 6) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมาย ของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2548 : 51) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้านตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการ ของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคลและอาศัย ทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคอย่างเหมาะสม

หวน พิณรุฬพันธ์ (2549 : 3) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรม ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกของสังคมใน ทุกด้านเช่น ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม

ทองศักดิ์ คุ้มไข่น้ำ (2550 : 13) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ภารดี อนันต์นารี (2553 : 20) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับตั้งแต่ บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรมและคุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกับความต้องการ ของสังคม ด้วยการอาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาตรงตาม เป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่

ดรักเกอร์ (Drucker. 2006 : 2) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาผ่านกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยกระบวนการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การชี้นำ และการควบคุมองค์กร ให้ดำเนินงานเป็นไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คูบิน (Dubrin. 2009 : 6) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาประชาชนในทุกด้าน

ลูเนนเบิร์กและออสเตน (Lunenburg & Ornstein. 2012 : 4) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษา หมายถึง ขบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล ด้วยคนและทรัพยากรของสถานศึกษาที่มีอยู่ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทุกด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าวเป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม ด้วยกระบวนการในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์กร การโน้มนำองค์กร และการควบคุม

ความสำคัญของการบริหารการศึกษา

ความสำคัญของการบริหารศึกษามีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2547 : 15) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษา และระบบสังคม เมื่อระบบสังคมเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของระบบจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามการเปลี่ยนแปลงด้วย

นฤมล สอาดโฉม (2550 : 11) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษามีผลต่อองค์กร ผู้บริหาร และต่อผู้ปฏิบัติงาน หลายประการ ได้แก่ ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานตามนโยบายและเป้าหมาย การพัฒนาองค์กร ไปสู่รูปแบบที่ทันสมัยได้มาตรฐาน ช่วยให้องค์กรมีความมั่นคง และพัฒนาไปในทิศทางที่เหมาะสม ทำให้การทำงานมีแบบแผน ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ องค์กรมีชื่อเสียง ยอมรับ ศรัทธา จากบุคคลทั้งภายในและนอกองค์กร ประการที่สองผลต่อผู้บริหาร ช่วยให้ผู้บริหารจัดการระบบงานได้อย่างเหมาะสม และเป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

การดี อนันต์นาวิ (2553 : 21) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลหลายคนร่วมกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกด้าน นับแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

จากความสำคัญของการบริหารดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ เพราะการบริหารเป็นการทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันได้ด้วยการอาศัย กฎ กติกา ที่สังคมกำหนดขึ้นเป็นเครื่องมือที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรและของผู้ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการบริหารช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้การดำเนินงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ไปสู่จุดมุ่งหมายที่ต้องการ โดยมีทิศทางในการดำเนินงานที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของตนเอง

กระบวนการบริหารการศึกษา

กระบวนการบริหารมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2545 : 16 - 17) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาที่สำคัญมี 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการ การควบคุม และการจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2546 : 16) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดสรรทรัพยากร การกระตุ้น การประสานงาน และการประเมินผล

วีโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 1) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษา เพื่อให้การทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ต้องอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม

ธีระ รุญเจริญ (2550 : 81) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษาตามแนวคิดของเดมมิ่ง ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ การวางแผน การปฏิบัติงานตามแผน การตรวจสอบ และการปรับปรุง

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 7 - 9) กล่าวว่า กระบวนการบริหารการศึกษามี 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผน ได้แก่ การเตรียมการล่วงหน้าว่าจะทำอะไร การจัดองค์การ ได้แก่การจัดบุคลากรและทรัพยากรไว้สำหรับการปฏิบัติงาน การควบคุม ได้แก่การกำกับดูแล ตรวจสอบเพื่อให้งานเดินไปตามแผน และการจูงใจ ได้แก่ การหาวิธี แนวทางให้คนทำงานด้วยความสบายใจ

ฟาโยล (Fayol. 1930 : 28) ได้ให้หลักกระบวนการบริหารด้วยกิจกรรม 5 ประการคือ

1. การวางแผน ได้แก่ การศึกษา วิเคราะห์อนาคตและจัดวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้า
2. การจัดหน่วยงาน ได้แก่ การเสริมสร้างองค์การด้านคน วัสดุสิ่งของ เพื่อการ

ปฏิบัติตามแผน

3. การบังคับบัญชา ได้แก่ การควบคุมบังคับบัญชาให้คนงานปฏิบัติงานตามหน้าที่
4. การประสานงาน ได้แก่ การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ดำเนินไป

ตามเป้าหมาย

5. การควบคุม ได้แก่ การควบคุมดูแลให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับ

และกฎเกณฑ์

กูติกและเออร์วิค (Gulick & Urwick. 1973 : 13) ได้ให้หลักกระบวนการบริหารที่สำคัญ

ไว้ 7 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือการกำหนดการไว้ล่วงหน้า

ว่าจะทำอะไร

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การหรือหน่วยงาน โดยการจัด

แบ่งงานขององค์การหรือของหน่วยงานเป็นหน่วยงานย่อย พร้อมทั้งวัตถุประสงค์กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การดำเนินการบริหารงานบุคคลซึ่งเป็น

กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาสู่หน่วยงาน

4. การอำนวยการ (Directing) เป็นขั้นตอนที่สำคัญในกระบวนการบริหารและเป็น

บทบาทที่สำคัญของนักบริหาร เพราะการสั่งการและคำสั่งของผู้บริหารจะมีผลกระทบต่อ

พฤติกรรมขององค์การหรือหน่วยงาน

5. การประสานงาน (Co - ordinaing) หมายถึง การประสานงานระหว่างหน่วยงาน

หรือตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

6. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติ และการ

ประชาสัมพันธ์ขององค์การในการบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องดำเนินการตามกระบวนการบริหาร

เริ่มจากการวางแผนการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การสั่งการ การประสานงาน

7. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การบริหารงบประมาณ ในการบริหารงาน

ผู้บริหารมีภารกิจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงบประมาณ

ดริคเกอร์ (Drucker. 2005 : 12) กล่าวว่า กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย

1. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
2. การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนก หรือฝ่าย ได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้
3. การเป็นผู้นำ (Leading) เป็นการจูงใจ การชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย
4. การควบคุม (Controlling) เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การวางแผน การจัดหน่วยงาน การประสานงาน การควบคุม การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การสั่งการ การร่วมมือ การรายงานและงบประมาณ การตัดสินใจ การนำแผนสู่การปฏิบัติการ จัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อ สื่อสาร การประสานงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุงรวมทั้งการกระตุ้นหรือการจูงใจ

ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา

หลักเกณฑ์และวิธีการการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 กฎกระทรวง กำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มาตรา 5 และมาตรา 3 วรรค 2 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ในด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี ดังต่อไปนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 : 29 – 34

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ มุ่งให้มีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาสามารถดำเนินการ โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกันกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยที่เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและมี

ประสิทธิภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านวิชาการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วและสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน สถานศึกษา ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาได้มาตรฐานและมีคุณภาพสอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา และการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเอง และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดป้จจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่สนองตามความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดที่ผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อให้สถานศึกษาได้ประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาและของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ อย่างกว้างขวาง ซึ่งมีขอบข่าย ภารกิจ หลายด้าน ได้แก่ การพัฒนาหรือการดำเนินการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียน การสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการพัฒนา ระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้ง จัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้น ต่อผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานด้านงบประมาณมีความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ เพื่อให้ได้ผลผลิต ผลลัพธ์เป็นไปตามข้อตกลงการให้บริการ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่ได้อย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่าย ภารกิจ หลายประการ ได้แก่ การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ เสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ
การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและ
การขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม
และรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย
เกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ
การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ
เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่
กรณี การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ
การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจาก
คลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน
การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน
และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคล เป็นภารกิจสำคัญมุ่งที่จะส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถ
ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิด
ความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง
เชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
ผู้เรียนเป็นสำคัญมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลถูกต้อง รวดเร็ว
เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกในการ
ปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดผลสำเร็จตามหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อส่งเสริมให้ครู
และบุคลากรทางการศึกษาปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพ โดยยึดมั่นใน ระเบียบวินัย จรรยาบรรณ
อย่างมีมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน
วิชาชีพได้รับการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อ
การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่าย ภารกิจหลายประการ ได้แก่
การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา
และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน
การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ ให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วัตถุประสงค์ เพื่อให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ ข้อมูลข่าวสารและผลงานของสถานศึกษาต่อสาธารณชน ก่อให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เจตคติที่ดี เลื่อมใส ศรัทธาและสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยมีขอบข่าย ภารกิจหลายประการได้แก่ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงานการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับ

ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้บริหารมืออาชีพเป็นลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดให้มีการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร ต้องบริหารงาน บริหารคน และบริหารตน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพดังนี้

อุทัย เดชตานนท์ (2548 : 5) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่สามารถนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย หรือความสำเร็จได้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ กระบวนการ เทคนิควิธี มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ

หวน พิณรุพันธ์ (2549 : 17) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายหรือนโยบายของ องค์กรด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับ โดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่าง ๆ อย่าง ผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

คุณวุฒิ คนฉลาด (2550 : 39) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ลักษณะของผู้บริหารที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลิกน่าเชื่อถือ มีความเป็น ผู้นำ กล้าตัดสินใจ รู้จักตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีองค์ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ในการบริหารและสามารถอดทน ยึดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

วีระยุทธ ชาศะกาญจน์ (2556 : 17) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึงผู้บริหารที่เป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำมีความรู้ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติงาน บริหารงาน โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีลักษณะเฉพาะตัวที่ เหมาะสม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel. 1991 : 144) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ และความสามารถที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์ส่วนรวมของหน่วยงาน หรือองค์กร รวมถึงการให้บริการส่วนรวม การตัดสินใจ การควบคุมตนเอง ซึ่งเป็นความรู้ตาม มาตรฐานและการยอมรับของผู้ร่วมงาน

ไซมอน (Simon. 2003 : 24) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีการศึกษาคดี มีประสบการณ์กว้างจากงานหลายด้าน และมีความสามารถในการ แก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาด ด้วยการกระทำอย่างเป็นระบบมีลำดับขั้นอย่างมีระเบียบแบบแผน โดยผ่านการฝึกฝน เรียนรู้ และพัฒนามาอย่างเป็นระบบ

เทลเลอร์ (Taylor. 2005 : 164) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพเหมาะสม บริหารงาน โดยใช้ทรัพยากรที่มีผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับ และเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพและประชาชน

พอตเตอร์ (Porter. 2009 : 31) ได้ให้ความหมายของ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง การมีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล รู้ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำอย่างรอบคอบ และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ได้อย่างเหมาะสม จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

จากความหมายดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ ความสามารถ และพยายามทำให้องค์การประสบความสำเร็จ ด้วยวิธีการทำงานที่ชัดเจนสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล โดยการใช้ศิลปะควบคู่กับหลักการในการแก้ปัญหาได้อย่างชาญฉลาดใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เป็นที่ยอมรับและเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ

ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีนักวิชาการให้แนวคิดดังนี้

ศักดิ์ไทย สุทธิจบวร (2549 : 22) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติ การจัดระบบงาน และมอบหมายงาน ใ้บุคลากรตรงกับความสามารถ การนิเทศงาน การตัดสินใจแก้ปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การกระตุ้น การจูงใจ และให้กำลังใจแก่บุคลากร การสร้างความสัมพันธ์ และประสานงานกับบุคคลภายใน และภายนอก การเป็นตัวแทนหน่วยงาน และติดตามประเมินผล การปฏิบัติงานอยู่เสมอ ถือเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่ต้องขับเคลื่อนเพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายของหน่วยงาน หรือองค์กรตามที่กำหนดคั้งนั้นผู้บริหารต้องเป็นมืออาชีพจึงจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้สำเร็จ

ชาญชัย อาจิณสมาจาร (2556 : 45) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการปฏิรูปการศึกษา และระบบราชการ รวมทั้งมีนโยบายให้หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และสถานศึกษา หรือโรงเรียนได้ปรับปรุงการทำงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมีหลักประกันในผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจในการบริการ ผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการองค์การได้ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

และผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้บริหาร โรงเรียนยุคปัจจุบันจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหาร มืออาชีพ

วีระยุทธ ชาตะกาญจน์ (2556 : 11) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษา กระบวนการพัฒนาสมรรถภาพทางสังคม อารมณ์ และสติปัญญาของทุกคน ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาหรือจัดแหล่งเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ครบตามหลักสูตร ผู้บริหารจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญเนื่องจากมีหน้าที่ในการวางแผน ดำเนินงาน กำกับติดตาม ตลอดจนการประเมินผล เกี่ยวกับการบริหารจัดการในสถานศึกษาหรือโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารถือเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา

วูด (Wood. 2001 : 55) กล่าวว่า ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนัก และต้องบริหารงาน บริหารคน และบริหารตนให้พร้อมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพถือเป็นกลไกที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นต่อการให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

เชลสนิค และ เบนนิส (Zalesnick & Bennis. 2002 : 55) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ ในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ทักษะและความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่นักบริหารการศึกษามืออาชีพพึงมี และพัฒนาตนเองไปสู่องค์ประกอบเหล่านี้ได้

เดวิส (Davis. 2004 : 251) กล่าวว่า ความสำเร็จของคุณลักษณะของผู้บริหารเน้นในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงานใดที่มีความเจริญก้าวหน้ามีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน มากน้อยเพียงใด ส่วนใหญ่จะพิจารณาไปที่ผู้บริหารเป็นอันดับแรก ส่วนสมรรถภาพของเพื่อนร่วมงานนั้น มีความสำคัญรองลงมา ทั้งนี้เพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดให้มีการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร

ปีเตอร์ (Peters. 2004 : 221) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญต่อการนำองค์กรให้ก้าวหน้าโดยเฉพาะในกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง การบริหารต้องเป็นมืออาชีพจึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่ต้องทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารเป็นคนกำหนด ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา

จากความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีความสำคัญและจำเป็นต่อผู้บริหารทุกคนเพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดให้มีการดำเนินงานกิจกรรมทั้งหมดขององค์กร ต้องบริหารงาน บริหารคน

และบริหารตนให้พร้อมที่เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา เพราะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ถือเป็นกลไกที่สำคัญ ในการนำพาท้องค์กรให้ก้าวหน้าไปสู่เป้าหมายที่กำหนด

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

ผู้บริหารมืออาชีพถือว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญยิ่งในการปฏิรูปการศึกษาบรรลุผลตามเจตนารมณ์ และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาคือผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคการปฏิบัติจะเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ รับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบาย ดังนั้นความก้าวหน้าหรือ ความถ่วงดุลของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียนขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก จึงมีนักวิชาการให้แนวคิดไว้ดังนี้

หวน พินรุพันธ์ (2549 : 17 - 20) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ ได้แก่ หนึ่งการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ประกอบด้วย คุณธรรม จริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพการบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม สองการเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ประกอบด้วย การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดระบบเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ สามการเป็นผู้นำด้านวิชาการ ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอน การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สี่การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้งการบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่ ห้าการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ประกอบด้วย การบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อชุมชนและสังคม การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และหกการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ทองทิพภา วิริยะพันธ์ (2546 : 127) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ การเป็นนักบุกเบิก การมีวิสัยทัศน์ การมีความทันสมัย การวิจัยและพัฒนา การเป็นนักสู้ การเป็นนักประสาน และการมีจรรยาบรรณและจริยธรรม

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548 : 38 - 42) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่สำคัญ ได้แก่ บุคลิกภาพ การสื่อสาร พลังแรงขับและความกระตือรือร้น ทักษะคติเชิงบวก การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น มีภาวะผู้นำ อารมณ์ขัน ความรู้สึกละเอียดหลายเข้าใจวัฒนธรรมความคิด สร้างสรรค์ และมีศีลธรรม

อุทัย เดชตานนท์ (2548 : 10) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่สำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้มีทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การมีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ฉลาดทันสมัยและทันโลก

ธีระ รุญเจริญ (2549 : 17 - 20) กล่าวว่า ลักษณะของความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน ได้แก่ ความถนัดในการเป็นผู้นำตามธรรมชาติ มีนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นเข้าใจธรรมชาติมนุษย์ การศึกษา ได้แก่ ปริญญาทางการบริหาร ขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาการบริหารและการจัดการศึกษา การทำงานกับคนอื่น การศึกษาค้นคว้าวิจัย ระเบียบกฎหมาย สังคม ปรัชญา เศรษฐกิจและการปกครอง บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ได้แก่ การพูด อารมณ์มั่นคง เข้มแข็งแต่ถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม และการแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ คุณธรรมจริยธรรม ได้แก่ การยึดคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ อดทน รับผิดชอบ เสียสละและเป็นคนดีของสังคม ทักษะความสามารถ ได้แก่ ความรอบรู้ในการบริหาร การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร และการมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ได้แก่ การมีหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ยกกระดับมาตรฐานวิชาชีพ นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประชุม รอดประเสริฐ (2549 : 29) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ ได้แก่ หนึ่งเป็นผู้มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และมีความเป็นปัจจุบัน สองเป็นผู้มีความสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ดี สามเป็นผู้มีความซื่อสัตย์และมีความยุติธรรม สี่เป็นผู้อุทิศเวลาให้กับหน่วยงานอย่างแท้จริงและเอาจริงเอาจังกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ และห้าเป็นผู้มีจินตนาการสูง กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ประ โยชน์ต่อส่วนรวม

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 31) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จ ต่อการบริหารการศึกษาอย่างมืออาชีพ จำแนกออกได้ 10 ประการ ได้แก่ มีความพร้อมด้านข้อมูล สารสนเทศ มีความรู้ทางวิชาชีพ รู้เท่าทันในสถานการณ์ มีทักษะในการเข้าสังคม มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ปัญหา การควบคุมอุดมการณ์ มีพฤติกรรมกล้าเสี่ยง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรู้สึกรู้ใจต่อผู้อื่น และมีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้

มาร์แชล (Marshall. 1995 : 484 - 492) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่สำคัญมีด้วยกัน 6 ประการ ได้แก่ คุณลักษณะทางกายภาพ ภูมิหลังทางสังคม มีสติปัญญาดี บุคลิกภาพ มีความรับผิดชอบ และลักษณะทางสังคมชุมชน

