



ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์

ของ

ยุพยงค์ สุรักษา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**TEACHERS' EXPECTATION WITH
CHARACTERISTICS BASED ON THE TEACHERS'
COUNCIL OF THAILAND'S PROFESSIONAL STANDARD
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 26**

Yupayong Suraksa

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

February 2017

Copyright of Buriram Rajabhat University



คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์ของ นางสาวยุพงค์ สุรักษา
 เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
 (รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์)

..... กรรมการ
 (ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์)
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

..... กรรมการ
 (ดร.กระพันธ์ ศรีงาม)
 ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

..... กรรมการ
 (ดร.โกวิท วัชรินทรางกูร)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ยินยอมให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่ง
 ของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
 (ดร.กระพันธ์ ศรีงาม)
 คณบดีคณะครุศาสตร์

.....
 (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่.....เดือนพ.ศ.....
 23 ก.พ. 2560

วันที่.....เดือนพ.ศ.....
 23 ก.พ. 2560

ชื่อเรื่อง	ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26	
ผู้วิจัย	บุษยงค์ สุรักษา	
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ ดร.กระพัน ศรีงาน	ที่ปรึกษาหลัก ที่ปรึกษาร่วม
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	ปีที่พิมพ์ 2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซ์ และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 - 5.98 และมีค่าความเชื่อมั่น .9520 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน

การปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TITLE Teachers' Expectations with Characteristics Based on the Teachers' Council of Thailand's Professional Standards of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 26

AUTHOR Yupayong Suraksa

THESIS ADVISORS Dr. Rapeepan Ponginwong Major Advisor
Dr. Krapan Sri-ngan Co - advisor

DEGREE Master of Education MAJOR Educational Administration

SCHOOL BuriramRajabhat University YEAR 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare teachers' expectations with characteristics based on the Teachers' Council of Thailand's professional standards of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 26. They were classified by using their genders, work experiences and school sizes. The sample consisted of 317 teachers. They were selected by using Krejcie & Morgan's table and proportional stratified sampling. The research tool was a questionnaire with three parts: checklist, five-rating scales and open-ended questions with its discrimination index between 2.02 – 5.98 and reliability of .9520.

The statistics used to analyze the obtained data were frequency, percentage, mean and standard deviation. Moreover, paired differences were compared via Scheffe's method and the statistical significance was set at .05 level. The findings were as follows:

1. Teachers' expectations with characteristics based on the Teachers' Council of Thailand's professional standards of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 26 were overall found at a high level. Moreover, their self-behavior standard was ranked first at the average highest level and was followed by their working standard, and knowledge and professional experience standard, respectively.

2. Having compared expectations of the teachers with different genders towards the school administrators' characteristics, no differences were found in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that their two standards of working and self-behavior were significantly different at the statistical level of .05.

3. Having compared expectations of the teachers with different work experiences towards the school administrators' characteristics, no differences were found in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that their two standards of working and self-behavior were significantly different at the statistical level of .05.

4. Having compared expectations of the teachers with different school sizes towards the school administrators' characteristics, no differences were found in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that their two standards of knowledge and professional experiences and self-behavior were significantly different at the statistical level of .05.

Winnipeg State University
Burrillam Rajabhat

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์
ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.กระพัน ศรีงาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร่วม และ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ
ช่วยเหลือตรวจสอบพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบคุณ
บัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ดร. มณูญ เพชรมีแก้ว
ผู้อำนวยการ โรงเรียนพหุศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ จังหวัดมหาสารคาม
นายสุกรี เป้าน้อย ผู้อำนวยการ โรงเรียนเวียงสะอาคพิทยา อำเภอพหุศึกษามหาวิทยาลัย จังหวัดมหาสารคาม
นายนิติพันธ์ ทารศรีภูมิ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพหุศึกษามหาวิทยาลัย อำเภอพหุศึกษามหาวิทยาลัย
จังหวัดมหาสารคาม ที่กรุณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้บริหาร
และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและ
อำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้การ
สนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงคอยเป็นบันดาลใจ
ให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา
มารดา บुरพจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ เกื้อกูลให้กำลังใจใน
การศึกษาแก่ผู้วิจัย จนประสบผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ยุพยงค์ สุรักษา

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความคาดหวัง.....	9
ความหมายของความคาดหวัง.....	9
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	15
ความหมายของการบริหาร.....	15
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	21
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	22
ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา.....	23
แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ.....	29
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	31
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	37
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	37
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	40
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	111
สมมติฐานของการวิจัย.....	111
วิธีดำเนินการวิจัย.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	140
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	143
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	144
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	154
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	159

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามอำเภอต่างๆ และขนาดของโรงเรียน.....	76
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	88
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	89
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยรวมและรายข้อ.....	91
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน.....	93
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	96
4.9 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	98
4.10 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	98
4.11 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภาด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	100
4.12 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภาด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	102
4.13 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภาด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตนจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประเภทการทำงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน.....	105
4.15 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	106
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	107
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน.....	108
4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	109
4.19 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

4.20	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน.....	110
------	---	-----

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 74

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการแพร่ขยายทางวัฒนธรรมข้ามชาติ การแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้า ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสังคมโลกในยุคปัจจุบัน และมนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว นานาประเทศในฐานะของสมาชิกในสังคมโลกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้า (ธีระ รุณเจริญ. 2550 : 1) ดังนั้นประเทศไทยในฐานะของสมาชิกของสังคมโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้นำไปสู่ความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ใช้เรื่องการศึกษาเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณที่รัฐบาลได้ลงทุนไปนั้นก็เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาประเทศ แต่การจะถึงเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น สถานศึกษาซึ่งนับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการศึกษาอยู่เสมอ เพราะการศึกษามีหน้าที่หลักอยู่หลายประการ คือ ประการที่ 1 การศึกษามีหน้าที่สร้างคน ตั้งแต่สร้างพลเมือง มีการสร้างอาชีพ มีการสร้างแรงงาน นักวิชาการ ฯลฯ ที่ประเทศต้องการจะพึงประสงค์มีขึ้นมา ประการที่ 2 การศึกษายังเป็นตัวสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งในสังคม เพราะเป็นยาที่ดีที่สุดในการรักษาปัจจัยที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤตสังคม ประการที่ 3 การศึกษาเป็นเสาหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนและระดับประเทศ จากหน้าที่หลักทั้ง 3 ประการ ส่งผลให้รัฐบาลของทุกประเทศต้องให้ความสำคัญกับระบบการศึกษา และการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก (เกษม วัฒนชัย . 2545 : 1-2) รวมไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทย และให้มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีคุณธรรม ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่

สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่คึกคัก มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) จะเห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า หรือการพัฒนาประเทศจะดีหรือไม่นั้น ต้องอาศัยคนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการมีประสิทธิภาพของคนในประเทศจะต้องมาจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการศึกษาในฐานะของเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ดังได้กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายทางการศึกษา มาตราที่ 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลของชาติโดยตรง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำในการจัดการศึกษา และคุณภาพของการจัดการศึกษาจะดีหรือไม่นั้นต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากรในสถานศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดในการจัดการศึกษา เพราะความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นตัวหลักในการที่จะนำองค์กร ไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม. 2551 : 125) จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยเป็นการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการเกี่ยวกับการศึกษาที่มีคุณภาพให้มากที่สุด โดยอยู่ภายใต้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยการมอบหมายให้ครูซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยตรงเป็นผู้จัดกิจกรรมทางการศึกษาให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้พัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 44)

ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะพื้นฐาน ดังนี้คือ ต้องมีพลังในการขับเคลื่อนทีมงาน ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจผู้อื่นได้ ต้องซื่อสัตย์และทุ่มเทอย่างจริงจัง ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีความสามารถเป็นที่ยอมรับ ต้องรอบรู้ และต้องมีภาวะผู้นำ ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและคนเก่ง (ธีรพงศ์ศักดิ์ กงคาสวัสดิ์. 2549 : 40) นอกจากนี้การที่ผู้บริหารจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน และสามารถทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 163)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายขององค์กร ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่สามารถดึงดูดใจและผลักดันคนให้ยินยอมพร้อมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร (อุทัย หิรัญโต . 2544 : 11-12) เป็นการแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพราะหากครูมีทัศนคติที่ดีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาก็หมายความว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความศรัทธาต่อผู้บริหารก่อให้เกิดความเต็มใจและให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษาขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะขาดหายไป อาจทำให้หน่วยงานนั้นล้มเหลวได้ ส่งผลให้การจัดการศึกษาจะไม่สามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ เพราะขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆขององค์กรอย่างเต็มใจเต็มกำลังและเต็มศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน
2. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน
3. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาที่ครูคาดหวัง ซึ่งหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการคัดเลือกผู้จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้
2. ทำให้ทราบข้อมูลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลการเปรียบเทียบที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 คาดหวัง สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด คุณลักษณะที่ดีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้แก่ คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง : 65-71)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,777 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 317 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 149) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น

1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี

1.3 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น

- 1.3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 1.3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
- 1.3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ใน 3 ด้าน

- 2.1 คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2.2 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.3 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก ความคิดเห็นหรือการคาดการณ์ หรือคาดคะเนเรื่องราวในอนาคตในทางที่ดี ของบุคคลที่มีต่อตนเอง หรือบุคคลอื่น หรือการกระทำของบุคคลอื่น หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นความคาดหวัง เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้
 - 2.1 คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะ หรือ คุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย การมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนการศึกษา มีความรู้ในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานกิจการนักเรียน มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหาร มีประสบการณ์ในด้านการสอนหรือหัวหน้างาน
 - 2.2 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย มีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีความสามารถในการดึงจุดชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม มีระบบการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมในทุกๆ ด้าน มีความสามารถ

ในการเลือกใช้กิจกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

2.3 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง คุณลักษณะหรือแบบแผน พฤติกรรมที่กำหนดขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ให้เป็นที่ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม ประกอบด้วย การมีวินัยในตนเอง มีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพ มีการประพฤติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ มีการรักษา ชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่ใช่ความรู้ และอำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาas เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนิน ชีวิตอย่างพอเพียง และเป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรม

3. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จำแนกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดต่างกัน โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง

1.1 ความหมายของความคาดหวัง

1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหาร

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.3 ความหมายของการบริหารการศึกษา

2.4 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.5 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2.6 แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ของแต่ละบุคคล หรือเป็นความมุ่งหวังที่มีต่อผู้อื่นให้กระทำในสิ่งที่ตนปรารถนา หรือเป็นความเห็นว่า ต้องการให้มี ต้องการให้เป็น หรือต้องให้เกิดขึ้นในอนาคต ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคาดหวังไว้ดังนี้

เวบสเตอร์ (Webster. 1994 : 478) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า คือ การคาดการณ์อนาคตในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

โกลลินส์ (Collins. 1997 : 580) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ สิ่งที่ได้คาดหวังเอาไว้ เป็นความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้น และเป็นไปตามความต้องการที่คาดหวังเอาไว้

สุรางค์ จันทร์เอม (2529 : 55) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อหรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้น ประสบความสำเร็จหรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดีหรือความพอใจต่อสิ่งนั้น

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 175) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การแสดงสถานภาพการคาดคะเนเรื่องราวข้างหน้าในทางที่ดี เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าจะได้ในอนาคต

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 28) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น การตีความหรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น โดยต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