ฮอย และมิสเกิล (Hoy & Miskel. 2001 : 396 - 397) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพหรือผู้บริหารที่มีประสิทธิผล มีด้วยกัน 3 ลักษณะประกอบด้วย หนึ่งลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และยึดมั่นในหลักคุณธรรม สองลักษณะทางแรงจูงใจ ได้แก่ การมีแรงขับในการทำงาน มีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ และสามลักษณะทางทักษะทางการบริหาร ได้แก่ ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

ตามแนวคิดของกรีนเบอกและบารอน (Greenberg & Baron. 2003 : 473) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพหรือผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ มีด้วยกัน 7 ลักษณะ ได้แก่ การมีแรงขับสูง มีความซื่อสัตย์ มีแรงจูงใจในการเป็นผู้นำ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ในด้านการบริหาร มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความยืดหยุ่น

จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมีด้วยกันหลายลักษณะ ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ผู้นำด้านการจัดระบบ ผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางการบริหาร ผู้นำด้านสังคมและชุมชน ผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง การมีภาวะผู้นำ พลังแรงขับและความกระตือรือร้น ทักษะคิดเชิงบวก การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น อารมณ์ขัน ความรู้สึกลึกหลายเข้าใจวัฒนธรรม การมีประสบการณ์และประสบผลสำเร็จ ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ คุณลักษณะทางกายภาพ เป็นผู้อุทิศเวลาให้กับหน่วยงาน มีความพร้อมด้านข้อมูลสารสนเทศ รู้เท่าทันในสถานการณ์ และการควบคุมอุดมการณ์

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวคิดของ ฮอยและมิสเกิล (Hoy & Miskel. 2001 : 396 - 397) มีด้วยกัน 3 คุณลักษณะได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ตรงกับแนวคิดของมาร์แชล (Marshall. 1995 : 484 - 492), ชีระ รุญเจริญ (2549 : 17 - 20) และชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548 : 38 - 42) ส่วนลักษณะทางแรงจูงใจ ตรงกับแนวคิดของกรีนเบอกและบารอน (Greenberg & Baron. 2003 : 473) และชีระ รุญเจริญ (2549 : 17 - 20) และลักษณะทางทักษะการบริหาร ตรงกับแนวคิดของกรีนเบอกและบารอน (Greenberg & Baron. 2003 : 473), ชีระ รุญเจริญ (2549 : 17 - 20) และอุทัย เศษตานนท์ (2548 : 10) นำมากำหนดเป็น

กรอบในการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีรายละเอียดดังนี้

ลักษณะทางบุคลิกภาพ

ความหมายของบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกับคนอื่นในสังคม เนื่องจากผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออก มีโอกาสที่ประสบความสำเร็จ เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และต้องการที่จะให้อยู่ในกลุ่ม สามารถปรับตัว เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดี และสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

อารี พันธุ์ณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลเป็นลักษณะเอกลักษณ์ที่แสดงออกทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก ความสนใจ สติปัญญา รวมทั้งด้านสรีระ บุคลิกภาพภายนอกและภายในทำให้สามารถแยกแยะความแตกต่างของบุคคลได้ และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม

ฉันทนิช อัสวานนท์ (2547 : 2) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่หล่อหลอมให้เป็นและอยู่ในคนคนนั้น ไม่ว่าจะเป็จุดเด่นจุดด้อยก็ตาม ซึ่งทำให้เขามีความแตกต่างจากคนอื่นจนกระทั่งไม่เหมือนกับผู้อื่นใดในโลก

คารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ (2548 : 70) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะนิสัยที่รวมกันเป็นแบบฉบับเฉพาะของแต่ละบุคคล และมีการแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ

เต็มศักดิ์ คทวณิช (2549 : 233) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะโดยส่วนรวมทั้งหมดของบุคคล ประกอบไปด้วยคุณลักษณะภายนอก ได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง และคุณลักษณะภายใน ได้แก่ นิสัยใจคอ

กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2550 : 179) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะรวมอันเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งแตกต่างไปจากผู้อื่น เพราะได้รับอิทธิพลจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมมาต่างกัน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 47) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของคุณลักษณะ เช่น การเข้าสังคม ความเปิดเผย ความเครียด ความซื่อสัตย์ ความก้าวร้าว หรือความมุ่งมั่นและคุณสมบัติ สามารถนำมาใช้แสดงความเป็นตัวบุคคล

อัจฉรา สโรบล (2556 : 2) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่เป็นธรรมชาติและสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมทางสังคม วัฒนธรรม เพื่อก่อให้เกิดความมั่นใจ ความประทับใจ ความเกรงใจ ความเชื่อใจ ความชื่นชมและความรักใคร่

ยุพิน มินสาคร (2557 : 93) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สภาวะทางกาย อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความคิดหวัง ความรู้สึก ลักษณะท่าทาง นิสัย ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความสำเร็จที่บุคคลนั้นได้รับ รวมทั้งการปรับตัวของแต่ละบุคคลในการเผชิญปัญหาหรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งก็นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

เพนนิ่งตัน (Pennington. 2003 : 9) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลในแต่ละคนที่มีลักษณะคงที่ประกอบด้วยสิ่งที่อยู่ภายใน เช่น อารมณ์ ความคิด และสิ่งที่ปรากฏให้เห็นภายนอก เช่น รูปร่าง การพูดจา โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม และพฤติกรรมนั้นสามารถทำนายได้

เดอร์เลกา และ โจนส์ (Derlega & Jones. 2005 : 5) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะคงที่ประกอบด้วยลักษณะภายในของบุคคล เช่น ความคิด ความรู้สึก และลักษณะภายนอก ได้แก่ พฤติกรรมหรือการแสดงออกในลักษณะต่าง ๆ

ลาร์เซน และ บัส (Larsen & Buss. 2008 : 3) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง กลุ่มของลักษณะทางจิต และเป็นกลไกของบุคคลแต่ละคน ซึ่งมีการจัดการค่อนข้างคงที่ ส่งผลต่อการมีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่น การปรับเปลี่ยนทางจิตใจ ร่างกาย และสภาวะแวดล้อมทางสังคม

จากความหมายของบุคลิกภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละคนที่ได้รับมาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม แล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม ลักษณะภายนอก ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา กิริยาท่าทาง การพูดจา และลักษณะภายใน ได้แก่ อารมณ์ ความคิด ความรู้สึก และสามารถทำนายได้

ความสำคัญของบุคลิกภาพ

ความสำคัญของบุคลิกภาพมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

อารี พันธุ์ณี (2546 : 67) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญหลายประการ ได้แก่

1. เกิดความมั่นใจ คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะมีความรู้สึกมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้นกล้าแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อันส่งผลให้บุคคลสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ดีอีกด้วยทำให้ผู้พบเห็นผู้เกี่ยวข้องให้ความสนใจและเกิดความเชื่อมั่นต่อบุคคลนั้น

2. ความสำเร็จ คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี สามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็นประกอบกับมีความเชื่อมั่นในตัวเอง จึงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับความสามารถเรียกความศรัทธาให้ผู้พบเห็นและเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือจึงทำให้ได้รับความสะดวกพร้อมเพรียงและปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ดี

3. ความเป็นตัวของตัวเอง คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะมีลักษณะเอกลักษณ์เฉพาะตัวและเป็นตัวของตัวเอง จึงสามารถแสดงตนได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งด้านการแสดงความคิดเห็นและการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ

4. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีจะตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งไม่เหมือนใครและแสดงลักษณะของตนเองทั้งในด้านรูปร่าง นิสัย สติปัญญา จึงทำให้ผู้พบเห็นยอมรับความแตกต่างของบุคคลได้ ช่วยให้สามารถรู้จักและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้

5. การปรับตัวคือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี มีความเป็นตัวของตัวเอง ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดียิ่งขึ้นสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลที่แวดล้อมและเกี่ยวข้องได้

6. การยอมรับของกลุ่ม คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ต้องตาต้องใจ นิยมชมชอบ ศรัทธา เชื่อมั่นและได้รับการยอมรับจากกลุ่มเป็นอย่างดีทำให้รู้สึกพอใจ ยินดีและมีความมั่นคงทางด้านจิตใจ

7. การคาดหมายพฤติกรรม คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีแตกต่างกันทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลนั้นได้ เช่น บุคคลที่ยิ้มแย้มแจ่มใสมักเป็นคนที่มึนุษย์สัมพันธ์ที่ดี
พีรพล เทพประสิทธิ์ (2549 : 198) กล่าวว่า ความสำคัญของบุคลิกภาพมีด้วยกันหลายประการ ได้แก่

1. ทำให้เกิดความมั่นใจคือ การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นจะส่งผลให้บุคคลเกิดความมั่นใจในการแสดงออก รวมถึงรู้แนวทางของการปฏิบัติที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เช่น บุคคลที่มีบุคลิกภาพทางกายที่ดี เช่น เดินตัวตรง แต่งกายดี ย่อมได้รับความสนใจและเชื่อมั่นจากบุคคลที่พบเห็น โอกาสของการที่จะประสบความสำเร็จจะมีมากขึ้น และผู้เป็นเจ้าของบุคลิกภาพจะเกิดความมั่นใจได้มากขึ้นในการแสดงออก

2. ความสำเร็จ คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดี จะได้เปรียบคนอื่น ๆ เสมอ เพราะการที่มีบุคลิกภาพดีนั้นจะทำให้ได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากผู้พบเห็นเป็นทุนเดิมแล้วยังจะส่งผลให้การประสานงานใด ๆ ย่อมสำเร็จได้ง่ายขึ้น และได้รับความร่วมมือจากทุกคนมากกว่าคนที่ไม่มีบุคลิกภาพที่ไม่ดี

3. ความเป็นตัวของตัวเองคือ บุคลิกภาพทำให้บุคคลแต่ละคนมีลักษณะเฉพาะของตนเอง ซึ่งบุคลิกภาพบางอย่างอาจเป็นต้นแบบให้กับบุคคลอื่น ๆ รอบข้างได้ เช่น เด็กชายมักจะเลียนแบบบุคลิกภาพของพ่อ หรือเด็กหญิงมักจะเลียนแบบบุคลิกของแม่ เพื่อการพัฒนาการทางเพศที่ถูกต้องสมบูรณ์ เป็นต้น

4. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล คือ การที่จะบอกว่าบุคคลใดมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นนั้นจะต้องอาศัยการสังเกตจากสิ่งที่มองเห็นก่อน คือ พฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอในแต่ละบุคคล เช่น ครรชิตชอบเดินแกว่งมือ ประภาชอบเดินหลังโกง เป็นต้นบุคลิกภาพช่วยให้คนเราสามารถจดจำ และเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี และทราบถึงวิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับบุคคลเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. การปรับตัว คือ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น เช่น บุคคลที่มีบุคลิกเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ย่อมจะเป็นที่ชื่นชอบต่อบุคคลทั่วไป การที่จะต้องปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ ย่อมเกิดขึ้นได้ง่ายเนื่องจากสถานการณ์เอื้ออำนวยต่อการเกิดความสัมพันธ์ที่ดี และอีกประการหนึ่งนั่น คือ การที่เรารู้บุคลิกภาพของผู้อื่นจะทำให้เกิดการปรับตัวเข้ากับบุคคลนั้นได้ง่ายขึ้น

6. การยอมรับของกลุ่ม คือ บุคคลที่มีบุคลิกภาพดีมักเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปโอกาสของการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นก็ย่อมมีมากขึ้น ทำให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ตลอดจนทำให้เกิดความมั่นคงทางจิตใจอีกประการหนึ่งด้วย

7. การคาดหมายพฤติกรรม คือ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลโดยทั่วไปมีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับคน ๆ นั้นได้ และทำให้สามารถพยากรณ์ได้ว่าหากมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้นก็อาจจะพบการตอบสนองจากบุคคลนั้นในลักษณะใดมากที่สุด เช่น บางคนเมื่อโกรธจะแสดงกริยาก้าวร้าว ในขณะที่บางคนเมื่อโกรธอาจเงียบขรึมเก็บตัว

ชูชัย สมิทธิไกร (2551 : 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมากช่วยให้เกิดประโยชน์หลายประการ ได้แก่

1. ทำให้เกิดความมั่นใจ ผู้มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น
2. เกิดการยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และต้องการที่จะให้อยู่ในกลุ่ม เกิดการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การที่เรารู้บุคลิกภาพของผู้อื่น
3. ทำให้เราสามารถปรับตัว เข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้นง่ายขึ้นเกิดความสำเร็จ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบคนอื่นเสมอ เพราะสามารถสร้างความศรัทธา น่าเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น
4. ทำให้ได้รับความร่วมมือ และการติดต่อด้วยดี ช่วยให้ทำงานได้สำเร็จง่ายขึ้น
5. เอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ไม่ดีได้

ยูพิน มินสาค (2557 : 94) กล่าวว่า การมีบุคลิกภาพที่ดีนั้นจะเป็นผลให้บุคคลนั้นมีลักษณะสำคัญที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในหลายด้าน ได้แก่

1. ทำให้มีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความจริงได้อย่างถูกต้อง การแสดงอารมณ์จะอยู่ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม
2. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี มีความสามารถในการทำงานที่อำนวยความสะดวกต่อผู้อื่นและสังคมได้
3. มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น
4. มีความสามารถในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาทางการแสดงออกของตนต่อผู้อื่นได้ดีขึ้น

จากความสำคัญของบุคลิกภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญหลายประการ ได้แก่ ทำให้เกิดความมั่นใจ ความสำเร็จ ความเป็นตัวของตัวเอง เอกลักษณะของบุคคล การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล การปรับตัว การยอมรับของกลุ่ม ทำให้ได้รับความร่วมมือ การคาดหมายพฤติกรรม ความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความจริง ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคม และความสามารถในการพัฒนาตนเอง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

อรอนงค์ ทองไทย (2547 : 64 - 65) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมี 2 ปัจจัย ได้แก่

1. พันธุกรรม คือ ลักษณะต่าง ๆ ที่ถ่ายทอดจากบรรพบุรุษสู่ลูกหลาน โดยผ่านสายโลหิต พันธุกรรมเป็นองค์ประกอบแรกที่กำหนดลักษณะบุคลิกภาพของบุคคล พันธุกรรมมีอิทธิพลอย่างมากต่อลักษณะทางกาย เช่น รูปร่าง หน้าตา สีผิว สีผมส่วนสูง รวมทั้งมีอิทธิพลต่อระดับสติปัญญาของบุคคลด้วย
2. สิ่งแวดล้อม คือ สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลตั้งแต่ปฏิสนธิจนตายมีอิทธิพลในการหล่อหลอมบุคลิกภาพ ได้แก่
 - 2.1 สิ่งแวดล้อมในขณะที่อยู่ในครรภ์มารดา ได้แก่ อาหาร สารเคมี ยา เชื้อโรค ที่มารดาได้รับรวมทั้งสภาพอารมณ์ของหญิงมีครรภ์ล้วนส่งผลต่อบุคลิกภาพของเด็กทั้งสิ้น
 - 2.2 สิ่งแวดล้อมในขณะที่เด็กเกิด ได้แก่ อุบัติเหตุขณะคลอด การขาดออกซิเจน ส่งผลต่อบุคลิกภาพด้านร่างกายและสติปัญญา

2.3 สิ่งแวดล้อมหลังเกิดคือสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เด็กเกิดจนตาย มีอิทธิพลในการหล่อหลอมบุคลิกภาพมาก ได้แก่ ครอบครัว เป็นสังคมหรือสิ่งแวดล้อมแรกของเด็ก เป็นตัวแทนแรกของสังคมในการอบรมขัดเกลา รวมทั้งเป็นแม่แบบบุคลิกของเด็กด้วย

2.4 สภาพแวดล้อมภายในครอบครัว ได้แก่ วิธีเลี้ยงดู ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม จำนวนพี่น้อง ทักษะคติ และความคาดหวังต่อลูกล้วนมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพของเด็กทั้งสิ้น

2.5 สถาบันทางสังคมอื่น ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เช่น สถาบันการศึกษา ศาสนา การเมือง สื่อมวลชน เป็นสภาพแวดล้อมทางสังคมที่สำคัญในการหล่อหลอม บุคลิกภาพของบุคคล โดยจะถ่ายทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม กฎหมาย ศาสนา ให้แก่บุคคลในสังคม ได้เกิดการเรียนรู้

เดิมศักดิ์ คทวณิช (2549 : 233 - 234) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพมีด้วยกัน 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยด้านพันธุกรรมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล ส่วนใหญ่แล้วจะ พบว่าบุคลิกภาพ ในส่วนของลักษณะภายนอกหรือทางร่างกายนั้นจะได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรมเป็นส่วนใหญ่ เช่น บุคลิกภาพ ลักษณะด้านรูปร่างหน้าตา เส้นผม สีผิว ความสูง ลักษณะทางเพศ กลไกการทำงานของร่างกายบางอย่าง แม้กระทั่ง โรคภัยไข้เจ็บบางประการ และสติปัญญา
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีต่อบุคลิกภาพของบุคคล สำหรับสิ่งแวดล้อมนักจิตวิทยาถือปัจจัยสำคัญ ในการกำหนดบุคลิกภาพมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ครอบครัว สถานศึกษา ศาสนา สื่อมวลชน รวมถึงสังคมทุกระดับที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องด้วยโดยสิ่งแวดล้อมทางสังคมเหล่านี้จะให้ประสบการณ์ต่าง ๆ แก่บุคคลและสั่งสมมาเป็นบุคลิกภาพเฉพาะของบุคคลนั้นสำหรับประสบการณ์ดังกล่าวมีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

2.1 ประสบการณ์ร่วม ได้แก่ วัฒนธรรมการแต่งกาย ความเชื่อ การแสดงบทบาททางเพศ การเลือกประกอบอาชีพ และมารยาททางสังคม

2.2 ประสบการณ์เฉพาะ ได้แก่ ประสบการณ์เฉพาะที่เกิดจากการอบรมเลี้ยงดูสั่งสอนจากพ่อแม่ ครูอาจารย์ พระ หรือผู้สอนศาสนาที่แตกต่างกันทำให้แต่ละคนเติบโตมาจากสังคมเดียวกันแต่บุคลิกภาพบางอย่างแตกต่างกัน

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2549 : 199 - 200) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลิกภาพของแต่ละคนแตกต่างกันมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. พันธุกรรม และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยพันธุกรรมส่วนใหญ่เป็นลักษณะภายนอก