มอนดี และคณะ (Mondy et al. 1990 : 20 ; อ้างถึงใน พิสิฐ มหามงคล. 2546 : 20) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งต่าง โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่เคยประสบมาเป็นปัจจัยกำหนดความคาดหวัง ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าความคาดหวัง เป็นความรู้สึกความคิดเห็นเป็นประจักษ์ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง

สุพัตรา อุณะปิยะ (2546 : 55) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก การคิด การคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ถึงระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ เป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมของบุคคลที่มีความต้องการบางอย่างจากบางคน และความต้องการให้บางคนกระทำบางอย่างให้ตน และสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงอาจไม่ตรงกันเสมอไป

พงจันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547 : 134) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้คนพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเพื่อให้ตนเองได้รับความสมหวังจึงเหมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลต้องการที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง ถ้าสมหวังก็เหมือนกับการประสบความสำเร็จ

สรุป ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก ความคิดเห็นหรือการคาดการณ์หรือคาดคะเนเรื่องราวในอนาคตในทางที่ดี ของบุคคลที่มีต่อตนเอง หรือบุคคลอื่น หรือการกระทำของบุคคลอื่น หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ความคาดหวังเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแล้วจะเกิดผลอย่างไร ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความคาดหวังของแต่ละคน มีความแตกต่างกันออกไปตามภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการให้คุณค่ากับสิ่งนั้นๆ ซึ่งได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังไว้ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ของวิกเตอร์วรูม (Victor Vroom) วรูม มีความเชื่อว่าการที่บุคคลมีความพยายามทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ ถ้าเขามีความคาดหวังสูงก็จะพยายามมากแต่ถ้ามีความคาดหวังต่ำก็จะมีความพยายามน้อย (บุญมัน ธนาศุกววัฒน์. 2549 : 211)

ตามแนวคิดของวรูมนั้น การจูงใจเป็นผลมาจากปัจจัย 3 อย่างได้แก่ ความชอบ ความคาดหวัง และความเป็นเครื่องมือ ปัจจัยทั้ง 3 อย่างสามารถนำมาเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{การจูงใจ} = \text{ความชอบ} \times \text{ความคาดหวัง} \times \text{ความเป็นเครื่องมือ}$$

1. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในเป้าหมายนั้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานคนหนึ่งมีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นความชอบของพนักงานคนนั้น ความชอบในรางวัลหรือผลได้ของพนักงานแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และแตกต่างกันไปตามระยะเวลา ความชอบที่เกี่ยวข้องกับรางวัลนั้นเกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามบุคคลบางคนอาจจะเปลี่ยนความชอบในรางวัลที่ได้รับเมื่อสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง ระดับของความชอบจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง -1 และ ความรู้สึกกลางๆหรือไม่สนใจจะอยู่ที่ 0

2. ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้นย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของความน่าจะเป็นนั่นเอง ความคาดหวังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานบางคนคิดว่าการขยันทำงานมากขึ้นอาจจะถูกเพื่อนร่วมงานต่อว่าหรือไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มก็ได้ ซึ่งแสดงว่าเขาไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงาน ความคาดหวังสามารถกำหนดลำดับชั้นจาก 0 ถึง 1 ถ้าความคาดหวังเป็น 0 แสดงว่าบุคคลนั้นไม่เห็นความเป็นไปได้ว่าความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ได้ผลงานที่ดี

3. ความเป็นเครื่องมือเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าผลงานที่เกิดจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นนั้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ ความเป็นเครื่องมือจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับความชอบและความคาดหวัง ความเป็นเครื่องมือสามารถกำหนดระดับชั้นจาก 0 ถึง 1 ถ้าความเป็นเครื่องมือมีค่าเป็น 0 แสดงว่าบุคคลนั้นคิดว่าผลงานที่เพิ่มขึ้น ไม่มีทางนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ถ้าความเป็นเครื่องมือมีค่าเป็น 1 แสดงว่าบุคคลนั้นเห็นว่าผลการทำงานที่ดีย่อมนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานคิดว่าถ้าเขามีผลงานเพิ่มมากขึ้นเขาคงได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากขึ้นด้วย แต่ถ้าความเป็นเครื่องมือต่ำแสดงว่าผลงานจะเพิ่มมากขึ้นแต่เงินเดือนก็ไม่เพิ่มขึ้นเลย

ปัจจัยทั้ง 3 จะต้องมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีปัจจัยทั้งสามอย่างในระดับที่สูงย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่สูงด้วย แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมีค่าต่ำการจูงใจจะอยู่ในระดับปานกลางและถ้าปัจจัยทั้ง 3 มีค่าต่ำแรงจูงใจก็จะต่ำด้วย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546 : 177-179) ได้เสนอแนวคิดดังนี้ นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันที่อยู่ในกลุ่มปัญญานิยม มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สนองความต้องการของตนเอง ด้วยความเชื่อเช่นนี้เองจึงเกิดมโนคติฐาน (Assumptions) ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของเขาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม
 2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายแตกต่างกัน
 3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้ตามความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว
- จากคติดังกล่าว นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงได้เสนอทฤษฎีที่ต้องทำความเข้าใจอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1) การคาดหวังถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดก็จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ กล่าวคือบุคคลจะชั่งว่า พฤติกรรมที่จะต้องทำนั้นมันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้นต่อไป เช่น ถ้าเรายกตัวอย่างพฤติกรรมที่ดิฉันเลิกลอยให้บุคคลหนึ่งฟัง โดยหวังว่าเขาจะเลียนแบบ เขาอาจจะไม่ยอมเลียนแบบ เพราะเขาคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำเช่นนั้นได้

2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมว่า ถ้าหากเข้ากระทำพฤติกรรมนั้นไปแล้ว เขาจะได้ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรต่อตัวเขา เช่น ลูกน้องที่แสดงความคิดเห็นให้ผู้บังคับบัญชาฟังเขาจะต้องชั่งใจก่อนว่าแสดงความคิดเห็นนี้ออกไปแล้วเจ้านายจะชอบหรือไม่ จะมีผลต่ออนาคตความก้าวหน้าของตนอย่างไร เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับเขา ฯลฯ จะเห็นว่าแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์หลายอย่างที่แตกต่างกัน

3) ค่าของผลลัพธ์ หมายถึง คุณค่าหรือความต้องการที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ต่อผลลัพธ์เดียวกัน

สุพัตรา จุณณะปิยะ (2546 : 12) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่น่าจะกำหนดความคาดหวังมี 3 ประการคือ

1. ขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม
2. ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาและผลตอบแทนหรือความพึงพอใจที่จะได้หรือโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น
3. ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้นๆอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีดีสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันได้ โดยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์เดิม ความสนใจ การให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆของแต่ละบุคคล

เฮอร์ล็อก (Hurlock. 1980 : 80 ; อ้างถึงใน เฉลียว เกษจันทร์ทิวา. 2553 : 24 -26) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนมีความคาดหวังแตกต่างกันไว้ดังนี้

1. อุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะทำให้มาตรฐานของความคาดหวังแตกต่างกัน ซึ่งมาตรฐานนี้ความคลุมถึงระดับความสำเร็จ และทัศนคติต่อความสำเร็จ

เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นจะรับรู้ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อตนเองและความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม การตั้งความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสังคมจึงแตกต่างกันไป

2. ชนิดของครอบครัว เด็กที่มาจากครอบครัวที่มั่นคงมีแนวโน้มที่จะตั้งจุดมุ่งหมายในอนาคตสูงกว่าเด็กที่ไม่มีควมมั่นคงภายในครอบครัว เด็กที่ต้องย้ายถิ่นฐานบ่อยๆ จะไม่สามารถคาดหวังหรือวางแผนอนาคตของตนเองได้ชัดเจนเท่าเด็กที่ไม่ต้องย้ายถิ่น ขนาดของครอบครัวจะไม่มีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายของเด็ก เด็กที่มาจากครอบครัวขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะพบความสำเร็จมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวใหญ่ ทั้งนี้เพราะครอบครัวขนาดเล็กพ่อแม่สามารถทุ่มเทและส่งเสริมให้เด็กมีความคาดหวังและสามารถวางแผนทางให้เด็กไปสู่ความคาดหวังได้มากกว่าเด็กในครอบครัวขนาดใหญ่ ครอบครัวที่มีมารดาเป็นผู้นำ เด็กมีแนวโน้มที่จะมีระดับความคาดหวังสูง อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างกัน โดยเฉพาะกับบุตรชาย

3. ชั้นทางสังคม ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและฐานะทางเศรษฐกิจดี บิดามารดาจะให้ความคาดหวังแก่บุตรคนแรกและให้โอกาสแก่บุตรคนแรกมากที่สุด โดยเฉพาะถ้าเป็นบุตรชาย ซึ่งตรงกันข้ามกับครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น พี่โตขึ้นและมีงานทำให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวช่วยฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น

4. วินัย เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตยจะตั้งความหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ในทางตรงกันข้ามเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5. ฐานะในกลุ่ม กลุ่มจะมีอิทธิพลกับเด็กมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับฐานะของเด็กในกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่มีต่อเด็ก ถ้าฐานะของเด็กมั่นคงและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความประทับใจให้สมาชิกในกลุ่ม ระดับความคาดหวังของเด็กก็จะใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่เด็กที่ไม่มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม เด็กจะต้องเลื่อนขั้นตนเองเข้าสู่ผู้นำในกลุ่ม ทำให้การตั้งความคาดหวังหลายๆอย่างไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง ส่วนบุคคลที่ชอบแยกตัวเอง ความคาดหวังของกลุ่มจะมีผลต่อเขาเพียงเล็กน้อย

6. การให้กลไกการหลบหนี กลไกการหลบหนีที่มีผลต่อการตั้งความคาดหวังมากที่สุดคือ การฝันกลางวันในลักษณะต่างๆ กันก็มีความสำคัญเช่น ฝันอยากเป็นพระเอกหรือนางเอก เด็กจะตั้งความคาดหวังไว้ว่าต้องประสบความสำเร็จและหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งอาจเป็นการตั้งความคาดหวังที่ไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริงนัก

7. การบอกกล่าวถึงความคาดหวัง ความคาดหวังของเด็กที่บอกกล่าวออกมามักจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมากกว่าการที่เด็กเก็บไว้ และคิดอยู่คนเดียว อย่างไรก็ตาม

ความคาดหวังที่เด็กบอกกับเพื่อนสนิทจะเป็นลักษณะความใฝ่ฝันไม่ค่อยใกล้เคียงกับความจริง เท่ากับที่เขาบอกกับบิดา มารดา ครู หรือบุคคลที่ไม่ค่อยคุ้นเคยกัน เมื่อเด็กวัยรุ่นบอกถึงความคาดหวังของตนให้บุคคลอื่นฟัง จะเป็นการทำให้เขาได้พิสูจน์ตัวเอง โดยพยายามทำให้ได้ตามที่พูดไว้เพราะเขารู้ว่าหลายคนใส่ใจในสิ่งที่เขาพูด เขาไม่ต้องการพบสายตาที่มองดูเขาด้วยความผิดหวัง

8. ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต บุคคลที่ประสบความสำเร็จสม่ำเสมอ มีแนวโน้มที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับความสำเร็จอีกในอนาคต ในทำนองเดียวกันบุคคลที่พบความผิดหวังซ้ำๆ มักคิดว่าอนาคตจะผิดหวังอีกประสบการณ์เช่นนี้จะมีผลต่อการให้ความหวังในอนาคตว่าบุคคลนั้นจะตั้งความคาดหวังไว้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