2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการกำหนดบุคลิกภาพมากกว่าพันธุกรรม โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย ครอบครัว สถานศึกษา สื่อมวลชน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551 : 47) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างสัญชาตญาณ อดัตตา และจิตสำนึก ซึ่งจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบอยู่ภายในจิตใจของบุคคลปัจจุบันนักวิชาการมีความเชื่อว่าบุคลิกภาพถูกกำหนดขึ้นจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

1. ลักษณะทางพันธุกรรม และสิ่งแวดล้อมบุคลิกภาพถูกกำหนดขึ้นด้วยลักษณะเพียงอย่างเดียวบุคคลจะมีลักษณะผสมระหว่างบรรพบุรุษแต่ละคนหรือครอบครัวเท่านั้น
2. สิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล เช่น การเลี้ยงดู การรับรู้ การเรียนรู้ วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละสังคม

จากปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคลิกภาพที่สำคัญมี 2 ปัจจัยได้แก่ ปัจจัยด้านพันธุกรรม ซึ่งส่วนใหญ่เป็นคุณลักษณะบุคลิกภาพภายนอก บุคลิกภาพ ลักษณะด้านรูปร่างหน้าตา เส้นผม สีผิว ความสูง ลักษณะทางเพศ กลไกการทำงานของร่างกายบางอย่าง แม้กระทั่งโรคภัยไข้เจ็บบางประการ และสติปัญญา ส่วนปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งในการกำหนดบุคลิกภาพมากกว่าพันธุกรรมคือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ประกอบด้วย ครอบครัว สถานศึกษา สื่อมวลชน

ลักษณะทางบุคลิกภาพ

ลักษณะทางบุคลิกภาพมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ภิญโญ สาธร (2551 : 110) กล่าวว่า ลักษณะบุคลิกภาพที่สำคัญ ประกอบด้วย

3 ลักษณะ ได้แก่

1. ลักษณะทางกาย เป็นลักษณะที่มองเห็นได้โดยง่าย ได้แก่ รูปร่าง หน้าตาเป็นลักษณะภายนอกที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลรอบข้าง และผู้มาติดต่อบุคคลที่มีรูปร่างหน้าตาดีย่อมได้เปรียบบุคคลอื่น แต่จะต้องอาศัยลักษณะอย่างอื่น เช่น กิริยามารยาทดี มีความเป็นกันเอง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีความสามารถในการพูดที่ดีเป็น ประกอบด้วย การแต่งกาย ความสะอาด และสุขภาพอนามัย กิริยาท่าทาง
2. บุคลิกภาพทางอารมณ์และจิตใจ ได้แก่ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ
3. บุคลิกภาพทางวาจา ลักษณะทางวาจาที่ดีควรมี วาจาสุภาพนุ่มนวล ใช้ภาษาที่เข้าใจง่ายและจดจำได้ง่าย น้ำเสียงและคำพูดที่ใช้ภาษาที่เหมาะสม

ชูชัย สมितिไกร (2554 : 107) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคลมี 5 องค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่

1. ความหวั่นไหวทางอารมณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นหรือสถานการณ์ และความสามารถในการจัดการกับความเครียด
2. การเปิดเผยตนเอง หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงการชอบเข้ากลุ่มกับคนหมู่มาก ชอบเข้าสังคม ชอบพูดคุย กล้าแสดงออก ตื่นตัว ชอบความสนุกตื่นเต้นและมองโลกในแง่ดี
3. การเปิดรับประสบการณ์ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความสนใจใฝ่รู้ในเรื่อง ต่าง ๆ ชอบหาประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ
4. การเห็นตามผู้อื่น หมายถึง ลักษณะการมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเข้าใจผู้อื่น และกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความสำนึกผิดชอบ หมายถึง ลักษณะที่แสดงถึงความเชื่อถือได้มีจุดหมายในชีวิต มีความตั้งใจแน่วแน่และมีความรับผิดชอบ

ยุพิน มินสาคร (2557 : 94 - 95) กล่าวว่า ลักษณะของบุคลิกภาพออกเป็น 2 ลักษณะที่สำคัญ ได้แก่

1. บุคลิกภาพภายใน เป็นความจำเป็นที่คนเราจะต้องพัฒนาบุคลิกภาพภายในเสียก่อน เพื่อการนำไปสู่การมีบุคลิกภาพภายนอก หรือการมีประพฤติกปฏิบัติในด้านต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานภาพของตนเอง สภาพการณ์แวดล้อมบุคคลที่เราติดต่อเกี่ยวข้องกับได้แก่ความเชื่อมั่นในตนเอง ความกระตือรือร้น ความรอบรู้ ความคิดริเริ่ม ความจริงใจ ความรู้ กาลเทศะ ปฏิภาณไหวพริบ ความรับผิดชอบ อารมณ์ขัน และความมีคุณธรรม
2. บุคลิกภาพภายนอกได้แก่พฤติกรรมท่าทีการแสดงออกในด้านต่าง ๆ ของคนเราดงามเหมาะสม ทำให้ได้รับความชื่นชม การยอมรับและสรรเสริญจากบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี สำหรับบุคลิกภาพภายนอกที่จำเป็นได้แก่ รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย การปรากฏตัว กิริยาท่าทางการสบสายตา การใช้น้ำเสียง การใช้ถ้อยคำภาษา และศิลปะการพูด

روبบิน และจูด (Robbins & Judge. 2009 : 142 - 145) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. ด้านการแสดงตัว คือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกที่ชอบเข้าสังคมเป็นที่ยอมรับและมีความมั่นใจ
2. ด้านความมีไมตรี คือ บุคคลที่มีลักษณะมนุษยสัมพันธ์ดีให้ความร่วมมือและน่าไว้วางใจ
3. ด้านความมีสติ คือ บุคคลที่มีความรับผิดชอบสูง มุ่งมานะและชอบจัดการ

4. ด้านความมั่นคงทางอารมณ์ คือ บุคคลที่มีลักษณะที่ใจเย็น สุขุม รอบคอบ มั่นใจและปลอดภัย

5. ด้านความเปิดรับประสบการณ์ คือ บุคคลที่มีลักษณะบุคลิกที่ชอบใฝ่รู้ มีความคิดสร้างสรรค์ช่างสังเกต อยากรู้ อยากเห็น

คอสตา และ แมคครี (Costa & McCrae, 2005 : 511 - 516) กล่าวว่า บุคลิกภาพของบุคคล มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ ได้แก่

1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะการตอบสนองต่อสิ่งเร้าของบุคคล โดยสิ่งเร้าจะต้องมีปริมาณและความเข้มเพียงพอที่จะดึงอารมณ์ทางลบในตัวบุคคลออกมา โดยบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว แบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย ได้แก่

1.1 ความวิตกกังวล (Anxiety) หมายถึง บุคคลที่มีความว้าวุ่น หวาดกลัว มีแนวโน้มที่จะวิตก ตื่นกลัว ตึงเครียด กระสับกระส่าย

1.2 ความรู้สึกเป็นศัตรูอย่างโกรธเคือง (Angry Hostility) เป็นลักษณะที่แสดงถึงแนวโน้มความโกรธ และภาวะที่เกี่ยวข้อง เช่น ความหงุดหงิดและความขุ่นเคือง

1.3 ความซึมเศร้า (Depression) หมายถึง บุคคลที่มีแนวโน้มรู้สึกผิด เศร้า สิ้นหวัง ว้าเหว่และท้อแท้ง่าย

1.4 คำนึงถึงแต่ตัวเอง (Self-consciousness) หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกไม่สบายใจเมื่อมีผู้อื่นอยู่แวดล้อม รับรู้การแสดงออกที่ผู้อื่นมีต่อตนเองอย่างรวดเร็ว และมีแนวโน้มรู้สึกอาย กังวลกับการเข้าสังคม

1.5 มีแรงกระตุ้นภายในตนเองสูง (Impulsiveness) หมายถึง การไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้น หรือความต้องการของตนเองได้

1.6 มีอารมณ์เปราะบาง (Vulnerability) หมายถึง ผู้ที่ไม่สามารถทนเผชิญต่อความเครียดได้ เป็นผู้ที่ต้องพึ่งพาผู้อื่น สิ้นหวัง ตื่นตระหนกเมื่อประสบกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) หมายถึง จำนวนของสัมพันธ์ภาพที่มีต่อผู้อื่น กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงจะชอบพบปะ สร้างความสัมพันธ์กับคนจำนวนมาก ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำจะไม่ชอบพบปะ สร้างสัมพันธ์ภาพกับใคร โดยบุคลิกภาพแบบแสดงตัวแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย ได้แก่

2.1 การเป็นผู้มีความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง ผู้ที่มีความรักและเป็นมิตรต่อผู้อื่น ด้วยความจริงใจอย่างแท้จริง

2.2 ความชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Gregariousness) หมายถึง ผู้ที่ชอบอยู่ร่วมกับผู้อื่นเป็นหมู่คณะ

2.3 การแสดงออกแบบตรงไปตรงมา (Assertiveness) หมายถึง ผู้ที่กล้าแสดงความเป็นผู้นำหรือมีอิทธิพลในสังคม

2.4 การชอบทำกิจกรรม (Activity) หมายถึง ผู้ที่มีความว่องไว ค่อนข้างมีความต้องการทำกิจกรรมอยู่เสมอ

2.5 ชอบแสวงหาความตื่นเต้น (Excitement Seeking) หมายถึง ผู้ที่ชอบอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่สดใส

2.6 การมีอารมณ์ทางบวก (Positive-Emotion) หมายถึง ผู้ที่มีความสนุกสนาน มีความสุข มีความหวัง และมองโลกในแง่ดี

3. บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) หมายถึง กลุ่มความสนใจที่ดึงดูดให้บุคคลสนใจและติดตามสิ่งนั้นๆ โดยผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์สูงจะให้ความสนใจสิ่งรอบตัว มีระดับความสนใจแต่ละเรื่องในเชิงกว้าง ในขณะที่ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบรับประสบการณ์ต่ำจะให้ความสนใจต่อสิ่งรอบตัวน้อย แต่จะให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่ตนสนใจ โดยสนใจในเชิงลึก โดยแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย คือ

3.1 การเป็นคนช่างฝัน (Fantasy) หมายถึง ผู้ที่มีความใฝ่ฝัน เต็มไปด้วยจินตนาการ ความฝันและความสร้างสรรค์

3.2 ความสุนทรีย์ (Aesthetics) หมายถึง ผู้ที่หวั่นไหวกับความงามของศิลปะบทกวี

3.3 การเปิดเผยความรู้สึก (Feeling) หมายถึง ผู้ที่รับรู้อารมณ์ ความรู้สึกภายในตนเอง

3.4 การปฏิบัติ (Action) หมายถึง ผู้ที่ชอบความแปลกใหม่ พร้อมทั้งจะทดลองสิ่งใหม่ๆ เช่น รับประทานอาหารใหม่ๆ ไปในสถานการณ์ที่ใหม่ๆ ทำในสิ่งที่ไม่ใช่ความเคยชินที่เคยปฏิบัติอยู่

3.5 การใช้ความคิด (Ideas) หมายถึง การมีความคิดเปิดรับเหตุการณ์หรือเรื่องใหม่ และมีความคิดสร้างสรรค์

3.6 การยอมรับค่านิยม (Values) หมายถึง การมีความพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนและตรวจสอบค่านิยมต่างๆ เช่น ค่านิยมทางการเมือง สังคม ศาสนา โดยไม่ยึดติดกับค่านิยมของตัวเอง

4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง แหล่งที่บุคคลใช้เป็นบรรทัดฐานในการทำพฤติกรรมที่ถูกต้อง ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูงจะมีแหล่ง

ที่ใช้เป็นบรรทัดฐานมาก เช่น คู่สมรส ศาสนา ผู้นำ เพื่อน หัวหน้าหรือต้นแบบวัฒนธรรมที่ตนสนใจสำหรับผู้ที่บุคลิกภาพแบบประนีประนอมต่ำ จะรับฟังเฉพาะความคิดเห็นของตนเองมากกว่าทำตามบรรทัดฐานอื่น บุคลิกภาพแบบประนีประนอมแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย ได้แก่

4.1 การไว้วางใจผู้อื่น (Trust) หมายถึง การเชื่อว่าผู้อื่นมีความซื่อสัตย์มีเจตนาที่ดี

4.2 ความตรงไปตรงมา (Straightforwardness) หมายถึง ความจริงใจที่มีต่อผู้อื่นและปฏิบัติต่อกันอย่างตรงไปตรงมา

4.3 ความรู้สึกเอื้อเฟื้อ (Altruism) หมายถึง ผู้ที่มีความห่วงใยในสวัสดิภาพผู้อื่น ชอบช่วยเหลือ

4.4 การยอมตามผู้อื่น (Compliance) หมายถึง ผู้ที่มีลักษณะอ่อนโยนตอบสนองการกระทำของผู้อื่นอย่างสุขุม

4.5 ความอ่อนน้อมถ่อมตน (Modesty) หมายถึง ผู้ที่อ่อนน้อมถ่อมตนไม่ยกตนเหนือผู้อื่น

4.6 ความมีจิตใจอ่อนโยน (Tender - Mindedness) หมายถึง ผู้ที่ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ต่อผู้อื่น และมีความห่วงใยต่อความต้องการของผู้อื่น

5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง กลุ่มของเป้าหมายที่บุคคลให้ความสนใจ เป็นบุคลิกภาพด้านการมุ่งสู่เป้าหมาย ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูง จะให้ความสนใจกับเป้าหมายที่มีจำนวนน้อย โดยจะให้ความสนใจและมีวินัยในตัวเองเพื่อมุ่งไปยังเป้าหมายนั้น ส่วนผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะให้ความสนใจเป้าหมายที่มีจำนวนมาก และจะแสดงอาการ ไขว้เขว ว่าุ่นใจเมื่อมีเป้าหมายหลากหลาย บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกแบ่งเป็น 6 ลักษณะย่อย ได้แก่

5.1 การมีความสามารถ (Competence) หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถจัดการกับชีวิตของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความเป็นระเบียบ (Order) หมายถึง ผู้ที่ชอบเป็นระเบียบ เป็นระบบ

5.3 ความรับผิดชอบในหน้าที่ (Dutifulness) หมายถึง ผู้ที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรมและปฏิบัติตามคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5.4 ความต้องการใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Striving) หมายถึง ผู้ที่มีความมุ่งมั่นจริงจัง เพื่อให้ประสบความสำเร็จในงานตามเป้าหมาย

5.5 ความมีวินัยต่อตนเอง (Self-Discipline) หมายถึง ผู้ที่สามารถเริ่มงาน และปฏิบัติงานจนสำเร็จ ซื่อตรงต่อแนวทางปฏิบัติของตนเองเพื่อให้เกิดความสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคหรือความเบื่อหน่ายก็ตาม

5.6 ความสุขุมรอบคอบ (Deliberation) หมายถึง ผู้ที่มีความรอบคอบมีความระมัดระวังในการลงมือปฏิบัติ

จากลักษณะทางบุคลิกภาพดังกล่าวข้างต้นมีหลายแนวคิดสำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกตามแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของ คอสตา และ แมคครี (Costa & McCrae, 2005 : 511 - 516) ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหัวนโหนก บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ผู้วิจัยนำมานิยามปฏิบัติการ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ประกอบด้วย การควบคุมอารมณ์ ความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ความขยันอดทนในการทำงาน การสร้างความเชื่อมั่น ความซื่อสัตย์สุจริต ความเข้มแข็ง การให้ความเป็นธรรม การกล้าคิดกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้นในการทำงาน การรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น การมีเหตุผลในการตัดสินใจ การเสียสละตนเอง ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความเป็นกันเอง การมีส่วนร่วมกับชุมชน การให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีความรับผิดชอบ การมีระเบียบวินัย การเป็นแบบอย่างที่ดี การแต่งกายที่เหมาะสม การพูดจาที่ไพเราะน่าฟัง การยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ

ลักษณะทางแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจเป็นสิ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์ อันเกิดจากความต้องการหรือความปรารถนาที่จะพยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์อาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ แรงจูงใจเกิดจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคล แรงจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรมและสิ่งเร้าอื่นเช่น การยอมรับของสังคม สภาพบรรยากาศที่เป็นมิตร การบังคับขู่เข็ญ การให้รางวัลหรือกำลังใจหรือการทำให้เกิดความพอใจ ส่วนเป็นเหตุจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

กิติมา ปรีดีดิลก (2549 : 156) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัลเป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์ และเป็นสิ่งที่จะช่วยให้คนไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ แรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น

ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์ (2550 : 27) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความจำเป็น ความต้องการ แรงขับหรือแรงกระตุ้นอันเกิดขึ้นภายในบุคคล แรงจูงใจจะถูกผลักดันไปสู่เป้าหมาย

เสนาะ ดิยาว (2551 : 208) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่ในงานขององค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีเงื่อนไขว่า การทุ่มเทนั้นเพื่อสนอง ความต้องการของคนคนนั้น

พรรณราย ทรัชยะประภา (2552 : 41) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปยังจุดหมายปลายทาง และเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตก อยู่ในสภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือ แสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

สุเมธ เดียววิเศษ (2553 : 4) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นที่ทำให้มนุษย์ กระทำกิจกรรมหรือพฤติกรรมออกมาและเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง แรงจูงใจจะถูกนำมุ่งหน้าสู่เป้าหมาย อาจเป็นลักษณะของจิตสำนึกหรือจิตใต้สำนึกก็ได้

ขงยุทธ เกษสาคร (2555 : 143) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์ภายใน ร่างกายของบุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าเรียกว่า สิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดความต้องการอันนำไปสู่แรงขับ ภายในที่จะแสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้องตรงตามเป้าหมายขององค์การ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2556 : 163) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังผลักดันจาก ภายในจิตใจของพนักงาน ให้แสดงพฤติกรรมที่ให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

จากความหมายของแรงจูงใจที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง เทคนิควิธีการที่ ผู้บริหารใช้ในการกระตุ้นบุคลากรให้ถือปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ก่อให้เกิดความ ต้องการอันนำไปสู่แรงขับภายใน เป็นสิ่งที่ช่วยให้คนเต็มใจและพยายามทำงานอย่างเต็มที่เพื่อไปถึง วัตถุประสงค์ที่ต้องการ แรงจูงใจจึงเป็นพลังผลักดันให้คนใช้ความสามารถมากขึ้น เพื่อให้เกิด ความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ความสำคัญของแรงจูงใจ

ความสำคัญของแรงจูงใจมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550 : 316) กล่าวว่า แรงจูงใจมีความสำคัญในการบริหารงาน ทั้งต่อองค์การ ต่อผู้บริหารและต่อบุคคลที่ทำงาน ดังนี้ ความสำคัญต่อองค์การ ได้แก่ ช่วยให้ ได้ คนดีมีความสามารถมาร่วมงานกับองค์การและอยู่กับองค์การ ทำให้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรจะ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ และช่วยเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ ขององค์การ ความสำคัญต่อผู้บริหาร ได้แก่ ช่วยให้การมอบหมายอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยขจัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหาร และเอื้ออำนวยต่อการสั่งการความ

สำคัญต่อบุคลากร ได้แก่ ช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรและ
 สนองตอบความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร
 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องค่าตอบแทนและมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552 : 156 - 157) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มี
 สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำคือพนักงานเหล่านั้นมีความต้องการที่จะทำงาน
 มีความตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น
 ดำรงตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร สร้างสรรค์และพัฒนางานและองค์กรอย่างยาวนาน แต่ถ้าคน
 ขาดแรงจูงใจในการทำงาน คนนั้นจะเฉื่อยชา ขาดความตั้งใจ ขาดความใส่ใจในการทำงาน สักแต่
 ทำงานออกมาให้เสร็จพ้น ๆ ตัวไป ผลงานที่ออกมาจึงมักมีคุณภาพต่ำ หรือสร้างความเสียหายให้
 เกิดขึ้นแก่องค์กร แรงจูงใจจะเป็นปัจจัยที่แสดงความเต็มใจความตั้งใจที่จะทำ แต่อย่างไรก็ตาม
 ผลการปฏิบัติงานยังคงขึ้นอยู่กับความสามารถคือพนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถในการทำงาน
 นั้น ๆ ความสามารถจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้คน คนนั้นทำงานนั้น ๆ ได้ และอีกปัจจัยคือ
 โอกาสหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง เช่น คน คนนั้นมีโอกาสได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ
 หรือมีโอกาสดูแลออก เขาจะสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดขึ้นได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

สุเมธ เดียววิเศษ (2553 : 7) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารต้อง
 พยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้อง
 กันเมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย การสร้างแรง
 จูงนั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่
 ถูกต้องจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและประโยชน์กับ
 ผู้ปฏิบัติงานเอง

ขงยุทธ เกษสาคร (2555 : 145) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ
 สูงจะมีความทะเยอทะยานมีการมุ่งแข่งขันและความพยายามที่จะปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น
 การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องจัดให้แก่สมาชิกในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงาน
 บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2556 : 163) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานทำให้องค์กร
 ได้รับผลงานอย่างเต็มที่จากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์กร ลดความสูญเสียอันเกิดจาก
 ความเลเซยความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนด ทำให้เกิดความคิด
 สร้างสรรค์ในการทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกใน
 ผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงาน
 ที่ทำลงไป

ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กรเพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงานเป็นรากฐานในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

จากความสำคัญของแรงจูงใจที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะแรงจูงใจทำให้เกิดการกระทำ คือพนักงานเหล่านั้นมีความต้องการที่จะทำงาน มีความ ตั้งอกตั้งใจในการทำงาน ทุ่มเท และใช้ความพยายามในการทำงานให้มีคุณภาพมากขึ้น แรงจูงใจ ในการทำงานทำให้องค์กรได้รับผลงานอย่างเต็มที่จากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ในองค์กร ลดความสูญเสียอันเกิดจากความละเลยความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการ ปฏิบัติงานที่กำหนดผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้องจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการ ปฏิบัติงานทั้งที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง

ประเภทของแรงจูงใจ

ประเภทของแรงจูงใจมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2550 : 169 - 170) กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น พนักงาน มีความตั้งใจทำงานด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวเอง ไม่ใช่เพราะถูกบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใด ๆ มากกระตุ้น

2. การจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทางหรือสิ่งที่เขาได้รับ และนำไปสู่การแสดงผลพฤติกรรมของ บุคคลตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้นหรือผู้จูงใจ

จันทรานี สงวนนาม (2551 : 253) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. การจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่ง บางอย่าง ด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งของล่อใจใด ๆ มากกระตุ้น ซึ่งถือว่ามีคุณค่าต่อการ ปฏิบัติงาน ต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่ ความต้องการ ความปรารถนา ความ ทะเยอทะยาน ความสนใจพิเศษ ทัศนคติหรือเจตคติ

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงผลพฤติกรรมตามจุดหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจภายนอก ได้แก่ เป้าหมาย ความ คาดหวัง ความก้าวหน้า สิ่งล่อใจต่าง เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การ ลงโทษ การแข่งขัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2551 : 226) กล่าวว่า อธิบายถึงแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ว่า ในสถานการณ์หนึ่งผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความพยายามที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จ โดยการเปรียบเทียบมาตรฐาน ถ้าผลงานสูงกว่าหรือเท่าเกณฑ์มาตรฐานถือว่า ประสบผลสำเร็จตามความคิดของเขาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ขึ้นอยู่กับ 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความคาดหวัง หมายถึงความคาดหวังล่วงหน้าถึงผลการกระทำของตนเอง คนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะคาดหวังถึงความสำเร็จของงาน สิ่งล่อใจ ความพึงพอใจที่ได้รับจากการทำงาน เช่น งานที่ตนสนใจ หนัก มีผลตอบแทนสูง ถ้ามีสิ่งล่อใจเป็นที่น่าพอใจของบุคคล จะทำให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย
2. แรงจูงใจจากความพึงพอใจในการแสวงหาความสุขและหลีกเลี่ยงความผิดหวัง คนเรากระทำการใดก็ย่อมหวังได้รับความสุขความพอใจกับการกระทำ
3. ต้องการความสำเร็จ และกลัวความล้มเหลว คนที่ต้องการความสำเร็จมากกว่า จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง

ภิญโญ สาธร (2551 : 273 - 278) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขึ้นอยู่กับประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ วิธีการให้ผลประโยชน์แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีด้วยกัน 8 ประการ ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ
2. โอกาสที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ
3. สภาพทางการอันเป็นที่พึงปรารถนา
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ
5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรทำเป็นนิสัย
6. การมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
7. สภาพการทำงาน
8. การอยู่ร่วมกันในองค์กร

สุเมธ เดียววิเศษ (2553 : 12 - 13) กล่าวว่า แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีหลายวิธี เช่น

1. การออกคำสั่งในลักษณะเด็ดขาดเป็นการจูงใจที่เน้นผลงาน
2. การดำเนินงานแบบใช้ศิลปะและเทคนิคในการจูงใจที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและสมาชิกในองค์กร
3. การดำเนินงานแบบต่อรองเป็นการจูงใจที่มีลักษณะเป็นไปทางบวก

4. การดำเนินงานแบบให้จิตใจตนเองเป็นการจูงใจที่มุ่งสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

จากประเภทของแรงจูงใจที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประเภทแรงจูงใจ มีด้วยกันหลายประการ ประกอบด้วย การยกย่องชมเชย การแนะนำติเตียน การให้รางวัล การปรับเปลี่ยนการทำงาน การประกวดแข่งขัน การลงโทษ การออกคำสั่งที่เด็ดขาด การมอบงานที่เหมาะสม การมอบงานที่ท้าทาย การให้โอกาสในการทำงาน การปรับการทำงานให้เหมาะสม การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความก้าวหน้าในการทำงาน

ผู้วิจัยนำมานิยามปฏิบัติการ ลักษณะทางแรงจูงใจ ประกอบด้วย การยกย่องชมเชย การให้คำแนะนำ การลงโทษ การให้กำลังใจ การให้รางวัล การจัดสวัสดิการ การมอบงานให้ตรงกับความสามารถ การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน การส่งเสริมความก้าวหน้า การออกคำสั่งในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การสอบถามปัญหาการทำงาน

ลักษณะทางทักษะการบริหาร

ความหมายของทักษะการบริหาร

ทักษะการบริหารเป็นความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากองค์การอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ โดยผ่านกระบวนการทางการบริหารอย่างมีระบบเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 11) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อย 4 ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

ชัยยงค์ วงศ์ประกอบ (2547 : 22) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง การที่บุคคลสามารถกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่วว่องไว โดยแสดงออกมาทางร่างกายสติปัญญา และเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปด้วย

สุเทพ เชาวลิต (2549 : 24) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถที่ถูกพัฒนาให้นำมาใช้ปฏิบัติงานได้ ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัว ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่เป็นพื้นฐานนั้นควรมีอย่างน้อย 3 ทักษะตามแนวคิดของ แคทซ์ และผู้บริหารสามารถพัฒนาสังเคราะห์ทักษะการบริหารที่จำเป็นให้เพิ่มขึ้นให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ในความรับผิดชอบเพื่อทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมคิด บางโม (2550 : 76) กล่าวว่า ทักษะการการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถรวมทั้งการใช้ศาสตร์และศิลป์ ผลักดันให้กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ

สุเทพ พงศรีวัฒน์ (2550 : 112) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิผล

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 11) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง การทำกิจกรรมโดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จากความหมายของทักษะการบริหารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร ในการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่าง ๆ โดยอาศัยกระบวนการทางการบริหาร เพื่อนำพาองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความสำคัญของทักษะการบริหาร

ความสำคัญของทักษะการบริหารมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

เสนาะ ดิยาว (2546 : 9) กล่าวว่า ทักษะการบริหารมีความสำคัญมาก หากผู้บริหารไม่มีทักษะทางการบริหารจะบริหารงานไม่ได้และถือว่ามีความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างกันเล็กน้อยไม่เท่ากัน ทักษะการบริหารแบ่งเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. ทักษะทางการทำงาน คือความสามารถที่จะทำงานใดทำงานหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญจะต้องรู้วิธีและกระบวนการทำงานอย่างลึกซึ้ง ผู้มีทักษะด้านการทำงานจะต้องผ่านการศึกษาอย่างเป็นทางการและได้รับการอบรมมาระดับหนึ่ง จนมีความชำนาญในระดับผู้ประกอบอาชีพ เช่น นักบัญชี ทนายความ วิศวกร นายแพทย์ นักคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ทักษะด้านการทำงานมีความสำคัญมากต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารระดับต้น
2. ทักษะด้านมนุษย คือ ความสามารถในการทำงานเข้ากับคนได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดการร่วมในการทำงานกับคนอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือเป็นทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์นั่นเอง คนที่มีทักษะทางด้านมนุษยนี้จะต้องรู้จักตัวเองเป็นอย่างดีเป็นประการแรก และมีความเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นอย่างแท้จริงเป็นประการที่สอง มิฉะนั้นจะก่อให้เกิดความไว้วางใจในการร่วมงานกับคนอื่นไม่ได้เลย ทักษะทางด้านมนุษยมีความสำคัญมากต่อผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น และผู้ปฏิบัติงาน
3. ทักษะด้านความคิด คือความสามารถในการใช้ความคิดในเชิงวิเคราะห์ ความสามารถในการมองสถานการณ์ได้ใกล้เคียงหรือถูกต้อง แก้ปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนได้

มองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ หรือเรื่องราวต่าง ๆ ได้ สามารถตรวจสอบความสัมพันธ์ของสถานการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล และแก้ปัญหาที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ทักษะทางด้านความคิดนี้มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารระดับสูง

ณัฐพันธ์ เจริญนนท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ (2547 : 37) กล่าวว่า ทักษะเป็นความชำนาญในการแสดงออกหรือการทำงานต่าง ๆ เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ ฝึกฝนและประสบการณ์ ผู้บริหารต้องมีทักษะทางการบริหาร เพื่อให้สามารถทำงานในตำแหน่งผู้บริหารได้อย่างคล่องแคล่ว และมีประสิทธิผล เราสามารถจัดกลุ่มของทักษะสำคัญทางการจัดการได้ 3 กลุ่ม ได้แก่ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้ผู้บริหารต้องการทักษะสำคัญในการทำงานมากขึ้น เช่น คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ การทำงานเป็นทีม และการคิดอย่างเป็นระบบ

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2550 : 40) กล่าวว่า ทักษะในการจัดการคือการดำเนินงาน ถึงแม้ว่าฝ่ายจัดการหรือฝ่ายบริหารจะใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการดำเนินตามบทบาทหน้าที่ ที่สำคัญแล้วก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอที่จะสนองความต้องการได้ โดยเฉพาะในยุคข่าวสารข้อมูลที่มีการพัฒนาเทคโนโลยีไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารทุกคนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการบริหารจัดการ โดยแสดงให้เห็นถึงศักยภาพทางการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างมีประสิทธิภาพ และที่สำคัญควรต้องมีทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติงาน

พัชนี นนทศักดิ์ (2552 : 6 - 7) กล่าวว่า ทักษะการบริหารเป็นปัจจัยหลักที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผู้บริหาร ความสำเร็จของการบริหารจัดการ โดยหลักแล้วขึ้นอยู่กับผลการทำงานมากกว่าอุปนิสัยส่วนบุคคล และความสามารถในการดำเนินงานของผู้บริหารเป็นผลจากทักษะด้านการบริหารจัดการของพวกเขา ผู้บริหารผู้พร้อมด้วยทักษะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นนั้น มีแนวโน้มการทำงานที่ดีและค่อนข้างประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ใดไม่มีทักษะที่จำเป็น จะมีแนวโน้มการทำงานที่ไม่ดีและไม่ประสบความสำเร็จ สำหรับทักษะที่สำคัญมี 3 ประการ เพื่อความสำเร็จในการบริหารจัดการคือทักษะด้านเทคนิควิธี (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

สาคร สุขศรีวงศ์ (2552 : 31) กล่าวว่า แม้ว่าผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถหรือประสบการณ์มากมายหลากหลายเพียงใด แต่หากพิจารณาตามทักษะทางการบริหารแล้วสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ประการ ได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านบุคคล และทักษะด้านเทคนิคงาน

จากความสำคัญของทักษะการบริหารที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ทักษะทางการบริหาร มีความสำคัญมากหากผู้บริหาร ไม่มีทักษะทางการบริหารจะบริหารงานไม่ได้และถือว่ามี ความสำคัญในทุกระดับของผู้บริหาร แต่อาจแตกต่างกันเล็กน้อยไม่เท่ากัน ทักษะทางการบริหาร เป็นปัจจัยหลักที่บ่งชี้ถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของผู้บริหาร ผู้บริหารผู้พร้อมด้วยทักษะ ด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นนั้น มีแนวโน้มการทำงานที่ดีและค่อนข้างประสบความสำเร็จ ถ้าผู้ใดไม่มีทักษะที่จำเป็นจะมีแนวโน้มการทำงานที่ไม่ดีและไม่ประสบความสำเร็จ

องค์ประกอบของทักษะการบริหาร

องค์ประกอบของทักษะการบริหารมีนักวิชาการกล่าวไว้ดังนี้

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545 : 24) กล่าวว่า ทักษะทางด้านการบริหารตาม แนวความคิดของ Ricky W. Griffin สรุปได้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบรรลุผลสำเร็จของ งานเฉพาะอย่าง
2. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจ และจูงใจทั้งปัจเจกบุคคลและกลุ่ม
3. ทักษะด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการคิดให้เป็นรูปธรรม
4. ทักษะด้านการวินิจฉัย หมายถึง ความสามารถในการจินตนาการนึกคิด เพื่อการโต้ตอบกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
5. ทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความสามารถการถ่ายทอดความคิดและข้อมูล ข่าวสารไปยังบุคคลอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ และการรับความคิดและข้อมูลข่าวสารจากบุคคลอื่นได้ อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ทักษะด้านการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถในการยอมรับและระบุปัญหา หรือการแสวงหาโอกาสแล้วทำการเลือกให้ได้แนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม
7. ทักษะด้านการบริหารเวลา หมายถึง ความสามารถในการจัดเรียงลำดับงาน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 38 - 39) ได้กำหนดหนดกลุ่มทักษะด้านต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ประกอบด้วย ความรู้ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ความรอบรู้ในหน้าที่ ตลอดจนขอบเขตของอำนาจและความรับผิดชอบความสามารถในการประชาสัมพันธ์ ความรู้ด้านเทคนิคของส่วนราชการ ความสามารถในการฟัง พูด อ่าน เขียน ภาษาต่างประเทศ ความสามารถในการบริหาร ความสามารถทางภาษาไทยในการเขียน การพูด โน้มน้าวบุคคลอื่นให้เข้าใจ และคล้อยตาม

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ประกอบด้วย ความยุติธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต ความเชื่อมั่นในตัวเองและกล้าตัดสินใจ ความสุขุมรอบคอบ ความสามารถในการควบคุมตนเอง ความมานะอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยและลำบาก การเข้ากับบุคคลอื่นได้ดี ความเข้าใจในบุคคลอื่น สุขภาพสมบูรณ์ ทรากตราทำงานหนักได้ มีอารมณ์ขัน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) ประกอบด้วย ความสามารถในการวินิจฉัยโดยการวิเคราะห์สาเหตุสมผล ความคิดริเริ่มและความคิดใหม่ การมองการณ์ไกล มีสติปัญญาและไหวพริบดี มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2548 : 5) กล่าวว่า ทักษะสำหรับผู้บริหารไว้ 3 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะเชิงเทคนิค (Technical skills)
2. ทักษะเชิงมนุษย์ (Human skills)
3. ทักษะเชิงมโนทัศน์ (Conceptual skills)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 135 - 137) กล่าวว่า ทักษะการบริหารตามแนวคิดของ แคทซ์ (Katz) เป็นทักษะการบริหารที่ผู้บริหารจำเป็นต้องมี เพื่อให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพว่ามี 3 ทักษะ ได้แก่

1. ทักษะด้านเทคนิค คือ เป็นทักษะที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้เฉพาะอย่างเช่น การใช้เครื่องมือที่ผู้บริหารใช้ด้วยตนเองหรือใช้ผู้อื่นทำแทนเพื่อให้งานสำเร็จ
2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นทักษะที่ต้องมีการฝึกฝนอย่างหนักเพื่อให้มีทักษะด้านนี้ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความยุติธรรมและที่สำคัญคือความคิดสร้างสรรค์รวมทั้งการจัดระบบองค์กร โดยมองเห็นภาพกว้างมีจินตนาการและคาดการณ์ได้ เพื่อปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นความสามารถที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ตลอดด้วยการใช้คุณธรรมในทางที่ถูกต้อง