9. เพศ บรรยากาศของบ้านและ โรงเรียน จะส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กชายตั้งความหวังสูงกว่าเด็กหญิง เด็กชายมักจะถูกกระตุ้นให้มีความคาดหวังทางกีฬา การงานและการประกอบอาชีพ แต่เด็กหญิงมักคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม การแต่งงาน ซึ่งเด็กเองก็ไม่รู้ว่าแต่งงานเมื่อไรแต่งงานกับใคร ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมหลังแต่งงานจะเป็นอย่างไร จึงเป็นเรื่องยากที่เด็กหญิงจะวางแผนในเรื่องเหล่านี้ ดังนั้นเด็กหญิงจึงมีแนวโน้มที่จะตั้งจุดหมายในระยะที่สั้นกว่าเด็กชายแม้ในเรื่องการเรียนเด็กหญิงมักจะวางแผน ระยะสั้น เช่นเดือนต่อเดือน

10. เชาวนปัญญา เมื่อเด็กอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมต่อความสำเร็จสูง เด็กจะตั้งความคาดหวังให้ตนประสบความสำเร็จเหนือเพื่อนๆ ในกลุ่ม ซึ่งอาจไม่อยู่บนฐานของความเป็นจริง อย่างไรก็ตามเด็กที่ฉลาดจะตั้งความคาดหวังของตนโดยอาศัยความสนใจและความสามารถของตนมากกว่าทำตามจุดมุ่งหมายที่กลุ่มตั้งไว้ ในทางกลับกันเด็กที่ฉลาดน้อยจะตั้งความคาดหวังไว้ตามค่านิยมของกลุ่ม

11. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความคาดหวังได้หลายกรณีด้วยกันในเรื่องการชดเชย บุคคลที่ไม่ยอมรับตนเองจะตั้งความคาดหวังโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง เพื่อปกปิดความไม่สามารถของตนเอง บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงกับตน บุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำมีแนวโน้มจะตั้งความคาดหวังไว้สูง เนื่องจากคำนึงถึงความสำเร็จของตนมากกว่าความล้มเหลวอาจมีความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ ส่วนบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูงมักวิตกกังวลอยู่กับความล้มเหลวในอดีต ทำให้มองอนาคตในแง่ดีน้อยกว่าจะเป็น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคาดหวังของบุคคล เกิดจากลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยใช้มาตรฐานของตนเป็นเครื่องมือวัด ระดับของความคาดหวังจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรใช้ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่สองคำคือ “การบริหาร” และ “การจัดการ” ซึ่งคำว่า การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารส่วนราชการ ส่วนคำว่าจัดการใช้กับการบริการในเชิงธุรกิจของเอกชน ได้มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

เจริญ ไวรวัจนกุล (2545 : 3) กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการอยู่และทำงานร่วมกันกับคนอื่น เป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเป้าหมายเดียวกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 18-19) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดการเป็นชุดของหน้าที่ต่างๆที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

สมยศ นาวิการ (2545 : 11) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ แนวทางของการทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น และเป็นไปอย่างมีระบบขั้นตอน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มาอยู่ร่วมกัน ได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2547 : 16 -17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินไปในรูปแบบของการตัดสินใจ หรือ การปฏิบัติงานก็ได้ทั้งสองประการและการบริหารจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง
2. การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม
3. การบริหารเป็นการตัดสินใจสั่งการ
4. การบริหารเป็นการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการชี้นำ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลครบถ้วน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549 : 39) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง แนวทาง เทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วินัย คีตสงค์ (2550 : 5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนทร โคตรบรรเทา (2552 : 3) กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

จากการศึกษาความหมายของการบริหารที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ในข้างต้น จะเห็นว่ามีส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร เป็นความพยายามที่จะทำงานร่วมกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในการบริหาร ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหาร เทคนิคการบริการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารรวมทั้งต้องมีการใช้หลักและกระบวนการบริหาร เทคนิคการบริการ แนวคิดและทฤษฎีต่างๆเข้ามาใช้ในการบริหารเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง หลักและกระบวนการบริหาร เทคนิคการบริการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมี ดังนี้

1. กระบวนการบริหารของเฮลรี ฟาโย

เฮลรี ฟาโย (Henry Fayol, 1995 ; อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2549 : 248) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการซึ่งมีชื่อย่อว่า POCCC ดังนี้

1.1 การวางแผน (Planning = P) คือ การกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรและแนวทางในการปฏิบัติงานล่วงหน้า

1.2 การจัดองค์กร (Organizing = O) คือ การกำหนดโครงสร้าง หรือส่วนงานย่อยขององค์กร พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้นๆ

1.3 การสั่งการ (Commanding = C) คือ การออกคำสั่ง การมอบหมายงาน เพื่อสื่อสาร การจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

1.4 การประสานงาน (Co – ordinating = C) คือ การกระทำใดๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกัน

1.5 การควบคุมงาน (Controlling = C) คือ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการควบคุมทั้งด้านเวลา ปริมาณและด้านคุณภาพของการทำงาน

2. กระบวนการบริหารของลูธอร์ กุลิก และลินคอล์น เออร์วิก

กุลิก และ เออร์วิก (Gulick & Urwick, 1973 ; อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์. 2549 : 248 - 249) ได้พัฒนากระบวนการบริหารเป็น 7 ขั้นตอน นำอักษรนำแต่ละขั้นตอนมาประกอบกันเป็น POSDCoRB มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวางแผน (Planning = P) หมายถึง การจัดวาง โครงการและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2 การจัดองค์กร (Organizing = O) หมายถึง การกำหนด โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.3 การจัดคนเข้าปฏิบัติงาน (Staffing = S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร

2.4 การสั่งการ (Directing = D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการดูแลการปฏิบัติงาน

2.5 การประสานงาน (Co – ordinating = Co) คือ การประสานกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และการดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

2.6 การรายงาน (Reporting = R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของกิจการ อยู่เสมอ

2.7 การงบประมาณ (Budgeting = B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและสินทรัพย์

3. กระบวนการบริหารของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators, 1995 ; อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์. 2549 : 249) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ PASCE ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การวางแผน (Planning)

3.2 การจัดสรรทรัพยากรบุคคล อำนาจ และวัสดุ (Allocation)

3.3 การกระตุ้นการทำงาน (Stimulating)

3.4 การประสานงาน (Co – ordinating)

3.5 การประเมินการดำเนินงาน (Evaluating)

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของตนให้ผู้ได้บังคับบัญชา

วินัย คิสสงค์ (2550 : 49) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารที่เน้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายและกล่าวถึงกระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

จินตนา บุญบงการ และณัฐพันธุ์ เจริญนันท (2546 : 14) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลที่สำคัญของธุรกิจที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางดำเนินงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น

นลินทิพย์ พิมพ์กล้า (2547 : 5) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการพิจารณาแนวทางการบริหารธุรกิจโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้วนำมากำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพต่างๆ ภายในธุรกิจ

สรุป การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการวางแผน กำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุด การปฏิบัติตามกลวิธี รวมไปถึงการควบคุม โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ภายนอกองค์กร ที่เป็น โอกาสและอุปสรรค และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อย

6. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารที่ให้คณะกรรมการ โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหาร โรงเรียน มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1) หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 83 - 84) ได้สรุปหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไว้ดังนี้

1.1 หลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง มายังสถานศึกษา ภายใต้ความเชื่อที่ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การศึกษา

1.2 หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิด โอกาสให้ผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และการจัดการศึกษา ภายใต้ความเชื่อที่ว่า การมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบมากขึ้น

1.3 หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน เนื่องจากการรวมอำนาจ ในการจัดการศึกษาไว้ที่ส่วนกลาง เกิดความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน ได้อย่างแท้จริง จึงต้องคืนอำนาจให้กับประชาชนดังเช่นในอดีต

1.4 หลักการบริหารตนเอง โดยมีความเชื่อว่าการที่สถานศึกษามีระบบบริหาร ตนเองตามสภาพของแต่ละสถานศึกษาผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าที่ทุกอย่างถูกกำหนด มาจากส่วนกลาง

1.5 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล เนื่องจากการเปิด โอกาสให้สถานศึกษามีอำนาจ ด้วยตนเอง ส่วนกลางจึงมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และมีองค์กรอิสระทำหน้าที่ในการ ตรวจสอบคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด

2) เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จิระ งามศิลป์ (2549 : 413-414) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขที่จะนำการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานไปสู่ความสำเร็จไว้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ให้ความช่วยเหลือ ทางวิชาการได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถจูงใจให้ครูทุกคนทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้

2.2 ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทของตน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ต้องมีการกระจายอำนาจที่แท้จริง ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุด

2.4 เน้นการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคคลในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ

2.5 ให้ความสำคัญแก่ผู้มีผลงานดีเด่น โปร่งใส เสริมสร้างระบบคุณธรรม

2.6 เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพราะการเรียนรู้ คือหัวใจของการจัดการศึกษา ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินตามสภาพจริง และมีการวิจัยในชั้นเรียน

2.7 ต้องมีการสร้างเครือข่าย เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายศิษย์เก่า และเครือข่ายชุมชน เพื่อพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ในข้างต้นจะเห็นว่าในแต่ละแนวคิดหรือทฤษฎี ต่างก็เป็นกลยุทธ์ เทคนิค หรือวิธีที่ดีและควรจะนำมาใช้เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบางทฤษฎีหรือบางแนวคิดก็อาจจะใช้ในผลในสถานการณ์ทางการบริหารแบบหนึ่งและอาจจะใช้ไม่ได้ผลกับอีกสถานการณ์ก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหรือผู้นำขององค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีหรือหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ทางการบริหารที่ผู้บริหารกำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

7. เทคนิคการบริหารจุดเด่น

เทคนิคการบริหารจุดเด่นเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อแก้ปัญหาด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้คุณภาพ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และกล่าวถึงกระบวนการของเทคนิคการบริหารจุดเด่น ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545 : 309) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคการบริหารจุดเด่น หมายถึง วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ

จิระ งามศิลป์ (2549 : 391) ได้ให้ความหมาย ว่าเทคนิคการบริหารจุดเด่น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ วัด และเปรียบเทียบทั้งผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน และวิธีปฏิบัติงานกับองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมในสาขาหนึ่งๆ แล้วนำผล

การเปรียบเทียบนั้นมาปรับใช้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ

สรุป การบริหารจุดเด่น หมายถึง การวัดและเปรียบเทียบกับองค์กรที่เด่นกว่าแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อการพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

นงลักษณ์ ทองศรี (2549 : 239-241) ได้นำเสนอกระบวนการของเทคนิคการบริหารจุดเด่น ไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการคิดค้นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ประสบอยู่ในขณะนั้น เพื่อกำหนดหัวข้อเรื่องที่สนใจ และวัตถุประสงค์ของการทำงาน จากนั้นค้นหาข้อมูลของตัวแบบองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
2. การวิเคราะห์ (Analysis) นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรของตนและตัวแบบขององค์กร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคคล หน่วยงานย่อย ภาพรวมขององค์กร คู่แข่งขัน สภาพแวดล้อมทั่วไป เพื่อเปรียบเทียบการทำงาน และค้นหาปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งวิธีการแก้ไข
3. การบูรณาการ (Integration) เป็นวิธีนำผลการวิเคราะห์มาสร้างแนวทางปฏิบัติ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดเกณฑ์ มาตรฐาน และวิธีการที่เหมาะสมในการปรับปรุงองค์กร
4. การปฏิบัติ (Implementation) เป็นขั้นของการนำแผนงานที่กำหนดไว้มาปฏิบัติ
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Improvement) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติต้องติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขการทำงานในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กรต่อไป