จากองค์ประกอบของทักษะการบริหารที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การใช้ความรู้ความสามารถในการบริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายและความสำเร็จขององค์กร โดยการใช้ทักษะการบริหาร ประกอบด้วย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ผู้วิจัยนำมานิยามปฏิบัติการ ลักษณะทักษะการบริหาร ประกอบด้วย การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำแก่ครู การนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสม มีการปรับปรุงหลักสูตร มีเกณฑ์ในการประเมิน การปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงาน การแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงาน การให้ความเป็นกันเอง การพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงาน การสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วม การกำหนดวิสัยทัศน์ มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอก มีความเข้าใจสภาพของโรงเรียน มีการพัฒนาตรงตามความต้องการของชุมชน มีแนวทาง

การป้องกันปัญหา มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ มีการจัดลำดับการทำงาน มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร มีการนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงงาน มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

บริบทของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วางทิศทางการพัฒนาองค์กรและกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง จากการศึกษานโยบายของกระทรวง ศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ร่วมกับบริบทที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา และการวิเคราะห์ศักยภาพ รวมทั้งสภาพปัญหา และความต้องการพัฒนานำมากำหนดทิศทางการพัฒนา และกลยุทธ์การพัฒนา โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และกลยุทธ์การพัฒนาองค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นองค์กรที่มีความพร้อมในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถนำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเข้มแข็งให้สถานศึกษา ส่งผลให้เด็กได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ

พันธกิจ ได้แก่ พัฒนาบุคลากรให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาและชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มีความเข้มแข็งและขับเคลื่อนไปสู่การปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้วยการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ

เป้าประสงค์ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และสถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการศึกษา ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

กลยุทธ์การพัฒนา ได้แก่ กลยุทธ์ที่ 1 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ให้มีความพร้อมรองรับการกระจายอำนาจ และกลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาให้มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 ได้กำหนดหลักการสำคัญด้านการจัดระบบโครงสร้างและระบบการจัดการศึกษา ให้มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษาและการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและประเภทการศึกษา โดยกำหนดรายละเอียดไว้ในหมวด 6 มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งเน้นให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอกโดยให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้รับ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา เพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก ให้มีความเข้มแข็งทั้งระบบพอที่จะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาเข้าสู่เกณฑ์ระดับชาติ และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาต่อไปโดยมีกิจกรรมสำคัญ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษา สร้างเครือข่ายโรงเรียนพี่ช่วยน้องและคณะกรรมการสถานศึกษา จัดทำคู่มือการนิเทศติดตามผล คู่มือการตรวจสอบประเมินการประกันคุณภาพสถานศึกษา นิเทศ ติดตามผลสถานศึกษาที่เตรียมรับการประเมินภายนอกรอบสามโดยเร่งด่วนจำนวน 71 แห่ง และนิเทศโดยการแบ่งเขต จำนวน 78 แห่ง ตรวจสอบ ทบทวน และประเมินคุณภาพสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาทุกแห่งระดับ โรงเรียนและระดับเขตพื้นที่การศึกษา สัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และคัดเลือกสถานศึกษาร่วมแสดงผลงาน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยผลการประเมินจากการประเมินคุณภาพภายนอกโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่ขาดโอกาสในการพัฒนา จำนวน 12 แห่ง และสถานศึกษาที่ต้องพัฒนาเข้าสู่เกณฑ์มาตรฐานระดับดี และระดับดีเลิศในรอบสาม สรุปและรายงานผลโครงการ

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ก่อนการแต่งตั้งเพื่อให้มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการพัฒนาโดยแบ่งออกเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะผู้อำนวยการสถานศึกษา ประกอบด้วย หนึ่งคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ การสร้างอุดมการณ์และเกียรติภูมิของผู้อำนวยการสถานศึกษา การพัฒนาเจตคติ ค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ วินัย การรักษาวินัยและกระบวนการดำเนินการทางวินัย การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การพัฒนาสุขภาพกาย การพัฒนาจิต สองภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้ครู

และบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ปรัชญาการศึกษาของชาติ หลักการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร สามการ บริหารและการจัดการในสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้อำนวยการสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการ สถานศึกษา การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารจัดการระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายพัฒนาสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และระยะที่ 2 การฝึก ประสบการณ์ในสถานศึกษาด้านแบบ ผู้เข้ารับการพัฒนาฝึกประสบการณ์ที่สถานศึกษาด้านแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558 : 6 - 8)

ผลการดำเนินการทำให้สถานศึกษามีความสามารถในการจัดสร้างระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้ สถานศึกษาทุกแห่งได้รับการตรวจสอบคุณภาพในสถานศึกษา โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 สถานศึกษามีความพร้อมรับการประเมินภายนอกรอบที่สาม และได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในปีการศึกษา 2558 ทุกแห่ง ไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของสถานศึกษาในสังกัด และสถานศึกษาทุกแห่ง นำผลการวิเคราะห์ วิจัย มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษามาใช้ในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ผลการประเมินคุณภาพภายนอกสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 รอบแรก (พ.ศ. 2545 - 2548) จำนวนสถานศึกษา 204 แห่ง ได้มาตรฐาน 70 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 34.31 ไม่ได้มาตรฐาน 134 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 65.69 และรอบที่ 2 (พ.ศ. 2549 - 2553) จำนวนสถานศึกษา 204 แห่ง ได้มาตรฐาน 105 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.47 ไม่ได้มาตรฐาน 99 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.53 และในรอบที่สามจำนวนสถานศึกษาที่ผ่านแล้วจำนวน 189 แห่ง ได้มาตรฐาน 182 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 89.22 ไม่ได้มาตรฐาน 7 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 3.43 ส่วนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในด้านการพัฒนา

ผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ได้จัดทำแผนปฏิบัติการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การปฏิรูปการศึกษา 2557 เพื่อเป็นสถานศึกษาที่เป็นสถานศึกษานำร่องการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สถานศึกษาในโครงการนำร่องการพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างเครือข่าย การพัฒนาร่วมกันทั้งภายในเขตพื้นที่การและศึกษาและพื้นที่การศึกษาอื่นอันเป็นการเพิ่มพูนองค์ ความรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรในสถานศึกษา โดยมีกิจกรรม สนับสนุนให้สถานศึกษาใน โครงการนำร่อง จำนวน 6 โรงเรียน การจัดหาคู่เครือข่ายเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาและ การเปรียบเทียบผลงานสู่การพัฒนาทั้งในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น การจัด ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานระหว่างสถานศึกษา สรุปรายงานผลการดำเนินงานตาม โครงการ จัดทำโครงการสำนักงานเขตพื้นที่ร่วมใจสร้างกลไกสนับสนุนการบริหารสถานศึกษา แบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน เพื่อพัฒนาบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจ จนสามารถเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและคำแนะนำกับสถานศึกษา จัดประชุมสัมมนา ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันคณะผู้บริหาร จัดประชุมสัมมนาประธานกลุ่ม โรงเรียนร่วมกับคณะ ผู้บริหาร โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการและเพื่อแลกเปลี่ยนรูปแบบในการส่งเสริมกิจกรรมศีลธรรม ให้แก่ผู้บริหาร โรงเรียนและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเป็นการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมให้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาให้เป็นคนดีมีคุณธรรม มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจมีความรู้เกี่ยวกับพุทธ ศาสนาอย่างแท้จริง

ผลการประเมินภายนอกรอบที่สาม ด้านผู้บริหาร มาตรฐานที่ 10 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ และมีความสามารถในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 3.50 ระดับพอใช้ร้อยละ 4.56 ระดับดีร้อยละ 41.40 และระดับดีมากร้อยละ 50.54 มาตรฐานที่ 11 สถานศึกษามีการจัดองค์กร/ โครงสร้างและการบริหารงานอย่างเป็นระบบครบวงจรให้บรรลุเป้าหมายการศึกษา อยู่ในระดับ ปรับปรุง ร้อยละ 1.40 ระดับพอใช้ร้อยละ 6.32 ระดับดีร้อยละ 37.54 และระดับดีมากร้อยละ 54.74 มาตรฐานที่ 12 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมและการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 30.70 ระดับพอใช้ร้อยละ 4.91 ระดับดีร้อยละ 42.11 และระดับดีมาก ร้อยละ 52.28 มาตรฐานที่ 13 สถานศึกษามีหลักสูตรเหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียน การสอนที่เอื้อต่อการเรียนรู้ อยู่ในระดับปรับปรุง ร้อยละ 1.05 ระดับพอใช้ร้อยละ 7.02 ระดับดี ร้อยละ 49.12 และระดับดีมากร้อยละ 42.81 มาตรฐานที่ 14 สถานศึกษาส่งเสริมความสัมพันธ์และ

ความร่วมมือกับชุมชนในการ พัฒนาการศึกษา อยู่ในระดับพอใช้ร้อยละ 1.75 ระดับดีร้อยละ 21.05 และระดับดีมากร้อยละ 77.19 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. 2557 : 9 - 15)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

วิษณุ ชัยสุพรรณ (2549 : 137 - 138) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหาร มืออาชีพในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานภายนอกโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านการบริหารจัดการ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550 : 77 - 81) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตาม ประสิทธิภาพงาน ตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ และคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นิวัตร มงคล (2550 : 182 - 188) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีจิตวิญญาณ นักบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถในการบริหาร มีผลงานที่แสดงถึงความ

ชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ มีจิตวิญญาณนักบริหาร มีความรู้ความสามารถในการบริหาร เป็นผู้นำทางการศึกษา มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร และการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริงกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552 : 100 - 101) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามมีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคามมีคุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

บุญทัน ไชยพันธ์ (2552 : 104 - 107) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอนมีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้านและรายข้อ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นประสบการณ์ทำงาน และผู้บริหารขาดความซื่อสัตย์สุจริต มีกริยาท่าทางที่ไม่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดการมีเหตุผลในการแสดงออก ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง มีความอดทนต่อปัญหาน้อย ขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การไม่ให้เกียรติคนอื่น การไม่ใส่ใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

กุสุมา ยี่ภู่ (2553 : 103 - 104) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์

ในทรนศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหารและด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาชีพ ด้านทักษะในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรนศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ พบว่า ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และการตัดสินใจในกิจกรรม

จันทิมา ผลอินทร์ (2555 : 94 - 96) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยาเขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน และการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนจำแนกตามเพศ อายุ วิทยฐานะ และตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ชัญญา นุช ปิ่นทองคำ (2555 : 88 - 91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานและด้านความสำเร็จของงาน ส่วนปัจจัยก้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือน และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีโอกาสใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ยกย่องเชิดชูเมื่อปฏิบัติงานได้ดี มอบงานตรงตามความสามารถ การคัดเลือกให้เป็นครูดีเด่นในระดับต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น มีความเป็นกันเองกับบุคลากร ให้ครูมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติการของโรงเรียน

ชัยยันต์ ฉิมกล่อม (2555 : 74 - 75) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ

ครูผู้สอนในอำเภอบางละมุงในทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านเทคนิควิธี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอนในอำเภอบางละมุง จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัญหาด้านทักษะการบริหารด้านเทคนิค ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างสาธิตการสอนให้ครูเมื่อครูต้องการความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรปฏิบัติตนต่อทุกคนโดยเท่าเทียมกัน และสร้างความสามัคคีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความคิดรวบยอดควรให้คำปรึกษาโครงการที่จัดขึ้นในสถานศึกษาได้ ให้ความสำคัญกับความต้องการของชุมชน และการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน

นිරนุช เคนวิเศษ (2555 : 95 - 96) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขามสะแกแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า ปัญหาการเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขามสะแกแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงอยู่ ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ส่วนปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขามสะแกแสง จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผู้บริหารควรมีแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจครูให้ชัดเจน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้วยการมอบงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีเกณฑ์ประเมินที่แน่นอน การยกย่องชมเชยครู การให้ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของโรงเรียน และการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ

ไพรินทร์ พาระตะ (2555 : 94 - 99) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ในทักษะทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความคิดรวบยอด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามขนาด และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และด้านเทคนิคผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอน ด้วยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน รวมทั้งการสร้างสามัคคีในโรงเรียน และด้านความคิดรวบยอดควรมี

การใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครูอย่างรอบคอบถูกต้อง เป็นธรรม และเหมาะสม

วุฒิชัย ไกรวิเศษ (2554 : 93 - 96) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี รวมทุกบุคลิกภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีประสิทธิผลอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี ที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษาโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และขาดการควบคุมตน ขาดวุฒิภาวะด้านอารมณ์ ขาดการมีส่วนร่วมกับสังคม มักใช้อารมณ์มากกว่าใช้เหตุผล ขาดความจริงใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ขาดการให้ความอบอุ่นกับผู้ใต้บังคับบัญชา และขาดการมีภาวะผู้นำ

พุทธชาติ วรรณ (2556 : 68 - 69) ได้ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมากและทำการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ยตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศ สรุปได้ว่า โดยภาพรวมการเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากหรือระดับดี และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมในด้านแรงจูงใจ ด้านทักษะการบริหารและด้านบุคลิกภาพ โดยรวมยังอยู่ในระดับมากหรือหรือระดับดี และมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

งานวิจัยต่างประเทศ

คอลลด์เวล (Caldwell. 2005 : 132 - 135) ได้ศึกษาคุณลักษณะและทัศนคติของผู้บริหารหญิงในอาลาสกาสหรัฐอเมริกา โดยการสัมภาษณ์และแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานมีลักษณะดังนี้ การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียนการภูมิใจในโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน การให้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพต่อนักเรียนมีความเชื่อ

ว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล การแสดงความสนใจในนักเรียนแต่ละคนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน การจัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียนมีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่นักเรียนพอใจ การเป็นแบบอย่างที่ดีต่อของนักเรียนมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน และแจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาคควรประพฤติปฏิบัติ

แอสตัน (Easton. 2006 : 6894 - A) ได้ศึกษาคุณลักษณะของคณบดีที่ประสบผลสำเร็จในตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา กลุ่มเป้าหมายเป็นคณบดี จำนวน 58 คน โดยใช้แบบสอบถามและทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับคุณลักษณะและความสามารถพื้นฐาน พบว่า คุณลักษณะด้านความสามารถของคณบดีที่นำไปสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมกับประชาชน การได้รับความเคารพและไว้วางใจจากคณาจารย์ ความสามารถในการจัดองค์การ ความสามารถในการเป็นผู้นำ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถทางการศึกษา ประสิทธิภาพและความรู้ทั่วไป

แมกนุสัน (Magnuson. 2007 : 78 - 91) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่น ได้ดี มีความรู้ดี รู้จักการมอบงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำงานแบบมีส่วนร่วม มีเวลาสำหรับผู้ร่วมงานมีความสนใจในบุคคลอื่น มีความสามารถในการวางแผน การจัดระเบียบ รับฟังความคิดเห็นคนอื่น รู้จักขอบเขตหน้าที่ส่วนคุณลักษณะส่วนตัว มีวิจรรย์ญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ทนต่อเหตุการณ์ มองการไกล มีสติ มีเหตุผล มีความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี วาจาเป็นมิตร มีอารมณ์ร่าเริงแจ่มใส มีจิตใจโอบอ้อมอารี ใจกว้างเปิดเผย กล้าได้กล้าเสียมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจคนอื่น และปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย

เพรสเซล (Pressel. 2008 : 346 - 352) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพกับความไฝ่ฝันของผู้นำ พบว่า ตามความเห็นของครูบุคลิกภาพของผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่นในเรื่องเชาวน์ปัญญาดี รักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัย ชอบกิจกรรมงานสังคม มีมารยาทสังคมดี ส่วนบุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จได้แก่ มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ มีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม และมีทักษะทางการสื่อสาร และคุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร ได้แก่ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการเข้าสังคม การวินิจฉัยสั่งการการมีอารมณ์ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถทางกีฬา

วอลแลนซ์ (Wallace. 2010 : 262 - 294) ได้ศึกษาความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยม ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานระดับมืออาชีพ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 5 แห่ง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และค่านิยม สำหรับการปรับปรุงพัฒนา สถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และค่านิยมที่สร้างขึ้นได้นำมาประกาศสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบ เพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินงาน และการตัดสินใจ และผู้บริหารกำหนดเวลาของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประชุม การวางแผนรวมทั้งการบริหารจัดการ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างประเทศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานมีคุณลักษณะที่สำคัญหลายประการได้แก่ เขาวนปัญญาดี รักการศึกษา ค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัย ชอบกิจกรรมงานสังคม มีมารยาท สังคมดี มีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาททางสังคมมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความอดทน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ มีวิสัยทัศน์การทำงานเป็นทีม มีทักษะทางการสื่อสาร การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการเข้าสังคม การวินิจฉัยสั่งการการมีอารมณ์ดี ให้ความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถทางกีฬา

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน มีรายละเอียดดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1.879 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างได้มาจากตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 : 607 - 610; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 42 - 43) จำนวน 320 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) มีรายละเอียดการสุ่มดังนี้

2.1 แบ่งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เป็นกลุ่มย่อยไปตามอำเภอ ประกอบด้วย อำเภอขุขันธ์ อำเภอไพรบึง อำเภอปรังค์ภู อำเภอภูสิงห์ เป็นกลุ่มย่อยลักษณะแบบกลุ่ม (Cluster)

2.2 แต่ละอำเภอแบ่งโรงเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียนคือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เป็นกลุ่มย่อยลักษณะชั้นภูมิ (Stratified)

2.3 สุ่มโรงเรียนมาร้อยละ 50 ให้กระจายไปตามอำเภอ และขนาดโรงเรียนตามสัดส่วนด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก

2.4 สุ่มครูให้กระจายตามโรงเรียนต่าง ๆ ในข้อ 2.3 ตามสัดส่วนจำนวน 320 คน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลาก รายละเอียดจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แสดงในตาราง 3.1 - 3.2 ดังนี้

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรโรงเรียนและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

อำเภอ	ประชากรโรงเรียน				กลุ่มตัวอย่างโรงเรียน			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
ขุนันท์	24	21	9	54	12	11	5	28
ไพรบึง	12	5	3	20	6	3	2	11
ปรางค์กู่	18	8	3	29	9	4	2	15
ภูสิงห์	3	10	2	15	2	5	1	8
รวม	57	44	17	118	29	23	10	62