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในองค์กรทุกๆประเภท การบริหารการศึกษา เป็นกระบวนการทางการบริหารอีกประเภทหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะบริหารในด้านใดได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมายหรือรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับด้านนั้นเป็นอย่างดีเสียก่อน นั่นคือถ้าบุคคลใดจะเป็นผู้บริหารด้านการศึกษา จะต้องเข้าใจความหมายของการบริหารการศึกษาเป็นอันดับแรก ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของ “การบริหารการศึกษา” ไว้หลายท่านดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 : 14) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือภารกิจของโรงเรียน โดยมุ่งผล

ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวกับครูอาจารย์ นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

ชาญชัย อาจินสมजार (2546 : 38-40) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่ง คือนักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สองได้แก่ ครูในฐานะตัวแทน ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 44) กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การจัดการเพื่อให้ผู้เรียน ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547 : 41) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้บุคคลนั้นดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อกูลหนุนการพัฒนาประเทศตามความเหมาะสม และศักยภาพของบุคคลนั้น

หวน พินธุพันธ์ (2549 : 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันต่างๆในสังคม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งการบริหาร สถานศึกษามีรายละเอียดทางการบริหารที่กว้างกว่าการบริหารการศึกษา เนื่องจากการบริหาร การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดต่างๆในการ บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความหมายของการบริหารสถานศึกษาเสียก่อน ซึ่งได้มีผู้ให้คำจำกัดความของ “การบริหารสถานศึกษา” ไว้หลายท่านดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 5) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียน คือ การจัดการที่ต้องใช้ทั้ง กระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารและครู ผู้บริหารจะต้องมี ศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

ไชยา ระกาศรี (2549 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการต่างๆ จัดสรรทรัพยากรซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลผลิตที่ได้จากการบริหารสถานศึกษา คือ นักเรียนมีคุณสมบัติ พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 9 -10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ของผู้บริหารสถานศึกษา

หวน พิณรุฬันธ์ (2552 : 1-2) ได้กล่าวว่า มีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลากหลายมีทั้งส่วนที่คล้ายและแตกต่างกัน ดังนี้ การบริหารสถานศึกษา คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น การบริหารสถานศึกษา คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารสถานศึกษา คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการ ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน การบริหารสถานศึกษา คือ การใช้กระบวนการทางการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศิลปะต่างๆ ของผู้บริหาร ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทุกๆ เรื่องภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งอาคารสถานที่ ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาประกอบด้วย การดำเนินกิจกรรมในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ งานอาคารสถานที่หรืองานที่เกี่ยวข้องกับตัวบุคคล งบประมาณ และงานเอกสาร ซึ่งแต่ละงานก็มีรายละเอียดและขอบข่ายงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้เหมือนและแตกต่างกันดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2545 : 1) ได้เสนอเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 8 งานดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
2. งานบริหารทรัพยากรบุคคล
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานธุรการและงานบริหารทั่วไป
5. งานบัญชีและการเงิน
6. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
7. งานสร้างความสัมพันธ์ชุมชน
8. งานพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33-38) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาว่า คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายไว้ในหลักสูตร ภารกิจของการบริหารสถานศึกษาจึงกว้างขวางและมีขอบเขตครอบคลุมหลายด้านปัจจุบันได้มีการจัดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งที่จะกระจายอำนาจในการบริหารไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อความเป็นอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารงานวิชาการมีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถาบันการศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหาร

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดี
ต่อผู้เรียน

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารงบประมาณมีดังนี้

1. การจัดทำเสนอของบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการ ใช้เงินและผลงานดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลการ ใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดการทรัพยากร
- 4.2 การระดมทรัพยากร
- 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 4.4 กองทุนกู้ยืม
- 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5. การบริหารการเงิน

- 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
- 5.2 การรับเงิน
- 5.3 การเก็บรักษาเงิน
- 5.4 การจ่ายเงิน
- 5.5 การนำส่งเงิน
- 5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลือมปี

6. การบริหารบัญชี

- 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.2 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.3 การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3. การบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจ จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 จ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.3 การแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

3.9 งานขอหนังสือรับรอง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.3 การอุทธรณ์

4.4 การร้องทุกข์

4.5 การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การลาออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือ
ไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.3 เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

5.4 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.5 การให้ออกจากราชการไว้ก่อน

5.6 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทน
กรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุด
ให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริหารองค์การ ให้บริการบริหารทั่วไป
อื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน
ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระบบทุกรูปแบบ
มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้น
ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและ
องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไปมีดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอรรถาธิบาย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. งานส่งเสริมกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ

ในปัจจุบันจะเห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 4 งานหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานในข้างต้นมีความคล่องตัวและเข้มแข็งมากขึ้น เพราะสถานศึกษาได้มีโอกาสนในการบริหารจัดการด้วยตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของส่วนกลางที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการบริหารมาสู่สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ซึ่งรายละเอียดของแต่ละแนวคิดก็มีทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันดังนี้

แมคเคลียร์และเฮนเคลย์ (McCleary & Hencley, 1970 : 23) ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนนโยบายทางการศึกษา กิจกรรมที่จะต้องทำ คือ การกำหนดนโยบายที่จะต้องตอบคำถามว่า ผู้เรียนคือใคร จะสอนอะไรแก่ผู้เรียน บริการหรือการสนับสนุนทางการศึกษามีอะไรบ้าง เป็นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง และนโยบายทางการศึกษา
2. การบริหารหรือการจัดการองค์การ เป็นงานแปลงนโยบายออกมาเป็นกิจกรรมของสถาบันหรือโรงเรียน หรือเป็นงานที่ผู้บริหารทำร่วมกันกับครู
3. งานด้านเทคนิคการจัดการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดตารางสอน การกำหนดและมอบหมายงาน การอำนวยความสะดวก การงบประมาณ และการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานส่งเสริมการเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และงานบริการ

กู๊ด (Good, 1973 : 1) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องบริหารโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. อำนวยความสะดวกต่อการสร้างนโยบายและกำหนดเป้าหมายความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนานโยบายของโรงเรียนให้เกิดผลทางปฏิบัติ
2. เร่งควบคุม ปฏิบัติ ดำเนินงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปในทางที่ดี
3. จัดระบบการบริหารงานบุคคล การใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและแหล่งวิทยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ตามแผนที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 64 -65) ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องมีหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการ ในสถานศึกษาต้องดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. กำกับ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของบุคคลในสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง เขตพื้นที่ การศึกษา และกรมการสถานศึกษา
3. ระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรต่างๆ จากท้องถิ่นมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านในข้างต้นจะเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้นสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ในวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน การบริหารจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าผู้บริหาร ไว้หลายท่าน ดังที่จะยกมากล่าวโดยสังเขปดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 5) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้ช่วยสร้างความชัดเจนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รับรู้ไว้ว่าจะ ไรคือความสำคัญ ให้ภาพเป็นความจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดเน้นที่ชัดเจน ภายใต้อภิวาทการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

นิตย สัมมาพันธ์ (2546 : 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 9) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนได้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำองค์กร เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย มีความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวางไว้ เป็นผู้สร้างความชัดเจน

ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานการบริหารจะดำเนินการไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานของหน่วยงาน ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารเป็นสำคัญ มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้

แคมป์เบลล์และสาลาด (Campbell & Sallade. 1968 : 75) กล่าวว่าผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้นำ 4 ประการ ต่อไปนี้

1. เป็นผู้จัดรูปงานตามโครงสร้างและขนาดโรงเรียน โดยมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุผล
2. ต้องเป็นผู้สื่อความหมายที่ดี เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลาย จึงจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ทั้งติดต่อสื่อสารโดยใช้เอกสารและด้วยวาจา เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาไม่ว่าเป็นการบริหารหรือการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ หรือความรู้ใหม่ๆทางการศึกษา
4. ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาทางการบริหารและใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความเหมาะสม

โจนส์ และคณะ (Jones et al. 1969 : 176 -183) มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทและภารกิจดังนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมดังนั้นสถานศึกษาควรบริการสังคม
3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด
4. รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารต้องประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

มาร์เลอร์ (Marler. 1973 : 3194) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทและหน้าที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารสถานศึกษา ประสานงาน ให้การนิเทศและวางโครงการการศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
 2. มีลักษณะเป็นผู้นำทั้งด้านส่วนตัวและวิชาชีพ เพื่อที่จะทำให้กิจการของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดี
 3. มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน
 4. ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
- เมื่อถึงคราวจำเป็น
5. วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่วไป
 6. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคณะครู และช่วยเหลือครูในสถานศึกษา
- แคมป์เบล และคณะ (Campbell et al. 1978 : 116 -149) ได้เสนอว่าภารกิจ

ของ

ผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ

1. งานวิชาการ ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการ และการประเมินผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะของสถานศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดและการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลการสอน
2. งานธุรการและการเงิน สิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจ ได้แก่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแบบแผน ของทางราชการ งานสารบรรณ งานพัสดุ – ครุภัณฑ์
3. งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่อง กิจการนักเรียนและจัดรูปองค์กรของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่างๆ การจัดบริการให้แก่ นักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน
4. งานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคคลในเรื่องนโยบายของการบริหารบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพของการสอน
5. งานอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องอาคารสถานที่ การพัฒนา บำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านนี้ผู้บริหารจะต้องศึกษาเกี่ยวกับชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทองค์การต่างๆในชุมชน

นีเซวิก (knezevik. 1984 : 17-18) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 17 บทบาทดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการกำหนดทิศทางการบริหาร หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทในการกระตุ้นคน หมายถึง เป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำ และรู้วิธีการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม
3. บทบาทในการวางแผน หมายถึง เป็นผู้รู้กระบวนการวางแผน สามารถนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการวางแผน รวมทั้งเป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา
4. บทบาทในการตัดสินใจ เป็นผู้ตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ
5. บทบาทในการจัดการองค์การ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน เข้าใจเกี่ยวกับการจัดและพัฒนาองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี
6. บทบาทในฐานะผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพ
7. บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน เป็นความสามารถในการให้ความร่วมมือดี โดยเข้าใจรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบการสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆทั้งในและนอกสถานศึกษา
8. บทบาทในการเป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาดิฉันต่อ และประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา รู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีในการพูดและเขียน ทั้งในและนอกระบบขององค์การ รู้จักวิธีการให้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักหลักการประชาสัมพันธ์
9. บทบาทในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และรู้จักหากลวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
10. บทบาทในการแก้ปัญหา เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหา และสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้

11. บทบาทในการวิเคราะห์และจัดระบบงาน เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและพัฒนาสถานศึกษา เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด

12. บทบาทในการเป็นผู้บริหารการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร เป็นผู้ที่เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ รู้การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน

13. บทบาทในการบริหารงานบุคคล เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากร รวมทั้งรู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำ รู้จักการเจรจาต่อรอง ขกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14. บทบาทในการบริหารทรัพยากร เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคล มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

15. บทบาทในการประเมินผล เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา โดยต้องเข้าใจระบบการวัดและประเมินผล และเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติต่างๆ

16. บทบาทในการเป็นประธานในพิธี เป็นผู้นำในการจัดงานและพิธีการต่างๆ ของหน่วยงานทั้งในและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทในการเป็นผู้สร้างสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545 : 162) กล่าวว่า ภารกิจ หรือหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน
2. เป็นผู้ประสานงานและเป็นผู้ให้บริการที่ดี
3. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานตามนโยบายของหน่วยเหนือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษา
4. เป็นผู้มีอิทธิพลในการรักษาความสามัคคีในหมู่ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษา
5. เป็นผู้บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
6. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานเกี่ยวกับของชุมชน และประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
7. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงินของสถานศึกษา

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 14) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่

1. เป็นผู้ออกแบบ คือ ออกแบบวิธิตด ออกแบบองค์กร และออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ
2. เป็นผู้ให้บริการ คือ อำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการช่วยเหลือทุกอย่าง
3. เป็นครู คือ เป็นครูของลูกน้อง สอนความรู้ให้ลูกน้อง
4. เป็นผู้สอน คือ สอนการงานแก่ลูกน้อง
5. เป็นผู้ฝึก หรือ เป็นครูฝึก เช่น ผู้ฝึกหรือครูฝึกคอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้ ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทหน้าที่นี้แก่ลูกน้องด้วย
6. เป็นพี่เลี้ยง คือ ให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ เป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนี้ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นตัวกับทิศทางใหม่นี้ด้วย
2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล หรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในตอนหนึ่ง ทุกระดับชั้นขององค์การ ควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว
3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือ ต้องสร้าง

ความน่าเชื่อถือเพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้นแต่ผู้นำต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใด ก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548 : 4 – 5) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

1. รู้จักตนเองและปรับปรุงตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองต้องเข้าใจว่าตนเองเป็นใคร รู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ มีคุณลักษณะอะไร การปรับปรุงตนเองหมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของตนเองจะบรรลุได้ก็โดยการอ่าน การศึกษาด้วยตนเองหรือ การศึกษาต่อ
2. มีเทคนิคด้านวิชาชีพในฐานะผู้นำต้องรู้งานเข้าใจและคุ้นเคยงานของลูกน้องเป็นอย่างดี
3. รับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ค้นหาวิธีการ คือ จะชี้นำองค์การให้เจริญก้าวหน้า ด้วยวิธีการใหม่ๆ และเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นก็อย่าโทษคนอื่น วิเคราะห์สถานการณ์ หาแนวทางแก้ไข และมุ่งไปสู่สิ่งที่ทำทนายต่อไป
4. ตัดสินใจอย่างดีและทันกาล ใช้วิธีแก้ปัญหาที่ดี ตัดสินใจและมีเครื่องมือในการวางแผน
5. ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงบทบาท เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร
6. รู้จักบุคลากรและเอาใจใส่ดูแล ธรรมชาติของมนุษย์ สิ่งสำคัญก็คือ ดูแลเอาใจใส่บุคลากร
7. ให้ข้อมูลบุคลากร รู้วิธีการที่จะสื่อสารกับบุคลากร หัวหน้าหน่วยเหนือและบุคลากรหลักในองค์การ
8. พัฒนาจิต สำนักความรับผิดชอบ พัฒนาคุณลักษณะที่ดีของบุคลากร ช่วยให้มี ความรับผิดชอบในวิชาชีพของตน
9. ทำให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจงาน มีการนิเทศและทำงานให้สำเร็จ การสื่อสารเป็นกิจกรรมหลักที่ต้องรับผิดชอบ
10. ฝึกบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม
11. ใช้ศักยภาพให้เต็มที่ในองค์การ

จากบทบาทของผู้บริหารที่นักวิชาการหลายๆท่านได้กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากรการบริหารทางการศึกษา ประสานงานกับบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำหน้าที่ในการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหาร องค์กรนักวิชาการหลายๆท่านได้ทำการศึกษากันเกี่ยวกับผู้นำตั้งแต่ยุคเริ่มแรกจนถึงปัจจุบันจนก่อเกิด เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 7-16) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเชื่อว่า บุคคลบางคน เกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่ช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะ ต่อไปนี้

1) คุณลักษณะด้านร่างกาย ได้แก่ รูปร่าง อายุ ส่วนสูง น้ำหนักและการมีร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง

2) คุณลักษณะด้านภูมิหลัง ได้แก่ สถานภาพและฐานะทางสังคม การศึกษา ความคล่องตัว และความไวต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคม

3) คุณลักษณะด้านสติปัญญา ได้แก่ ความรอบรู้ สติปัญญาเฉลียวฉลาด ความสามารถในการใช้ภาษา และการสื่อสาร ความคิดริเริ่มและสร้างสิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดี ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจเหตุการณ์ และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ความสามารถในการปรับตัว ความต้องการเป็นผู้นำ ความมั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความพยายาม ความทะเยอทะยาน ความสามารถทนต่อสภาวะความเครียด ความสุนทรีย์ภาพ ความร่าเริงและมีอารมณ์ขัน

5) คุณลักษณะด้านการงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในหน้าที่การงาน การมีภาระหน้าที่การงานที่กระทำเป็นประจำ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภาระหน้าที่ ความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีผลงานความสำเร็จ และความสามารถในการปรับปรุงพัฒนา ตนเอง

6) คุณลักษณะด้านสังคม ได้แก่ การให้การยอมรับในบุคคลอื่น การมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและสังคม ความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความสามารถในการเข้าสังคม การให้ความร่วมมือกับส่วนรวม และการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากครอบครัว ญาติมิตร ผู้ร่วมงานชุมชนและสังคม

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมคเกรกเกอร์ (McGregor, 1960 ; อ้างถึงใน สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู. ม.ป.ป : 148) ได้ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารแยกเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งสามารถกล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยสรุปได้ดังนี้

1) ผู้บริหารตามทฤษฎี X มีภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและตัดสินใจฝ่ายเดียว ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้ จะสร้างบรรยากาศในองค์กรให้อำนาจหน้าที่อยู่ที่ส่วนกลาง และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำตามมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ คือ คนทั่วไปไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เหนือสิ่งใด จะบังคับให้คนทำงาน ชอบทำตามคำสั่ง ต้องการความมั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) ผู้บริหารตามทฤษฎี Y มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากขึ้น การตัดสินใจมาจากหลายฝ่าย ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศในองค์กรไม่ตึงเครียด อำนาจหน้าที่อยู่ในส่วนกลางน้อย จะปฏิบัติงานตามสมมติฐานดังนี้ คนทั่วไปจะมีการจูงใจตนเอง มีความพอใจในการทำงานเหมือนการเล่นหรือพักผ่อน ไม่บังคับขู่เข็ญคนจึงไม่หลีกเลี่ยงการทำงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด

เฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1972 : 127) ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอมาประยุกต์บนพื้นฐานวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยมีความเชื่อว่าผู้นำประสบผลสำเร็จในการนำยอมขึ้นอยู่กับการใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้ตาม ซึ่งแบบของผู้นำมี 4 รูปแบบดังนี้

- 1) บอกกล่าว
- 2) นำเสนอความคิด
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) มอบหมายงาน

4. ทฤษฎีการตัดสินใจ

วรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton, 1973 : 23 -25) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ตาม กำหนดแบบผู้นำไว้ 5 แบบ

เริ่มจากแบบผู้นำที่ตัดสินใจเอง ลดหลั่นลงไปจนถึงแบบผู้นำที่ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเต็มที่ ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

แบบอัคราธิปไตย 1 เป็นผู้นำที่ตัดสินใจเองและแก้ปัญหาเอง โดยใช้ข้อมูลของผู้นำที่มีอยู่

แบบอัคราธิปไตย 2 เป็นผู้นำที่อาศัยข้อมูลจากผู้ตามในการตัดสินใจ ขณะที่ขอข้อมูลผู้นำอาจจะบอกหรือไม่บอกว่าปัญหาคืออะไร ดังนั้นบทบาทของผู้ตามในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลแก่ผู้นำ

แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือปัญหาที่จะตัดสินใจกับผู้ตาม เป็นรายบุคคล โดยขอความคิดเห็นจากผู้ตามแล้วผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจ อาจได้รับอิทธิพลจากผู้ตามหรือไม่ก็ได้

แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้นำแบบนี้จะตัดสินใจโดยปรึกษาหารือผู้ตามเป็นกลุ่ม ด้วยการขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากกลุ่มผู้ตาม จากนั้นผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งอาจจะได้รับ อิทธิพลจากผู้ตามหรือไม่ก็ได้

แบบทีม ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือปัญหากับผู้ตามเป็นกลุ่ม โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาทางเลือกร่วมกัน แล้วตัดสินใจด้วยมติของที่ประชุม ดังนั้น ผู้นำแบบทีมจึงมีบทบาทหน้าที่เป็นเพียงประธานในที่ประชุม เขาจะไม่พยายามมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มแต่จะเป็นผู้ดำเนินการประชุมเพื่อให้เกิดการลงมติเท่านั้น

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์

ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1999 : 256) ได้ศึกษาเพื่อค้นหาผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เครื่องมือวัด แบบผู้นำที่เรียกว่า “The Least Preferred Coworker Scale” (LPC) โดยให้ผู้นำตอบคำถามว่าเขาชอบทำงานร่วมกับบุคคลประเภทใบน้อยที่สุด แล้วให้คะแนนลักษณะเพื่อนร่วมงานแบบสอบถามเป็นสองขั้ว ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นคุณศัพท์ หากค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบสอบถาม ถ้าคะแนน LPC สูงแสดงว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ถ้าคะแนน LPC ต่ำแสดงว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ผลการศึกษาของฟีดเลอร์พบว่า ผู้นำแบบมุ่งงานทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ในสถานการณ์แบบสุดขั้วทั้งสองข้าง (ทั้งสถานการณ์ที่ดีและแย่) แต่ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะทำงาน ได้มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีภาวะปานกลาง

6. ทฤษฎีผู้นำทางสู่เป้าหมายของเฮาส์

เฮาส์ (House. 2001 : 34) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งช่วยชี้ช่องทางผู้ตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังมี 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ทำงานได้ผลผลิตมาก

ถ้าเขารู้ว่าความพยายามของเขา เป็นผลทำให้งานสำเร็จ ในทางตรงข้ามถ้าเขารู้ว่าความพยายามของเขาทำให้งานไม่สำเร็จการจูงใจก็มีน้อย ความสัมพันธ์ระดับที่ 1 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการทำงาน ระดับที่ 2 บุคคลจะรับรู้ถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานของเขากับรางวัลที่ควรได้รับ

จากหลายๆ ทฤษฎีในข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าผู้บริหารที่จะบริหารงานได้ดี และมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีคือ เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนทำงานได้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการเปลี่ยนระบบการศึกษาแบบเก่าที่ล้าหลังให้เป็นระบบใหม่ที่มีความทันสมัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษามีหลายปัจจัยด้วยกัน และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกที่ดีที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัว และได้มีนักวิชาการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

สุพล วังสินธุ์ (2545 : 29 – 30) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของ

การจัดการศึกษา

6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหาร โรงเรียน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้
ในโรงเรียน

7. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 14) กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะ 5 ประการด้วยกัน ซึ่งคุณลักษณะความเป็นเลิศของบุคคล คือ การเป็นนายตัวเอง หมายถึง มีความกระตือรือร้น เพื่อจะเพิ่มพูนความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1. มีความเป็นเลิศในการใฝ่รู้ จากจะเปลี่ยนแปลงเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
 2. มีรูปแบบวิธีคิด เช่น คิดตามบันไดของการคิด เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่จะใช้ประกอบ การตัดสินใจและการกระทำใดๆในการบริหารจัดการ โดยเริ่มจาก บันทึกข้อมูล จากประสบการณ์ จัดระบบข้อมูล ตีความข้อมูล ตั้งข้อสันนิษฐาน เกิดความเชื่อ ปฏิบัติตาม ความเชื่อ เป็นต้น
 3. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพไปข้างหน้าว่า สิ่งที่เรา พึงปรารถนาคืออะไร อยากเห็น โรงเรียนเป็นอย่างไร ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องมีส่วนร่วม ของทุกคนในโรงเรียน หรือทุกคน “ร่วมคิด ร่วมทำ”
 4. มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้เช่น การประชุม การพูดจา เสวนา การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นต้น
 5. มีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นวิธีการวิจัย หรือ วิธีการเรียนรู้ หรือ วิธีแก้ปัญหา ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 40) ได้วิจัยถึงคุณลักษณะเฉพาะและทักษะที่จำเป็น ของผู้นำที่แตกต่างกันออกไปโดยแสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ผู้นำควรมีเพื่อให้องค์กร ประสบความสำเร็จ ซึ่งมี 6 คุณลักษณะที่สำคัญ คือ
 1. ต้องมีพลังในการขับเคลื่อนทีมงาน
 2. ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจผู้อื่นได้
 3. ต้องซื่อสัตย์และทุ่มเทอย่างจริงจัง
 4. ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 5. ต้องมีความสามารถเป็นที่ยอมรับ
 6. ต้องรอบรู้
- บุญชัย โกศลธนากุล และวิมลกานต์ โกสุมาศ (2549 : 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะ ของผู้นำที่มีประสิทธิผลว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดงานที่ต้องการได้ มองเห็นภาพรวม ของสิ่งที่ต้องการในขั้นสุดท้าย มองผ่านอุปสรรคไปเห็นจุดหมาย รู้ทิศทางที่จะไป และรู้ทิศทาง ที่จะหลบหลีกปัญหาได้
- สต็อกคิล (stogdill. 1974) กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำไว้ดังนี้
1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
 2. ตื่นตัวกับสภาพแวดล้อมของสังคมรอบข้าง
 3. ทะเยอทะยานมุ่งผลสำเร็จ
 4. มุ่งมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
 5. ประสานความร่วมมือ

6. กล้าตัดสินใจ
7. ทำงานได้โดยอิสระ
8. มีพลังในการจูงใจสูง
9. มีพลังการที่เข้มแข็ง
10. มีความพากเพียรอย่างต่อเนื่อง
11. มั่นใจในตนเอง

จากคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ดี มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักควบคุมอารมณ์ ตัดสินใจจากข้อมูล มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถเป็นผู้นำในสังคมได้เป็นอย่างดี

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ดังนั้นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหนึ่งในวิชาชีพควบคุมที่มีความสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปปฏิบัติให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1. คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดคุณลักษณะมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง : 65-71) ไว้ดังนี้

มาตรฐานความรู้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
- 2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการการศึกษา
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

5) บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
- 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- 4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

- 1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
- 2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน
- 3) การวิเคราะห์และการกำหนด นโยบายการศึกษา
- 4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนานโยบายการศึกษา
- 6) การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำ นโยบายการศึกษา
- 2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
- 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดีแก่ผู้เรียน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
- 5) สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

1.3 การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

- 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

- 3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 4) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
- 5) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
- 6) การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
- 7) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
- 8) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 9) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

- 1) สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
- 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.4 การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคารสถานที่

สาระความรู้

- 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการการเงิน พัสดุ
- 2) การจัดวางระบบควบคุมภายใน
- 3) เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- 3) สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริม

และอาคารสถานที่

การจัดการเรียนรู้

1.5 การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

- หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

- 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา

5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและ

บุคลากรในสถานศึกษา

1.6 การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ในด้านต่าง ๆ

4) สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคี

ในหมู่คณะ

1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

3) มาตรฐานการศึกษา

4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา

2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษา

3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา
เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

- 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและ
การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุง
การบริหารจัดการ
- 3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา

1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

- 1) หลักการประชาสัมพันธ์
- 2) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

- 1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากร
ในสถานศึกษา
- 2) สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษา
ไปสู่ชุมชน
- 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
- 4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน
โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิด โอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 5) สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม
การจัดการศึกษา

1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

- 1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- 2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
- 4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

- 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

ที่เหมาะสม

2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการ

คุรุสภารับรอง

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้า

หมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง : 65-71) ไว้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร
การศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ
ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและ
เผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อ
การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา
ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดี
ต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนา
ที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาในด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติงานเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชี้แนะ ทำทนายให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพ

ที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถ
ของคุณ

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบผู้บริหาร
มีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งาน
อย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และ
ผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวน
ถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงาน
เป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงาน
ยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์
ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผล
การประเมิน ไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน
ทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญ
อย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม
กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติ
เป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือ การกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ
ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร
ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษา
เป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ
เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทาง
การพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชน
และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชน
หรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและ
ร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น
และเปิด โอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ
ประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจ
 ของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก
 รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก
 ทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
 ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร
 สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึก
 เชื่อมถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่
 ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง
 ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับ
 วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่
 สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึกลึก
 ประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ
 นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กร
 ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง
 ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ
 สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
 ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้ง
 การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตาม
 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาด
 น้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่าง
 ยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวเกี่ยวกับ คุณลักษณะหรือแบบแผนพฤติกรรม
 ตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130
 ง : 65-71) ไว้ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และ วิทยาทศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ในการจัดการเรียนรู้

- 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพสิ่งเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพ

เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

- 2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- 3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

- 4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

- 5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผล

การประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

- 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน
ของทางราชการ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู
และบุคลากร
- 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอนและ
การบริหารสถานศึกษา
- 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและนำเสนอผลงาน
ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- 9) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ
อย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย
- 2) คูหมีน เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ
หรือองค์กรวิชาชีพ
- 3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผน
ของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิด
จรรยาบรรณ
- 6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาชีพขององค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์
เพื่อตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์
และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม
แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา

จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมีขอบเขตโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- 3) บริหารงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นของ ชุมชน และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร
- 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
 - 2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ**
- ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

6) ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสีย

ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตน

มีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ

5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลักไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์การ

7) ขอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

8) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน

3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

สรุปมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารทั้ง 3 มาตรฐานในข้างต้นถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการบริหารสถานศึกษา สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาประกอบการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นั้นบางเรื่องอาจจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือเกี่ยวข้องแต่ไม่ครบทุกด้าน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะขอเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

กิตติพงษ์ การเกษ (2547 :108-116) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการ ศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศชายและเพศหญิง

มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงาน ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารงาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูกับศึกษานิเทศก์ และศึกษานิเทศก์กับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารกับครู ผู้บริหารกับกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารกับศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านวิชาการ และด้านการบริหาร

ดวงพร ค้วงหวา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดของครูและผู้ปกครองในเขตห้วยขวางผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยค่าความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บรรพต พันธุ์หินกอง (2547 : 53) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์ (2547 : 72) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครู ในเขตอำเภอเมือง โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ และ ด้านการตัดสินใจ ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอเมือง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มารินทร์ เมฆดี (2547 : 82-85) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา 5 ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ผลการศึกษา พบว่าในมาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินสิ้นพันตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและสิ่งเสพติด ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารอุทิศตนให้การทำงานในสถานศึกษา อย่างต่อเนื่อง และตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบต่อคุณธรรมและชื่อเสียง มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นผู้ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย และตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของ ผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5ตาม เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมรายมาตรฐานทุกตัวบ่งชี้ไม่มีความ แตกต่างกัน

วิรัตน์ จันทรสุวรรณ (2547 : 83) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เรียงลำดับ ดังนี้ การมีภาวะผู้นำด้านการศึกษา ความสามารถในการวางแผนและความรับผิดชอบต่อ ที่ตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพเฉพาะตน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมี ภาวะผู้นำชุมชน และการมีภาวะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม

องอาจ เหลืองอ่อน (2547 : 68-69) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการครองงาน

ด้านการครองตน และด้านการครองคน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการครองตน ด้านการครองงาน และด้านการครองคน ส่วนประเภทโรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเหมือนกัน คือ ด้านการครองงาน ด้านการครองตน และ ด้านการครองคน การเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่แตกต่างกัน

บุญเรือน นันตะกุล (2548 : 72-73) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบนตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคุณลักษณะผู้นำคือ ด้านทางสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านทางกายและด้านสังคม การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิชัย เครือทิวา (2548 : 100-108) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ การยอมรับและยกย่องจากสังคม ความสามารถในการทำงานร่วมกับสังคม ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มี ประสิทธิภาพ การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีพบว่า ใน 5 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและ

กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสรี ปั้นสมสกุล (2548 : 55 - 57) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2
พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์:มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ
ด้านการติดต่อสื่อสาร การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กัจฉ ชลสวัสดิ์ (2549 : 112-113) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริง
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญสถิติ
ส่วนคุณลักษณะด้านวิชาการและด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 5) ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่
เป็นจริงในภาพรวม คุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคม และด้านการบริหารงานแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านวิชาการ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับ
สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ครูเพศชายและเพศ
หญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉฤทธิ ลิทธิจันทร (2549 : 102-106) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงพล ถนอมวงษ์ (2549 : 58-60) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นทางด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านที่เกี่ยวกับงาน ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ และด้านภูมิหลัง การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคมแตกต่างกันในระดับปานกลาง ด้านบุคลิกภาพและด้านที่เกี่ยวกับงาน แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านภูมิหลังทางสังคม แตกต่างกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลิกภาพ และด้านที่เกี่ยวกับงานแตกต่างกันในระดับน้อย

ประสิทธิ์ ขุนิกากอน (2549 : 145-154) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยมีความต้องการด้านคุณลักษณะเฉพาะ / ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว

มากที่สุด รองลงมา ได้แก่คุณลักษณะพื้นฐาน และคุณลักษณะเชิงบูรณาการ เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนในกลุ่มอาชีพข้าราชการ/ผู้ได้รับเงินเดือนจากรัฐ และกลุ่มลูกจ้างและกรรมกรมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมากกว่า กลุ่มอาชีพอื่นๆ ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่าขึ้นไปมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าประชาชนกลุ่มอายุอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอ แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการ ในเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร ไว้ด้วย