ตาราง 3.2 จำนวนประชากรครูจากโรงเรียนที่สุ่มมาได้ และกลุ่มตัวอย่างครูสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

อำเภอ	ประชากรครูโรงเรียนที่สุ่มมา				กลุ่มตัวอย่างครู			
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	รวม
ขุนันท์	117	190	120	427	43	70	45	158
ไพรบึง	45	36	36	117	20	13	10	43
ปรางค์กู่	81	56	37	174	25	23	16	64
ภูสิงห์	24	102	22	148	4	44	7	55
รวม	267	384	215	866	92	150	78	320

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 : 103)

คะแนน	ความหมาย
5	มีการปฏิบัติมากที่สุด
4	มีการปฏิบัติมาก
3	มีการปฏิบัติปานกลาง
2	มีการปฏิบัติน้อย
1	มีการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended Form)

2. ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 และการสร้างแบบสอบถาม

2.2 กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ให้ครอบคลุมทั้ง 3 ด้าน คือ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะการบริหาร

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้อง เหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงประจักษ์ (Face Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

2.4.1 นายบุรี หาญพิทักษ์ วุฒิการศึกษา ศีรษะศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านสะเดาใหญ่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.2 นางสาวพัฒนา สังข์โกมล วุฒิการศึกษา การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน บ้านละลม วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.3 นางสาวสมนึก แซ่อึ้ง วุฒิการศึกษา คหุฎบัณฑิต สาขาการบริหาร การศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

2.4.4 นางปราไพ สุทธิกรณ์ วุฒิการศึกษา ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา ตำแหน่งศึกษานิเทศก์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดผล และประเมินผล

2.4.5 นางรุจิรา เอียดฉิม วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาไทย ตำแหน่งครู โรงเรียนบ้านสะเดาใหญ่ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไป ทดลองใช้ (Try out) กับครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.5.1 หาค่าอำนาจจำแนก โดยวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อหาค่าคะแนนเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไปถือผ่านเกณฑ์นำไปใช้ได้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260) ผลปรากฏว่าผ่านเกณฑ์ทุกข้อโดยมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 3.474 ถึง 8.495

2.5.2 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) กำหนดค่าความเชื่อมั่น 0.80 ขึ้นไป (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261) ผลปรากฏว่าได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .995

2.6 ปรับปรุงแก้ไขแล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ผู้วิจัยยื่นคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อแจกจ่ายไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืน ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
4. ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถามที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้วยตนเอง
5. กรณีไม่ได้รับแบบสอบถามคืนภายในกำหนด ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเองเพื่อให้ได้แบบสอบถามคืนทั้งหมด ผลปรากฏว่า แบบสอบถามจำนวน 320 ฉบับ รวบรวมมาได้จำนวน 320 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำไปแบบสอบถามไปบันทึกข้อมูลใน โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ที่ออกแบบการรับข้อมูลไว้ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. การศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 103)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.51 – 5.00	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
2.51 – 3.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ Independent Samples t - test ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F - test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe Method)

4. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ สถิติพื้นฐาน สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน มีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การหาอำนาจจำแนก โดยวิธีหาอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อ โดยใช้การทดสอบที (t - test) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 260)

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

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณา t - distribution
	\bar{X}_H	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนสูง
	\bar{X}_L	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	S_H^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนสูง
	S_L^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มได้คะแนนต่ำ
	n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มสูง หรือกลุ่มต่ำที่นำมาวิเคราะห์

1.2 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 261)

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

เมื่อ	α	แทน	ความเชื่อมั่น
	K	แทน	จำนวนข้อ
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{ตัวเลขที่ต้องการเปรียบเทียบ} \times 100}{\text{จำนวนเต็ม}}$$

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 304)

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

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

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 310)

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

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

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระแก่กัน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยใช้ Independent Samples t – test ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2542 : 321)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา t-distribution
	\bar{X}_1	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 1
	\bar{X}_2	แทน	ค่าเฉลี่ยกลุ่มที่ 2
	s_1^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 1
	s_2^2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มที่ 2
	n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1
	n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2

3.2 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยทดสอบค่าเอฟ (F - test) ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542 : 328)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F - distribution
	MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe Method) ใช้สูตรดังนี้

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

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

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - distribution
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางด้านสถิติและวิจัยในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแบ่งเป็น 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

รายละเอียดของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับ ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลดังตาราง 4.1 ดังนี้

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะตัวแปร	จำนวน (n = 320)	ร้อยละ
1. ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน		
ขนาดเล็ก	92	28.75
ขนาดกลาง	150	46.87
ขนาดใหญ่	78	24.37
2. ประสบการณ์ทำงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	96	30.00
10 ปีขึ้นไป	224	70.00

จากตาราง 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 150 คนคิดเป็นร้อยละ 46.87 รองลงมาอยู่ในขนาดเล็ก จำนวน 92 คนคิดเป็นร้อยละ 28.75 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 224 คนคิดเป็นร้อยละ 70.00 และมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 96 คนคิดเป็นร้อยละ 30.00

ตอนที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้นบริหารมืออาชีพ ปรากฏผลดังตาราง 4.2 - 4.5 ดังนี้

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้นบริหารมืออาชีพ โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ	4.14	0.55	มาก	2
2. ลักษณะทางแรงจูงใจ	4.07	0.61	มาก	3
3. ลักษณะทางทักษะการบริหาร	4.15	0.55	มาก	1
เฉลี่ยรวม	4.12	0.55	มาก	

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้นบริหารมืออาชีพ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือด้านบุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.14$) และด้านลักษณะทางแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพโดยรวม และรายชื่อ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ความ หมาย	อันดับ ที่
1. มีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสภาพกดดัน	3.95	0.58	มาก	20
2. มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีอารมณ์ดีไม่เครียด	4.00	0.52	มาก	18
3. มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้ร่วมงาน	4.10	0.76	มาก	13
4. มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.10	0.74	มาก	13
5. มีความสุขุมรอบรอบในการทำงาน	4.10	0.62	มาก	13
6. มีความขยัน และอดทนในการทำงาน	4.31	0.70	มาก	2
7. มีการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน	4.10	0.86	มาก	13
8. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และผู้ร่วมงาน	4.21	0.86	มาก	4
9. มีการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	4.00	0.83	มาก	18
10. มีความกล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุผล	4.19	0.57	มาก	5
11. มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	4.45	0.57	มาก	1
12. มีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ	4.11	0.91	มาก	11
13. มีการเสียสละตนเองเพื่อสังคมส่วนรวม	4.14	0.77	มาก	9
14. มีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้ร่วมงาน	4.15	0.65	มาก	7
15. มีการเข้าร่วมงานกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.15	0.71	มาก	7
16. มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.18	0.81	มาก	6
17. มีการร่วมรับผิดชอบการกระทำของตนเองและผู้ร่วมงาน	4.10	0.81	มาก	13
18. มีการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	4.11	0.77	มาก	11
19. มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	4.12	0.78	มาก	10
20. มีการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.30	0.69	มาก	3
เฉลี่ยรวม	4.14	0.55	มาก	

จากตาราง 4.3 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย ข้อ 11 มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ข้อ 6 มีความขยัน และอดทนในการทำงาน ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ข้อ 1 มีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสภาพกดดัน ($\bar{X} = 3.95$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางแรงจูงใจ โดยรวม และรายข้อ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
21. มีการยกย่องชมเชยแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จ	4.32	0.61	มาก	1
22. มีการให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.15	0.71	มาก	6
23. มีการลงโทษผู้ทำกระทำผิดด้วยความเป็นธรรม	4.03	0.72	มาก	12
24. มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน	3.89	0.74	มาก	18
25. มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามระยะเวลา	3.90	0.78	มาก	17
26. มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ	3.91	0.86	มาก	16
27. มีการให้โอกาสทุกคนในการแสดงความสามารถ	4.15	0.76	มาก	6
28. มีการมอบงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ	4.01	0.80	มาก	14
29. มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและยากให้ทำ	3.85	0.70	มาก	20
30. มีการให้ความเป็นอิสระในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.02	0.73	มาก	13
31. มีการปรับสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน	4.17	0.73	มาก	5
32. มีการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม	3.89	0.86	มาก	18
33. มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.95	0.84	มาก	15
34. มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	4.14	0.73	มาก	9
35. มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน	4.22	0.67	มาก	3

ตาราง 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
36. มีการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.27	0.71	มาก	2
37. มีการสอบถามปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	4.05	0.63	มาก	11
38. มีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา	4.15	0.76	มาก	6
39. มีการช่วยเหลือและหาแนวทางการแก้ปัญหา	4.12	0.78	มาก	10
40. มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน	4.21	0.81	มาก	4
เฉลี่ยรวม	4.07	0.61	มาก	

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย ข้อ 21 มีการยกย่องชมเชยแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ข้อ 36 มีการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 29 มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและยากให้ทำ ($\bar{X} = 3.83$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร โดยรวม และรายชื่อ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่
41. มีแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.30	0.74	มาก	2
42. มีการวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการทำงาน	4.23	0.79	มาก	4
43. มีการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้	4.32	0.69	มาก	1
44. มีการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA	4.10	0.74	มาก	15
45. มีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู	3.98	0.71	มาก	20
46. มีการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.16	0.73	มาก	9
47. มีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สะดวกรวดเร็วถูกต้อง	4.10	0.77	มาก	15
48. มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานในโรงเรียนได้ดี	4.07	0.67	มาก	17
49. มีการแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ	4.18	0.65	มาก	5
50. มีการให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.17	0.66	มาก	7
51. มีการพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม	4.16	0.70	มาก	9
52. มีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.11	0.73	มาก	14
53. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน	4.24	0.75	มาก	3
54. มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน	4.15	0.62	มาก	11
55. มีความเข้าใจสภาพจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน	4.15	0.64	มาก	11
56. มีการพัฒนาโรงเรียนได้สอดคล้องกับความต้องการชุมชน	4.18	0.61	มาก	5
57. มีการจัดระบบการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.71	มาก	11
58. มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานก่อนหลัง	4.17	0.79	มาก	7
59. มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ	4.06	0.61	มาก	18
60. มีการนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงพัฒนางาน	4.05	0.68	มาก	19
เฉลี่ยรวม	4.15	0.55	มาก	

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็น
ผู้บริหารมืออาชีพ ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย ข้อ 43 มีการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนด
ไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ข้อ 41 มีแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ชัดเจน
($\bar{X} = 4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือข้อ 45 มีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู
($\bar{X} = 3.98$)

**ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหาร
มืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาด โรงเรียน ปรากฏผลดังตาราง 4.6 - 4.11 ดังนี้**

**ตาราง 4.6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการ
เป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม และรายด้าน**

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	น้อยกว่า 10 ปี		10 ปีขึ้นไป		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ	4.12	0.47	4.15	0.59	-0.500
2. ลักษณะทางแรงจูงใจ	4.04	0.51	4.08	0.64	-0.528
3. ลักษณะทางทักษะการบริหาร	4.03	0.47	4.20	0.58	-2.480*
เฉลี่ยรวม	4.07	0.46	4.15	0.58	-1.194

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.6 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็น
ผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน
อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้าน

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	ขนาด เล็ก		ขนาด กลาง		ขนาด ใหญ่		F
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D	
1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ	4.17	0.53	4.03	0.60	4.33	0.42	7.737**
2. ลักษณะทางแรงจูงใจ	4.18	0.50	3.97	0.69	4.15	0.51	4.292*
3. ลักษณะทางทักษะการบริหาร	4.27	0.45	4.04	0.64	4.23	0.43	6.167**
เฉลี่ยรวม	4.21	0.47	4.01	0.63	4.23	0.41	5.831**

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพและลักษณะทางทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะทางแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง แตกต่างจากความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่

ตาราง 4.8 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.21	4.02	4.24
ขนาดเล็ก	4.21	-	0.19*	0.03
ขนาดกลาง	4.02			0.22*
ขนาดใหญ่	4.24			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.8 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมเป็นรายคู่ พบว่า ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.17	4.03	4.33
ขนาดเล็ก	4.17	-	0.14	0.16
ขนาดกลาง	4.03			0.29**
ขนาดใหญ่	4.33			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นรายคู่พบว่า

ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับขนาดใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะทางแรงจูงใจเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.18	3.97	4.15
ขนาดเล็ก	4.18	-	0.21*	0.03
ขนาดกลาง	3.97			0.18
ขนาดใหญ่	4.15			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.10 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะทางแรงจูงใจเป็นรายคู่พบว่า ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะทางทักษะการบริหารเป็นรายคู่

ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.28	4.04	4.23
ขนาดเล็ก	4.28	-	0.24**	0.05
ขนาดกลาง	4.04			0.19
ขนาดใหญ่	4.23			-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็น
ผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านลักษณะทางทักษะการบริหารเป็นรายคู่ พบว่า
ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นปลายเปิด ตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อ
ผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังปรากฏในตาราง 4.12

ตาราง 4.12 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ข้อความ	จำนวน (n =75)	ร้อยละ
1. ควรมีภาวะผู้นำ	15	20.00
2. ควรมีความเป็นธรรม	15	20.00
3. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	11	14.66
4. ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร	9	12.00
5. ควรมีวิสัยทัศน์	9	12.00
6. ควรส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน	8	10.66
7. ควรมีแผนการทำงานที่ชัดเจนมีระบบขั้นตอน ในการทำงาน	8	10.66

จากตาราง 4.12 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
มืออาชีพที่สำคัญ มีด้วยกัน 7 ประเด็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ
มีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
ของบุคลากร มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรมีแผนการทำงานที่ชัดเจน
มีระบบขั้นตอนในการทำงาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ

1. ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ
2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นมืออาชีพ แตกต่างกัน

2. ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ปีการศึกษา 2557 จำนวน 1,879 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาจากตาราง กำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 : 607 – 610 ; อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2554 : 42 - 43) จำนวน 320 คน แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายโดยการจับสลาก
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอนประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็น คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพทำงาน และขนาดโรงเรียน ตอนที่ 2 เป็นคำถามความคิดเห็นของ ครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับ คุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 3 ด้าน ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะการบริหาร มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยยื่นคำร้อง ต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อขอให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจก แบบสอบถาม โดยส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จากนั้นผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย เข้าพบ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเพื่อขอความ ร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง และผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3 เพื่อแจกจ่ายไปยังสถานศึกษาตามเป้าหมายและกำหนดวันรับแบบสอบถามคืน โดยส่งแบบสอบถามคืนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ถึงกำหนด ผู้วิจัยไปรวบรวมแบบสอบถาม 3 ด้วยตนเอง และทำการติดตามด้วยตนเองสำหรับแบบสอบถาม ที่ไม่ได้ตอบกลับตามกำหนด ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 320 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ จากนั้นนำไปแบบสอบถามไปบันทึกข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง สำหรับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ Independent Samples t-test และจำแนกตามขนาดโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ F - test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe Method)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านลักษณะทางทักษะการบริหาร รองลงมาคือด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางแรงจูงใจตามลำดับ
2. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะทางทักษะการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน
3. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพและลักษณะทางทักษะการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะทางแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ข้อเสนอแนะของครูพบว่า ผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำ มีความเป็นธรรมเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมของบุคลากร มีวิสัยทัศน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และควรมีแผนการทำงานที่ชัดเจนมีระบบขั้นตอนในการทำงาน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ พบว่า มีประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 มีเป้าประสงค์ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในด้านการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยมีกิจกรรม สนับสนุนให้สถานศึกษาในโครงการนำร่อง จำนวน 6 โรงเรียนการจัดหาคู่มือช่วยเพื่อเป็นต้นแบบการพัฒนาและการเปรียบเทียบผลงานสู่การพัฒนาทั้งในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาอื่น การจัดประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้และศึกษาดูงานระหว่างสถานศึกษา จัดประชุมสัมมนาผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกันคณะผู้บริหาร จัดประชุมสัมมนาประธานกลุ่มโรงเรียนร่วมกับคณะผู้บริหาร โครงการปฏิบัติธรรมสำหรับผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากรในด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. 2557 : 9 - 15) จึงทำให้ผู้บริหารมีคุณลักษณะเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล นิยมพันธ์ (2550 : 77 - 81) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ นิวัตร มงคล (2550 : 182 - 188) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ บุญทัน ไชยพันธ์ (2552 : 104 - 107) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 4 พบว่า

ความคิดเห็นของครูผู้สอนมีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมมีการปฏิบัติไม่แตกต่างกัน ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากก่อนการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ในปัจจุบันผู้บริหารทุกคนต้องผ่านการพัฒนาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้อำนวยการสถานศึกษาที่พึงประสงค์ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ การสร้างอุดมการณ์และเกียรติภูมิของผู้อำนวยการสถานศึกษา การพัฒนาเจตคติ ค่านิยม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพและวัฒนธรรมประชาธิปไตย การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ วินัย การรักษาวินัยและกระบวนการดำเนินการทางวินัย การพัฒนาบุคลิกภาพและการสร้างสุนทรียภาพ การพัฒนาทักษะการสื่อสาร การพัฒนาสุขภาพกาย การพัฒนาจิต ภาวะผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ ผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ปรัชญาการศึกษาของชาติ หลักการจัดการเรียนรู้ การบริหารจัดการหลักสูตร การบริหารการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 การจัดการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การสร้างและพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษา การส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ การสร้างแรงจูงใจ ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การจัดการบริหารและการจัดการในสถานศึกษา ได้แก่ นโยบาย ภารกิจของสถานศึกษาและบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาและหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารจัดการสถานศึกษา การจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าประสงค์ของสถานศึกษา การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การบริหารวิชาการ การบริหารงานบุคคลการบริหารงบประมาณ การบริหารทั่วไป การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบภาคีเครือข่ายการพัฒนาสถานศึกษา การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการจัดการศึกษา กฎหมาย กฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสถานศึกษา และการฝึกประสบการณ์ในสถานศึกษาดั้งแบบ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2558 : 6 - 8) ทำให้ผู้บริหารมีการปฏิบัติตนในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาค้ำประกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญทัน ไชยพันธ์ (2552 : 104 - 107) ได้ศึกษาคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามทัศนะของ

ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 4 พบว่า ความคิดเห็นของครูผู้สอน มีต่อบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งรายด้านและรายข้อ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นประสบการณ์ทำงานไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่าความคิดเห็นของครูที่อยู่ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างจากความคิดเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดนโยบายการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก ตามแนวทางมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐ โดยการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่าย ตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษา และแผนการดำเนินงานตามแบบฉบับใน ปี 2561 จากนโยบายดังกล่าวทำให้ผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ จึงส่งผลให้ความเห็นของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กมากกว่าขนาดกลาง และใกล้เคียงกับขนาดใหญ่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธชาด วรวัฒน์ (2556 : 68 - 69) ได้ศึกษาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 อยู่ในระดับมากและทำการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหารและครูจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยค่าเฉลี่ย ตามทัศนะของผู้บริหารและ ครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดเล็ก

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่สำคัญอันดับแรกคือผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำและมีความเป็นธรรม ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเนื่อง ครูต้องการผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ คือต้องมีความรู้ในหลาย ๆ ด้านเพื่อที่จะนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะถ้าผู้บริหารขาดภาวะผู้นำแล้วมีผลต่อความเชื่อมั่นของ

ครูและบุคลากรนอก ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน ส่วนความเป็นธรรม อาจจะเนื่องจากเมื่อผู้บริหารมีภาวะผู้นำหรือมีความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ แล้ว ยังต้องให้ความเป็นความหรือความยุติธรรมกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเพราะถ้าผู้บริหารมีความรู้ความสามารถกับมีความเป็นธรรมแล้วจะมีผลต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรินทร์ พาระตะ (2555 : 94 - 99) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผู้บริหารควรอำนวยความสะดวกให้ครูในการจัดการเรียนการสอน ด้วยการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาให้ครูใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น สร้างบรรยากาศความร่วมมือร่วมใจ ปฏิบัติต่อทุกคนเท่าเทียมกัน รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ในโรงเรียน และด้านความคิดรวบยอดควรมีการใช้เกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของครูอย่างรอบคอบถูกต้อง เป็นธรรมและเหมาะสม และ แมกนุสัน (Magnuson. 2007 : 78 - 91) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพ มีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ดี รู้จักการมอบงาน ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ทำงานแบบมีส่วนร่วม มีเวลาสำหรับผู้ร่วมงานมีความสนใจในบุคคลอื่น มีความสามารถในการวางแผน การจัดระเบียบ รับฟังความคิดเห็นคนอื่น รู้จักขอขอบเขตหน้าที่ส่วนคุณลักษณะส่วนตัว มีวิจรรย์ญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์สุจริต ทนต่อเหตุการณ์ มองการไกล มีสติ มีเหตุผลมีความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ดี วาจาเป็นมิตร มีอารมณ์แจ่มใส มีจิตใจโอบอ้อมอารี ใจกว้างเปิดเผย กล้าได้กล้าเสียมีความเมตตา เห็นอกเห็นใจคนอื่น และปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วอลเลน (Wallace. 2010 : 262 - 294) ได้ศึกษาความเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานระดับมืออาชีพ กลุ่มเป้าหมายเป็นผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จจำนวน 5 แห่ง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถาม พบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่ให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และค่านิยม สำหรับการปรับปรุงพัฒนาสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางการเพิ่มผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน โดยวัตถุประสงค์ วิสัยทัศน์ และค่านิยมที่สร้างขึ้นได้นำมาประกาศสื่อสารให้บุคลากรได้ทราบ เพื่อเป็นมาตรฐานในการดำเนินงาน และการตัดสินใจ และผู้บริหารกำหนดเวลาของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการประชุมการวางแผนรวมทั้งการบริหารจัดการ และการเป็นแบบอย่างที่ดี

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

ผลจากการศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการเป็นผู้บริหารมืออาชีพมีข้อเสนอแนะสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ดังนี้

1.1 ควรมีวิธีการคัดเลือกหรือสรรหาผู้บริหารที่มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์หรือมีโครงการพัฒนาให้ผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมผู้บริหารให้มีความมั่นคง สุขุม รอบคอบในการทำงาน

1.2 ควรมีโครงการหรือกิจกรรมที่ช่วยหรือส่งเสริมให้ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอารมณ์ดี หรือทักษะวิธีการทำงานให้มีความสุข

1.3 ผู้บริหารควรให้ความเป็นธรรมกับครูและบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

1.4 ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจแก่ครูผู้ปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ครูได้ทำงานที่ยาก และมีความท้าทาย

1.5 ผู้บริหาร โรงเรียนควรมีการดูแลความเป็นอยู่ของครูด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม

1.6 บริหาร โรงเรียนควรมีการนิเทศและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนของครูอย่างต่อเนื่อง

1.7 ผู้บริหาร โรงเรียนควรนำเทคนิควิธีการบริหารงานใหม่เพื่อมาพัฒนาการบริหาร ให้ดียิ่งขึ้น

1.8 ผู้บริหาร โรงเรียนควรผลจากการประเมินไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุง และ พัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ที่ประสบผลสำเร็จ

2.3 ควรมีการนำรูปแบบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่ประสบผลสำเร็จ มาทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). เอกสารประกอบพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กิติมา ปรีดีดิลก. (2549). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรภาพิพัฒน์.
- กิ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์. (2550). จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กุสุมา ยี่ภู่. (2553). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรณะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การจัดการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- คุณวุฒิ คนฉลาด. (2550). ภาวะผู้นำ. ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บั๊ก พอยท์.
- จันทร์มา ผลอินทร์. (2555). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ฉันทนิช อัสวนนท์. (2547). เทคนิคและการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- ชนาภัทร เกิดประกอบ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2556). การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงองค์การ. กรุงเทพฯ : มัลติมีเดียฟอร์แมชันเทคโนโลยี.

- ชันญาณุช ปิ่นทองคำ. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบังจังหวัดชลบุรี.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2548). การบริหารจัดการแบบมีอาชีพ. กรุงเทพฯ : บั๊กแบงก์.
- ชัยยันต์ ฉิมกล่อม. (2555). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน
ในอำเภอบางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และ ฉัตรยาพร เสมอใจ. (2547). การจัดการ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- คารณี พานทอง และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2548). ทฤษฎีการจูงใจ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- เดิมศักดิ์ คทวณิช. (2549). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : เอเชียเพรส.
- ทนงศักดิ์ คุ่มไข่น้ำ. (2550). เทคนิคการบริหารการศึกษา. ชัยภูมิ : สถาบันบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2546). กลยุทธ์การสร้างความสำเร็จสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ :
อินฟอร์มีเดียอินเตอร์เนชั่นแนล.
- ธีระ รุณเจริญ. (2549). สู่ความเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ข้าวฟ่าง.
- _____ . (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา ฉบับ
ปรับปรุง. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2548). ไม้ต่อบริหาร. เชียงใหม่ : ออเรนจ์ กรู๊ป ทีดีที ดีไซน์.
- นฤมล สอาดโฉม. (2550). การบริหารความเสี่ยงองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัทฐานการพิมพ์ จำกัด.
- นิวัตร มงคล. (2550). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1 - 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
กาญจนบุรี.
- นිරนุช เคนวิเศษ. (2555). ปัญหาและแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนขามสะแกแสงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2556). การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญทัน ไชยพันธ์. (2552). คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
ตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 4.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2549). ผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารงาน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปราชญา กล้าผจญ และ สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรณราย ทวีพะประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพฯ :
พรนเรศวร์.
- พรพิมล นิยมพันธ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พัชนี นนทศักดิ์. (2552). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : เพียร์สันเอ็ดดูเคชั่น.
- พิณสุดา สิริขันธ์ศรี. (2556). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- พิรพล เทพประสิทธิ์. (2549). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- พุทธชาด วรวัฒน์. (2556). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติ
หน้าที่หัวหน้างานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง
เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2550). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ไพรินทร์ พาระตะ. (2555). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
ระยองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ภารดี อนันต์นำวี. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3.
ชลบุรี : มนตรี.
- ภาวिका ธาราศรีสุทธิ. (2547). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- ภิญโญ สาร. (2551). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2555). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ :
วิ.เจ.พรินติ้ง.
- บุพิน มินสาคร. (2557). บุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีมหานคร.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2550). หลักการจัดการ. กรุงเทพฯ : วิจิตรทัศน์.
- วิษณุ ชัยสุพรรณ. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2549). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2546). การบริหารการศึกษา หลัก ทฤษฎี หน้าที่ ประเด็น และบทวิเคราะห์.
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2548). ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติ การพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มี
ประสิทธิภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระยุทธ เวสสา. (2555). การศึกษาบุคลิกภาพผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กในอำเภอบ่อทองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา).
ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2556). เทคนิคการบริหาร สำหรับนักบริหารศึกษามืออาชีพ (ฉบับ
ปรับปรุง). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิชัย ไกรวิเศษ. (2554). การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารและการจัดการศึกษา
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
(การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). ภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ, และธนวรรษ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและ
พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

- สมคิด บางโม. (2550). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : บริษัทจูนพับลิชชิงจำกัด.
- ศาสตราจารย์สุกรีวงศ์. (2552). **การจัดการ : จากมุมมองของนักบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5.
กรุงเทพฯ : จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- สุเทพ เชาวลิต. (2549). **การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ : เสมารธรรม.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :
ปัญญาชน.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิด และทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 2.
ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ เดียววิเศษ. (2553). **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. มหาสารคาม : ภาควิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2546). **หลักการจัดการ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เสนาะ ดิเยาว์. (2551). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). **การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การศึกษาก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษาและผู้อำนวยการ
สถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558, จาก [http://www.obec.go.th/
documents/61265](http://www.obec.go.th/documents/61265).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3. (2558). **ข้อมูลพื้นฐาน**.
สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://plan.ssk3.go.th/data.htm>.
- หวน พันธุพันธ์. (2549). **การบริหารการศึกษา : นักบริหารมืออาชีพ**. นนทบุรี :
พันธุพันธ์การพิมพ์.
- เหมรัฐ อิศุข. (2552). **การศึกษาคุณลักษณะความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 1**. วิทยานิพนธ์
กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อรอนงค์ ทองไทย. (2547). **จิตวิทยาองค์การอุตสาหกรรม**. ตาก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
สุรนารี.
- อนุชา กอนพวง. (2550). **การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเป็นผู้บริหารมือ
อาชีพในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. (การบริหารการศึกษา).
พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). **จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : ไบโอม.

- อุทัย เสดตานนท์. (2548). **นักบริหารมืออาชีพ**. นครราชสีมา : สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- อัจฉรา สโรบล. (2556). **การพัฒนาบุคลิกภาพ**. เชียงใหม่ : คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Caldwell, D.S. (2005). "A Study of the Characteristics and Attitudes of Women Educational Administrators in Alaska." **Doctor of Education Faculty of the School of Education University of Southern California.**
- Davis, K. (2004). **Human Relations at Work**. 3rd ed. New York : McGraw - Hill Book.
- Derlega, V. J. & Jones, W. H. (2005). **Personality : Contemporary Theory and Research**. Belmont : Tomson/Wadsworth.
- Drucker, P. F. (2006). **School Administration**. New York : Harper & Row.
- Dubrin, J. A. (2009). **Essentials of Management**. Mason : South - Western Cengage Learning.
- Easton, W. D. (2008). Survey of the Characteristics of the Successful Black Deans in Predominantly in the Southeastern United States. **Dissertation Abstracts Internationa**. 34 (11) : 6894 - A.
- Greenberg, R. A. & Baron, R. (2003). **Behavior in Organizations**. 8th ed. New Jersey : Prentice-Hall.
- Gulick, L. (1973). **Papers on the Science of Administration**. New York : Institute of Public Administration.
- Fayol, H. (1930). **Industrial and General Administration**. New York : Mc - Grew Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). **Educational Administration**. Singapore : McGraw - Hill.
- Hoy, W.K., & Miskel, C. G. (2001). **Educational administration**. 6th ed. New York : McGraw - Hill.
- Larsen, R. J. & Buss, D. M. (2008). **Personality Psychology : Domains of Knowledge about Human Nature**. Boston : McGraw - Hill.
- Lunenburg, F. C. & Omstein A. C. (2012). **Educational Administration**. 6th ed. United States of America : Linda Schreiber - Ganster.
- Magnuson, W.C. (2007). "The Characteristics of Successful School Business Managers." **Doctoral Dissertation University of Southern California Los Angeles.**
- Marshall, C. (1995). Imagining Leadership. **Educational Administration Quarterly**. 31 (2) : 484 - 492.

- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (2005). **Personality Disorders and the Five-Factor Model of Personality**. New York : McGraw - Hill.
- Peters. (2004). **Competitive Strategy : Technique for Analyzing Industries and Competitors**. New York : Prentice - hall.
- Pennington, D. C. (2003). **Essential Personality**. London : Arnold.
- Porter, M. E. (2009). **Competitive Advantage : Creating and Sustaining Superior Performance**. New York : Free Press.
- Pressel, D.A. (2008). "A Study of the Relationship between Personality Factors and Aspiration for Leadership." **Traffic Injury Prevention**. 14 (4) : 346 - 352.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2009). **Essentials of Organizational Behavior**. New Jersey : Prentice Hall.
- Simon, H. A. (2003). **Administrative Behavior**. New York : Macmillian.
- Taylor, F. W. (2005). **Restoring Our Competitive Edge**. New York : John Wiley.
- Wallace, D. L. (2010). "Voice of Secondary High School Principals in the Successful Implementation of a Professional Learning Community : A Multi - Case Study." **Degree of Doctor of Education Stephen F. Austin State University**.
- Wood, J. (2001). **Organizational Behavior : A Global Prospective**. Brisbane : Jon Wiley & Sons Australia.
- Bennis, W. G. (2002). **Leadership**. New York : McGraw - Hill Book.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ ๖๗๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวสมนึก แซ่อึ้ง

ด้วย นางสาวปัทมา สมัคคคี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี คร.ศรีเพ็ญ ทลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๓๒๒๓ ตั๋ว ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๓/ ๖๗๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางปราโมทย์ สุทธิกรณ์

ด้วย นางสาวปัทมา สมัคคี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเทัญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๒๒๓ คีย์ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๗/ ๖๗๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายบุรี หาญพิทักษ์

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเทัญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๗/ ๖๗๑๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวพัฒนา สังข์โกมล

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคตี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขออนุญาตจากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุญาตและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๑๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๓/ ๖๗๓๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจรัส อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นางรุจิรา เอียดฉิม

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเทัญ พลเดช เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือในการทำวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๓๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๓๑/ว๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลศรีสะเกษ

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการยืมเครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปัทมา สมัครคดี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๒๒๓, ๐ ๔๔๖๐ ๓๖๓๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/ว๗๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ตำบลในเมือง อำเภอเมือง
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒ กรกฎาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดพระโต

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเพ็ญ พลเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยที่จะใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหา ประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวปัทมา สมัครคดี ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง สำหรับกำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๓๒๒๓, ๐ ๔๔๖๐ ๓๖๓๖ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๘๐๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเทัญ พลเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการนี้ นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตเคราะห้อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านและ
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ ๐๕๔๕.๑๑/๘๐๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๓๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓

ด้วย นางสาวปัทมา สมัครคดี นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ โดยมี ดร.ศรีเทัญ พลเดช เป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ โดยการศึกษาที่มีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตให้บัณฑิตวิทยาลัยบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นงมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๔๖๓ ๓๒๒๓ ต่อ ๓๘๐๖

โทรสาร ๐ ๔๔๖๓ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาคูณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ไม่มีคำตอบใดถูกหรือคำตอบใดผิด ท่านสามารถตอบคำถามได้อย่างอิสระตามความเป็นจริง ซึ่งจะส่งผลการศึกษาครั้งนี้มีความชัดเจน เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อสอบถามความคิดเห็นของท่านต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 จะนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการเท่านั้น มิได้มุ่งประเมินการปฏิบัติของบุคคลใดหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง และจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของผู้ใดทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงขอสงวนคำตอบของท่านเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม ไม่จำเพาะบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด
3. แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3
4. ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกตอนและทุกข้อคำถามตามความเป็นจริง และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นางสาวปัทมา สมัครคดี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. ประสบการณ์ทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

2. ขนาดโรงเรียน

() ขนาดเล็ก มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

() ขนาดกลาง มีจำนวนนักเรียน 121 - 300 คน

() ขนาดใหญ่ มีจำนวนนักเรียน 301 คนขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานสังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะในการ

เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับการปฏิบัติจริงของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยการปฏิบัติมีเกณฑ์คะแนน ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
	ลักษณะทางบุคลิกภาพ					
1	มีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสภาพกดดัน					
2	มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีอารมณ์ดีไม่เครียด					
3	มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้ร่วมงาน					
4	มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ					
5	มีความสุขรอบรอบในการทำงาน					
6	มีความขยัน และอดทนในการทำงาน					
7	มีการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน					
8	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และผู้ร่วมงาน					
9	มีการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน					
10	มีความกล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุมีผล					
11	มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ					
12	มีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ					
13	มีการเสียสละตนเองเพื่อสังคมส่วนรวม					
14	มีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้ร่วมงาน					
15	มีการเข้าร่วมงานกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง					
16	มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน					
17	มีการร่วมรับผิดชอบกับการกระทำของตนเองและผู้ร่วมงาน					
18	มีการปฏิบัติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน					
19	มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน					
20	มีการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ					
	ลักษณะทางแรงจูงใจ					
21	มีการยกย่องชมเชยแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จ					
22	มีการให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน					
23	มีการลงโทษผู้ทำกระทำผิดด้วยความเป็นธรรม					
24	มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน					
25	มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามระยะเวลา					

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
26	มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ					
27	มีการให้โอกาสทุกคนในการแสดงความสามารถ					
28	มีการมอบงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถ					
29	มีการมอบหมายงานที่ท้าทายและยากให้ทำ					
30	มีการให้ความเป็นอิสระในการทำงานกับผู้ร่วมงาน					
31	มีการปรับสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน					
32	มีการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม					
33	มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
34	มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน					
35	มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน					
36	มีการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานที่ชัดเจน					
37	มีการสอบถามปัญหาการทำงานอยู่เสมอ					
38	มีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา					
39	มีการช่วยเหลือและหาแนวทางการแก้ปัญหา					
40	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน					
	ลักษณะทางทักษะการบริหาร					
41	มีแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ชัดเจน					
42	มีการวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการทำงาน					
43	มีการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้					
44	มีการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA					
45	มีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู					
46	มีการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง					
47	มีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สะดวกรวดเร็วถูกต้อง					
48	มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานในโรงเรียนได้ดี					
49	มีการแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานในโอกาสต่าง ๆ					
50	มีการให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน					
51	มีการพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม					

ข้อ	คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
52	มีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน					
53	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน					
54	มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน					
55	มีความเข้าใจสภาพจุดแข็งและจุดอ่อนของโรงเรียน					
56	มีการพัฒนาโรงเรียนได้สอดคล้องกับความต้องการชุมชน					
57	มีการจัดระบบการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
58	มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานก่อนหลัง					
59	มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ					
60	มีการนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงพัฒนางาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3

คำชี้แจง โปรดให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ 3 ด้าน ดังนี้

1. ลักษณะทางบุคลิกภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

2. ลักษณะทางแรงจูงใจ

.....