อำนาจ ปาละพันธ์ (2549 : 57-61) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลาง ตามลำดับ ยกเว้นด้านวิชาการ ส่วนครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดกลาง มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กนกกรานต์ คชชะ (2550 : 62-64) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะ ที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะที่คาดหวัง

ของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน

จิทธิญา คอนสำราญ (2550 :105-106) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเลย เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เป็นคนน่าเชื่อถือ รองลงมา คือ พลังสูง อดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหาร วิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้นำผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกด้านมีค่าตั้งแต่ .222 ถึง .772 เมื่อทดสอบ ความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

บุญขานูช คลื่นแก้ว (2550 : 69-70) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะ ที่คาดหวังของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูรับรู้ต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารตามการรับรู้ ของครูใน โรงเรียนเทศบาลอุดรธานี ครูรับรู้ต่อคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยคุณลักษณะที่คาดหวังสูงกว่า คุณลักษณะที่เป็นจริง ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาล อุดรธานี พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงรับรู้ต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะ

ที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลอุดรธานี พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงรับรู้ต่อคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารในโรงเรียนเทศบาลอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550 : 77-81) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ รองลงมาคือ การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดใจ ศิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านภูมิธรรม คุณลักษณะด้านภูมิรู้ และคุณลักษณะด้านภูมิฐาน คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านภูมิธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะด้านภูมิฐาน และคุณลักษณะด้านภูมิรู้ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านภูมิรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะด้านภูมิธรรมและคุณลักษณะด้านภูมิฐาน ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริประภา ศิลาโท (2551 : 71-72) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศุวครธานี จำแนกประสบการณ์สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้และวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรับผิดชอบต่อผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวังตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และด้านความรับผิดชอบต่อผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้นไม่แตกต่าง คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงและตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบ

คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงและตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนากัทร เกิดประกอบ (2552 : 100 -101) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นด้วยว่าผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตร คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกันร้อยละ 33

เทอดศักดิ์ ถวิล (2552 : 50-54) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและสถาบันการพลศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ในรายด้านพบว่าผู้บริหารและอาจารย์มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัวและด้านวิชาชีพส่วนความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่คาดหวังด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150 -156) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือด้านวิชาการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม

และเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามที่เสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
โดยภาพรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552 : 65 - 66) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีในภาพรวม
และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ
ด้านทักษะและด้านการจูงใจ การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี
จำแนกเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบ
คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมและรายด้าน
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน
และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

มาศกุล สิงหวศิน (2554 : 118-122) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูรรัมย์
เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูรรัมย์ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับ
มากที่สุด โดยด้านคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสามารถในการบริหาร
และด้านส่วนตัวตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับสื่อ ICT ผลการ
เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูรรัมย์ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวม
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกลักษณะ
ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านการยอมรับสื่อ ICT แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
ด้านความสามารถในการบริหารและด้านส่วนตัวและครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับสื่อ ICT มีความความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อัจฉราวรรณ บุษบงค์ (2554 : 78-79) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณสมบัติส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านสังคมด้านการบริหารงาน และด้านวิชาการตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิชาการ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อุทุมพร จารุสิทธิกุล (2554 : 106-116) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมศักดิ์ ชมพวงษ์ (2555 : 106-107) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์

จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชัยรัตน์ กรุมรัมย์ (2555 : 85-87) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่ม โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่ม โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่ม โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารจำแนกตามประเภท สถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประเภท ของสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้บริหารด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานและ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้าน วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ครูผู้สอน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและ รายด้าน โดยความคิดเห็นด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทวัญ ทิพย์กระโทก (2555 : 100-102) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีทัศนะอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีทัศนะไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีทัศนะไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การยอมรับนับถือ และ

ด้านการให้ความช่วยเหลือมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เสาวภา สัมพูน (2555 : 87) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อรพิชชา ค้ายไชสง (2556 : 120) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะทางกาย รองลงมาด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะภูมิหลังทางสังคม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะทางสติปัญญา ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พจนีพร สงกุล (2557 : 82) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคมและด้านการบริหารงาน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรวิทย์ พลธีรบุท (2557 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าทัศนะของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีทัศนะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีทัศนะไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคม และด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีทัศนะไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศในข้างต้นจะเห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ครูคาดหวัง ส่วนใหญ่เกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่ดีในทุกๆด้าน ผู้ร่วมงานจึงจะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ

งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะขอเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

เอดมอนสัน (Edmonson. 1955 : 117) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าครูใหญ่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้วิวัฒน์ธรรมเป็นผู้มีความคิดกว้างไกล มีความสามารถเชิงบริหาร มีความสามารถกระตุ้นผู้อื่น มีความสนใจบุคคลอื่น มีความเป็นนักวิชาการ มีความรู้และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78-79) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะไว้ดังนี้ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำและสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้อื่น ให้ความสนใจในบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ คุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ เป็นผู้มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง มีสติไม่ใช้อารมณ์ จริงใจ และเป็นมิตร ใจกว้างเปิดเผย มีอารมณ์ขัน ใจกว้างและเปิดเผย เสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปรานี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

สต็อกคิล (Stogdill. 1974 : 62-63) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีสติปัญญาดี มีความเป็นนักวิชาการ มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆและกิจกรรมทางสังคม เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมานะอดทน ไม่ท้อถอย มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตื่นตัว สายตาวามองกว้างไกล และรู้ทันสถานการณ์ ให้ความร่วมมือ มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น มีความสามารถในการใช้ภาษา และคำพูด

แม็คคาร์ตี (McCarty. 1988 : 141'-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ของผู้หญิง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อน โขน โอนอ่อนผ่อนตามและให้ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้หญิงเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของทีมงานในองค์กร เป็นศูนย์รวมขงการตัดสินใจ

นูเบอร์ท (Nuebert. 1988 : 96-A) ได้วิจัยคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัด ในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ผู้นำต้อง มีความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลในกลุ่มอื่นที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบ ซื่อตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนอื่น สามารถ ประสานงานได้ดี และรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น

มาริลินและลินดา (Marilyn & Linda. 1994 : 201) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเมืองกับผู้บริหารศึกษาในชนบท พบว่าทั้งผู้บริหารในเมืองและในชนบทมีลักษณะความเป็นผู้นำคล้ายคลึงกัน ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีความพอใจในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ซึ่งจะสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มให้คุณค่าเป็นอันดับแรกทางด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านต่างๆของการเปลี่ยนแปลงใหม่แห่งความเป็นผู้นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าผ่านขั้นตอนของการพัฒนาการทางอาชีพ

เอคิน (Ekin. 1997 : 96 -A) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St. Louis สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานและคนอื่น

สตูเบอร์ (Stuber. 2002 : 61 - 05A) ได้ศึกษารูปแบบของความเป็นผู้นำ ประวัติการทำงานและคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำที่ชอบบริการผู้อื่น และเป็นผู้นำที่มีน้ำใจกับคนอื่น โดยการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำนวน 23 คน จากผู้บริหารทั้งหมด 71 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่มีรูปแบบความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกัน แต่ส่วนมากจะรู้จักใช้รูปแบบผู้นำที่เข้มแข็งมากที่สุด แต่สามารถเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบผู้นำแบบอื่นๆ ด้วยและจากการได้ประเมินผลการรับรู้ตนเอง และการรับรู้ของผู้อื่น พบว่าผู้บริหารประเมินความเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการอยู่ในระดับสูง และประเมินด้านความปรารถนาในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด และจากการประเมินตนเองและให้ผู้อื่นประเมินในเรื่องการแสดงออกหรือปฏิบัติตนในด้านการให้บริการผู้อื่น การมีน้ำใจต่อผู้อื่นพบว่า อยู่ในระดับปกติ หรือปฏิบัติบ่อยมาก จากการประเมินในเรื่องการพัฒนาบุคลากร การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับบุคลากร อยู่ในระดับสูงสุด และการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ความมีน้ำใจ การใส่ใจผู้ร่วมงานและการมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีสัมพันธ์กับความพึงใจของครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

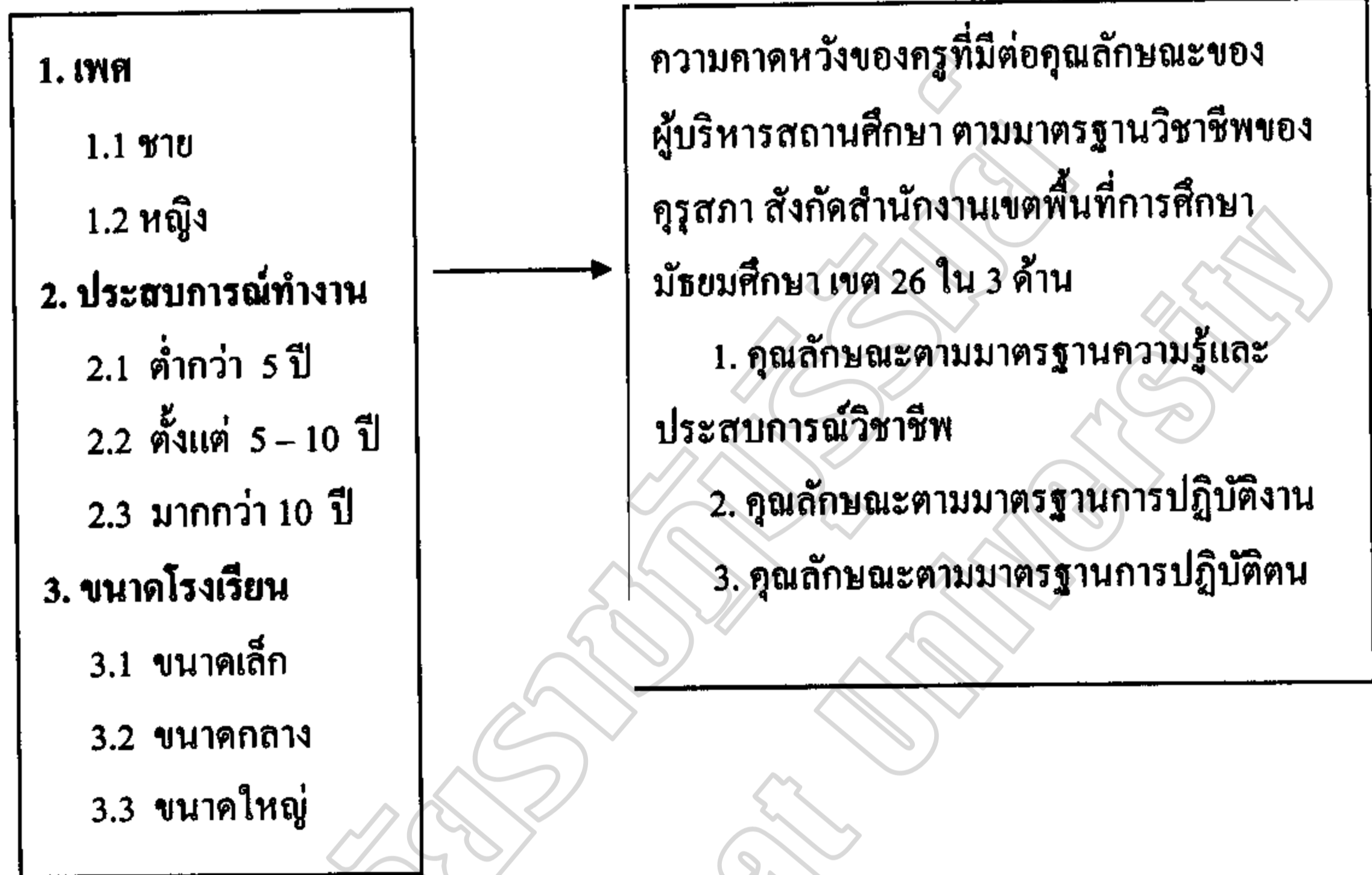
จากเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครู เป็นแนวทางที่จะพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ถึงงานในหน้าที่ รู้หลักในการบริหารให้เป็น เกาะติดสถานการณ์รอบด้าน เมื่อได้ข้อมูลใดมาต้องรู้จักวิเคราะห์หาเหตุผล มีใจหนักแน่น ไม่เอนเอียง ไม่มีอคติ มีความยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานโยบายทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดตามข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่คุรุสภาได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 2.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,777 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 317 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 149) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
 - 1) แบ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นกลุ่มย่อยไปตามอำเภอต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบกลุ่ม (Cluster)
 - 2) ในแต่ละอำเภอแบ่งโรงเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียนคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบแบ่งชั้น (Stratified)
 - 3) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 317 คน