.....

.....

.....

.....

3. ลักษณะทางทักษะการบริหาร

.....

.....

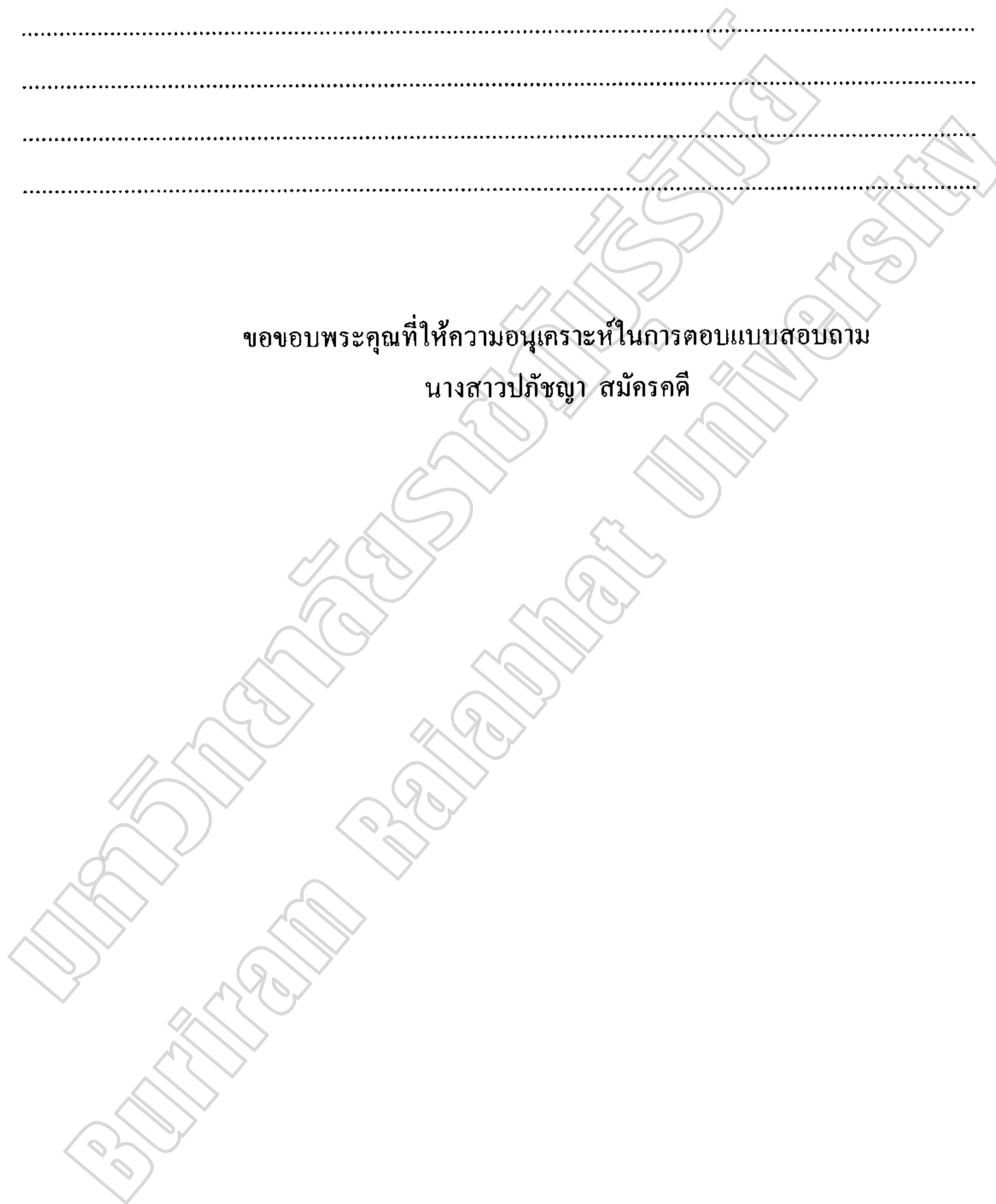
.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
นางสาวปัทมา สมัครคดี



มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriham Rajabhat University

ภาคผนวก ค

ผลการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ตารางภาคผนวก ค.1 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก ทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t – test

ข้อ	คำถาม	t
1	มีการควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดีในสภาพกดดัน	8.382
2	มีการแสดงออกถึงการเป็นผู้มีอารมณ์ดีไม่เครียด	8.495
3	มีความเห็นอกเห็นใจและเข้าใจผู้ร่วมงาน	5.295
4	มีการช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	4.819
5	มีความสุขรอบรอบในการทำงาน	5.288
6	มีความขยัน และอดทนในการทำงาน	5.857
7	มีการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน	4.485
8	มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่และผู้ร่วมงาน	5.953
9	มีการให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ร่วมงานทุกคน	6.508
10	มีความกล้าคิด กล้าแสดงออกอย่างมีเหตุมีผล	6.245
11	มีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ	6.508
12	มีการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ	5.295
13	มีการเสียสละตนเองเพื่อสังคมส่วนรวม	6.479
14	มีความอ่อนน้อมถ่อมตนต่อผู้ร่วมงาน	5.883
15	มีการเข้าร่วมงานกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	4.025
16	มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.472
17	มีการร่วมรับผิดชอบกับการกระทำของตนเองและผู้ร่วมงาน	5.857
18	มีการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน	7.507
19	มีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน	5.848
20	มีการยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ	5.848
21	มีการยกย่องชมเชยแก่ผู้ร่วมงานที่ทำงานสำเร็จ	5.339
22	มีการให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ร่วมงาน	4.819
23	มีการลงโทษผู้ทำกระทำผิดด้วยความเป็นธรรม	4.819
24	มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้กับผู้ร่วมงาน	4.819
25	มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานตามระยะเวลา	4.500
26	มีการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นในด้านต่าง ๆ	3.810
27	มีการให้โอกาสทุกคนในการแสดงความสามารถ	3.738

ข้อ	คำถาม	t
28	มีการมอบงานได้ตรงกับความรู้อาจสามารถ	4.254
29	มีการมอบหมายงานที่ทำทนายและยากให้ทำ	4.907
30	มีการให้ความเป็นอิสระในการทำงานกับผู้ร่วมงาน	4.268
31	มีการปรับสภาพแวดล้อมเอื้อต่อการทำงาน	4.268
32	มีการให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม	4.338
33	มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	5.731
34	มีการให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	5.689
35	มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงาน	5.179
36	มีการออกคำสั่งแต่งตั้งมอบหมายงานที่ชัดเจน	3.844
37	มีการสอบถามปัญหาการทำงานอยู่เสมอ	4.088
38	มีการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานที่มีปัญหา	5.537
39	มีการช่วยเหลือและหาแนวทางการแก้ปัญหา	4.943
40	มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกับผู้ร่วมงาน	4.562
41	มีแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนที่ชัดเจน	4.268
42	มีการวางแผนการทำงานทุกครั้งก่อนการทำงาน	3.810
43	มีการดำเนินการตามแผนที่ได้กำหนดไว้	4.331
44	มีการดำเนินงานตามกระบวนการ PDCA	4.331
45	มีการให้คำแนะนำในการจัดการเรียนการสอนแก่ครู	3.474
46	มีการปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	3.810
47	มีการปรับเปลี่ยนการทำงานให้สะดวกรวดเร็วถูกต้อง	3.986
48	มีการปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานในโรงเรียนได้ดี	5.333
49	มีการแสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานในโอกาสต่างๆ	4.400
50	มีการให้ความเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.400
51	มีการพบปะสังสรรค์กับผู้ร่วมงานตามความเหมาะสม	4.609
52	มีการสร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน	5.457
53	มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้สอดคล้องกับเป้าหมายโรงเรียน	5.715
54	มีความเข้าใจสภาพแวดล้อมภายนอกโรงเรียน	4.825

ข้อ	คำถาม	t
55	มีความเข้าใจสภาพจุดแข็งและจุดอ่อนของ โรงเรียน	5.288
56	มีการพัฒนาโรงเรียนได้สอดคล้องกับความต้องการชุมชน	5.929
57	มีการจัดระบบการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5.715
58	มีการจัดลำดับความสำคัญในการทำงานก่อนหลัง	4.562
59	มีการนำนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารจัดการ	5.848
60	มีการนำผลการปฏิบัติงานไปปรับปรุงพัฒนางาน	4.869

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability

[DataSet0] C:\Users\Win7 Home\Desktop\tryoutp.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.995	60

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriham Rajabhat University

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางภาคผนวก ง.1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q1	320	3.00	5.00	3.9594	.58848
Q2	320	3.00	5.00	4.0062	.58182
Q3	320	1.00	5.00	4.1062	.76848
Q4	320	1.00	5.00	4.1094	.74103
Q5	320	3.00	5.00	4.1062	.62944
Q6	320	2.00	5.00	4.3156	.70182
Q7	320	1.00	5.00	4.1062	.86083
Q8	320	1.00	5.00	4.2156	.86398
Q9	320	1.00	5.00	4.0094	.83605
Q10	320	3.00	5.00	4.1906	.57473
Q11	320	3.00	5.00	4.4562	.57478
Q12	320	1.00	5.00	4.1156	.91096
Q13	320	2.00	5.00	4.1437	.77457
Q14	320	2.00	5.00	4.1500	.65486
Q15	320	3.00	5.00	4.1500	.71876
Q16	320	1.00	5.00	4.1844	.81160
Q17	320	1.00	5.00	4.1031	.81058
Q18	320	1.00	5.00	4.1187	.77881
Q19	320	2.00	5.00	4.1219	.78034
Q20	320	3.00	5.00	4.3094	.69113
FAC1	320	1.95	5.00	4.1489	.55902
Q21	320	2.00	5.00	4.3281	.61473
Q22	320	2.00	5.00	4.1563	.71742
Q23	320	3.00	5.00	4.0375	.72039
Q24	320	1.00	5.00	3.8938	.74780
Q25	320	1.00	5.00	3.9094	.78059
Q26	320	1.00	5.00	3.9156	.86144
Q27	320	1.00	5.00	4.1563	.76398
Q28	320	1.00	5.00	4.0156	.80928
Q29	320	1.00	5.00	3.8500	.70998
Q30	320	1.00	5.00	4.0281	.73588

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Q31	320	1.00	5.00	4.1781	.73610
Q32	320	1.00	5.00	3.8937	.86446
Q33	320	1.00	5.00	3.9594	.84999
Q34	320	1.00	5.00	4.1469	.73450
Q35	320	3.00	5.00	4.2219	.67477
Q36	320	2.00	5.00	4.2719	.71558
Q37	320	2.00	5.00	4.0594	.63313
Q38	320	1.00	5.00	4.1500	.76523
Q39	320	1.00	5.00	4.1250	.78585
Q40	320	1.00	5.00	4.2125	.81819
FAC2	320	1.40	5.00	4.0755	.61027
Q41	320	2.00	5.00	4.3094	.74357
Q42	320	1.00	5.00	4.2312	.79356
Q43	320	2.00	5.00	4.3250	.69526
Q44	320	2.00	5.00	4.1062	.74780
Q45	320	2.00	5.00	3.9875	.71252
Q46	320	3.00	5.00	4.1688	.73618
Q47	320	2.00	5.00	4.1062	.77659
Q48	320	2.00	5.00	4.0719	.67963
Q49	320	2.00	5.00	4.1875	.65474
Q50	320	2.00	5.00	4.1781	.66918
Q51	320	2.00	5.00	4.1625	.70277
Q52	320	1.00	5.00	4.1187	.73746
Q53	320	2.00	5.00	4.2438	.75738
Q54	320	2.00	5.00	4.1500	.62548
Q55	320	3.00	5.00	4.1594	.64539
Q56	320	2.00	5.00	4.1812	.61202
Q57	320	2.00	5.00	4.1531	.71152
Q58	320	1.00	5.00	4.1719	.79486
Q59	320	3.00	5.00	4.0687	.61966
Q60	320	2.00	5.00	4.0594	.68084
FAC3	320	2.05	5.00	4.1570	.55900
FACT	320	1.80	4.92	4.1271	.55268
Valid N (listwise)	320				

ตารางภาคผนวก ง.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

EXP	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
FAC1	1	4.1250	.47418	.04840
	2	4.1592	.59236	.03958
FAC2	1	4.0479	.51804	.05287
	2	4.0873	.64650	.04320
FAC3	1	4.0396	.47738	.04872
	2	4.2074	.58433	.03904
FACT	1	4.0708	.46630	.04759
	2	4.1513	.58513	.03910

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
FAC1 Equal variances assumed	2.502	.115	-.500	318	.617	-.03415	.06827	-.16848	.10017
Equal variances not assumed			-.546	222.226	.585	-.03415	.06252	-.15736	.08905
FAC2 Equal variances assumed	1.595	.208	-.528	318	.598	-.03936	.07453	-.18599	.10727
Equal variances not assumed			-.577	222.009	.565	-.03936	.06827	-.17391	.09519

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
FAC3 Equal variances assumed	2.202	.139	2.480	318	.014	-.16778	.06765	-.30088	-.03469
Equal variances not assumed			2.687	217.897	.008	-.16778	.06243	-.29084	-.04473
FACT Equal variances assumed	.937	.334	1.194	318	.233	-.08043	.06738	-.21299	.05213
Equal variances not assumed			1.306	223.182	.193	-.08043	.06159	-.20181	.04094

ตารางภาคผนวก ง.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ย จำแนกตามขนาดสถานศึกษา

Descriptives

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
FAC1 1	92	4.1745	.53326	.05560	4.0640	4.2849	3.15	5.00
2	150	4.0367	.60749	.04960	3.9387	4.1347	1.95	4.90
3	78	4.3346	.42916	.04859	4.2379	4.4314	3.80	5.00
Total	320	4.1489	.55902	.03125	4.0874	4.2104	1.95	5.00
FAC2 1	92	4.1804	.50399	.05254	4.0761	4.2848	3.30	5.00
2	150	3.9707	.69654	.05687	3.8583	4.0830	1.40	5.00
3	78	4.1532	.51303	.05809	4.0375	4.2689	3.30	4.95
Total	320	4.0755	.61027	.03412	4.0083	4.1426	1.40	5.00

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
					FAC3	1			92
	2	150	4.0437	.64888	.05298	3.9390	4.1484	2.05	5.00
	3	78	4.2301	.43435	.04918	4.1322	4.3281	3.70	4.95
	Total	320	4.1570	.55900	.03125	4.0956	4.2185	2.05	5.00
FACT	1	92	4.2116	.47466	.04949	4.1133	4.3099	3.45	4.90
	2	150	4.0170	.63503	.05185	3.9145	4.1195	1.80	4.85
	3	78	4.2393	.41711	.04723	4.1453	4.3334	3.70	4.92
	Total	320	4.1271	.55268	.03090	4.0663	4.1879	1.80	4.92

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
FAC1	Between Groups	4.640	2	2.320	7.737	.001
	Within Groups	95.047	317	.300		
	Total	99.687	319			
FAC2	Between Groups	3.133	2	1.566	4.292	.014
	Within Groups	115.672	317	.365		
	Total	118.805	319			
FAC3	Between Groups	3.733	2	1.867	6.167	.002
	Within Groups	95.948	317	.303		
	Total	99.682	319			
FACT	Between Groups	3.457	2	1.729	5.831	.003
	Within Groups	93.985	317	.296		
	Total	97.442	319			

Multiple Comparisons

Scheffe

Dependent Variable	(I) SIZE	(J) SIZE	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
FAC1	1	2	.13779*	.07251	.166	-.0405	.3161
		3	-.16016	.08428	.166	-.3674	.0471
	2	1	-.13779	.07251	.166	-.3161	.0405
		3	-.29795*	.07644	.001	-.4859	-.1100
	3	1	.16016	.08428	.166	-.0471	.3674
		2	.29795*	.07644	.001	.1100	.4859
FAC2	1	2	.20977*	.07999	.033	.0130	.4065
		3	.02723	.09298	.958	-.2014	.2559
	2	1	-.20977*	.07999	.033	-.4065	-.0130
		3	-.18254	.08433	.098	-.3899	.0248
	3	1	-.02723	.09298	.958	-.2559	.2014
		2	.18254	.08433	.098	-.0248	.3899
FAC3	1	2	.23622*	.07285	.006	.0570	.4154
		3	.04976	.08468	.841	-.1585	.2580
	2	1	-.23622*	.07285	.006	-.4154	-.0570
		3	-.18646	.07680	.054	-.3753	.0024
	3	1	-.04976	.08468	.841	-.2580	.1585
		2	.18646	.07680	.054	-.0024	.3753
FACT	1	2	.19459*	.07211	.027	.0173	.3719
		3	-.02772	.08381	.947	-.2338	.1784
	2	1	-.19459*	.07211	.027	-.3719	-.0173
		3	-.22232*	.07601	.015	-.4093	-.0354
	3	1	.02772	.08381	.947	-.1784	.2338
		2	.22232*	.07601	.015	.0354	.4093

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวปัทมา สัมครคดี
วัน เดือน ปีเกิด	วันพฤหัสบดีที่ 4 ตุลาคม พ.ศ. 2522
สถานที่เกิด	ตำบลหนองน้ำแดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	44 หมู่ 5 ตำบลจรเข้มาก อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู ค.ศ. 1
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดบ้านเมืองดำ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ 31140 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2535 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านบุรีราษฎร์รังสฤษดิ์ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2538 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนบ้านบุวิทยาสรรค์ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2541 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านบุวิทยาสรรค์ อำเภอประโคนชัย จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2545 ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาเคมี สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ พ.ศ. 2559 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์