4) ทำการสุ่มครูในแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยให้กระจายไปตามอำเภอต่างๆ และขนาดของโรงเรียน ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาารายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดง ในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามอำเภอต่างๆ และขนาดของโรงเรียน

ที่	อำเภอ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	
1	เมืองมหาสารคาม	77	-	323	400	14	-	57	71
2	แกดำ	22	33	-	55	4	6	-	10
3	โกสุมพิสัย	41	64	128	233	8	11	23	42
4	กันทรวิชัย	16	72	-	88	3	13	-	16
5	เขียงยืน	16	-	83	99	3	-	15	18
6	กุฉีกรัง	47	-	-	47	8	-	-	8
7	ชื่นชม	-	27	-	27	-	5	-	5
8	บรบือ	101	-	217	318	18	-	38	56
9	นาเชือก	20	-	83	103	3	-	15	18
10	พยัคฆภูมิพิสัย	-	-	112	112	-	-	20	20
11	วาปีปทุม	25	28	123	176	4	5	22	31
12	นาคูน	-	76	-	76	-	14	-	14
13	ยางสีสุราช	-	43	-	43	-	8	-	8
รวม		365	343	1,069	1,777	65	62	190	317

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในแบบสอบถาม แต่ละด้าน โดยแต่ละด้าน มีจำนวนข้อดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1. คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ | จำนวน 18 ข้อ |
| 2. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน | จำนวน 11 ข้อ |
| 3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน | จำนวน 17 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย ที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหาร และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ ได้แก่

5.1 นายมณูญ เพชรมีแก้ว วุฒิการศึกษา ปร.ด. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพณิชยการวิทยาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5.2 นายสุกรี เป้าน้อย วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5.3 นายนิติพันธ์ หารศรีภูมิ วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาการวิจัยการศึกษา
ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพณิชยการวิทยาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน
การวัดผลและประเมินผล

โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 64)

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

6. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Conguence - IOC) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 46 ข้อ ผ่านเกณฑ์
ทุกข้อโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 (ภาคผนวก ข : 148-149) สำหรับบางข้อคำถาม
ที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำ

7. แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้
(Try Out) กับครูในโรงเรียนพณิชยการวิทยาการ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คนเพื่อหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

7.1 หากำอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หากำเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่าง
โดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 94) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 46 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.98 (ภาคผนวก ค : 152)

7.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น .9520
(ภาคผนวก ค : 150) ซึ่งผ่านเกณฑ์

8. นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม
ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดให้ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และส่งคืน (ภาคผนวก ก : 135)
2. นำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกำหนดเวลาส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ กรณีแบบสอบถามหาย หรือมีปัญหาในการส่ง ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง
3. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และ กำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ

แล้วบันทึกข้อมูล

3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.2 การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบความเรียง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 – 103)

เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้ว แจกแจงความถี่ หากคำร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าดัชนี

ความสอดคล้อง IOC (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 90)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
หรือระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 94)

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

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

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96 - 98)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 104)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 105)

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

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

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 106)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูล

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระแก่กัน เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวนตามเพศ โดยใช้ Independent Samples t-test ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 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	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t
\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 เพื่อเปรียบเทียบคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 จำแนกประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 116)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe Method) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 346)

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

เมื่อ CV_d	แทน	ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square Within Group ที่คำนวณไว้แล้ว ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- \bar{x} แทน ค่าเฉลี่ย
S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
* แทน มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติและการวิจัยในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตาราง แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	317	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	115	36.30
1.2 หญิง	202	63.70
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	61	19.20
2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	85	26.80
2.3 มากกว่า 10 ปี	171	53.90
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	65	20.50
3.2 ขนาดกลาง	62	19.60
3.3 ขนาดใหญ่	190	59.90

จากตาราง ตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 317 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นครูเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และเป็นครูเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 -10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80

และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่สุด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมา เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

ตอนที่ 2 การศึกษาความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวม และรายด้าน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.2 – 4.5

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1.คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.25	0.81	มาก	3
2. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.33	0.67	มาก	2
3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.56	0.62	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.37	0.70	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.56$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะ
ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$) และด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1. มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา	4.38	0.76	มาก	3
2. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา	4.35	0.77	มาก	6
3. มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.27	0.79	มาก	11
4. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	4.36	0.72	มาก	5
5. มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	4.43	0.74	มาก	1
6. มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ	4.37	0.73	มาก	4
7. มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี	4.35	0.76	มาก	6
8. มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.28	0.77	มาก	10
9. มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.09	0.81	มาก	17
10. มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ ชุมชน	4.23	0.80	มาก	14
11. มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.35	0.85	มาก	6
12. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร	4.29	0.85	มาก	9
13. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร	3.76	1.07	มาก	18
14. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี	4.40	0.82	มาก	2
15. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.27	0.87	มาก	11
16. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงบประมาณและบุคคลไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.26	0.82	มาก	13
17. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกิจการนักเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.17	0.87	มาก	15

ตาราง 4.3 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
18. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหาร สถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.14	0.92	มาก	16
รวมเฉลี่ย	4.25	0.81	มาก	-

ตาราง 4.3 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 มีความรู้ด้าน
การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมา คือ ข้อ 14
มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.40$) ข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหาร
การศึกษา ($\bar{x} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 18 มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{x} = 4.14$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
19. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา	4.20	0.78	มาก	11
20. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน	4.33	0.73	มาก	5
21. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	4.48	0.61	มาก	1

ตาราง 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
22. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง	4.43	0.62	มาก	3
23. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	4.28	0.67	มาก	9
24. ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	4.21	0.71	มาก	10
25. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ อย่างเป็นระบบ	4.30	0.62	มาก	8
26. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.39	0.63	มาก	4
27. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.31	0.73	มาก	6
28. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.46	0.62	มาก	2
29. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.31	0.69	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.33	0.67	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน
ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ข้อ 28 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
($\bar{x} = 4.46$) ข้อ 22 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{x} = 4.43$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 19 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารการศึกษา ($\bar{x} = 4.20$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
30. ไม่ประพฤติตนในทางที่เกี่ยวข้อกับอบาามุข	4.56	0.66	มากที่สุด	10
31. ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม	4.66	0.61	มากที่สุด	2
32. ไม่ประพฤติผิดในทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรม ล่วงละเมิดทางเพศ	4.64	0.68	มากที่สุด	5
33. ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ใน การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.45	0.63	มาก	14
34. สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และ ความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	4.32	0.58	มาก	17
35. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.53	0.55	มากที่สุด	11
36. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.62	0.61	มากที่สุด	9
37. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	4.68	0.57	มากที่สุด	1
38. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามให้ร้ายผู้อื่น	4.63	0.58	มากที่สุด	8
39. ไม่ใช้ความรู้หรือตำแหน่งหน้าที่ทางกาบริหาร แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทาง มิชอบ	4.65	0.62	มากที่สุด	4
40. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของ ตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย ที่เกิดขึ้น	4.64	0.63	มากที่สุด	5
41. ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่	4.64	0.61	มากที่สุด	5
42. ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ	4.51	0.63	มากที่สุด	13

ตาราง 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
43. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันหนักกำลัง ในการพัฒนาการศึกษา	4.53	0.61	มากที่สุด	11
44. ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	4.66	0.59	มากที่สุด	2
45. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	4.40	0.69	มาก	16
46. เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และ ดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	4.41	0.70	มาก	15
รวมเฉลี่ย	4.56	0.62	มากที่สุด	-

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 33 ข้อ 34 ข้อ 45 และข้อ 46 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ
อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตาม
กฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ($\bar{x} = 4.68$) รองลงมา คือ 31 ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพ
เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม ($\bar{x} = 4.66$) ข้อ 44 ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ($\bar{x} = 4.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ข้อ 34 สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.32$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย			อันดับ ที่	หญิง			อันดับ ที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย		\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1.คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.22	0.84	มาก	3	4.29	0.80	มาก	3
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	4.26	0.68	มาก	2	4.37	0.67	มาก	2
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.49	0.63	มาก	1	4.60	0.62	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.32	0.72	มาก		4.42	0.70	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูเพศชาย มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.49$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.22$)

ครูเพศหญิง มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.29$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา จําแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี			อันดับที่	ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี			อันดับที่	ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย		\bar{x}	S.D.	ความหมาย		\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
	1. คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.27	0.74		มาก	3	4.27		0.78	มาก	2	
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.28	0.72	มาก	2	4.27	0.66	มาก	2	4.39	0.66	มาก	2
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.45	0.72	มาก	1	4.54	0.60	มากที่สุด	1	4.61	0.59	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.33	0.73	มาก		4.36	0.68	มาก		4.42	0.70	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะ
ตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์
วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$)

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 -10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$)

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.61$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.39$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.26$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา จําแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายคําน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		อันดับที่					
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย	อันดับที่	\bar{X}	S.D.		ความหมาย				
1. คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.32	0.54	มาก	3	4.02	0.71	มาก	3	4.32	0.53	มาก	3
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	0.46	มาก	2	4.26	0.48	มาก	2	4.33	0.53	มาก	2
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.67	0.33	มากที่สุด	1	4.62	0.37	มากที่สุด	1	4.51	0.49	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.47	0.44	มาก		4.30	0.52	มาก		4.39	0.52	มาก	

จากตาราง 4.8 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคาดหวังของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.43$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.32$)

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคาดหวังของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.62$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.02$)

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคาดหวังของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.32$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามเพศ ดังตาราง 4.9 -4.12

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.22	0.84	4.29	0.80	0.972
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.26	0.68	4.37	0.67	2.031*
3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.49	0.63	4.60	0.62	2.208*
รวมเฉลี่ย	4.32	0.72	4.42	0.70	1.922

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา	4.37	0.78	4.39	0.75	0.237
2. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร การศึกษา	4.27	0.79	4.39	0.76	1.351

ตาราง 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
3. มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.19	0.83	4.31	0.77	1.305
4. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	4.37	0.74	4.36	0.71	0.046
5. มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่	4.51	0.71	4.39	0.76	1.468
6. มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ	4.35	0.75	4.38	0.72	0.332
7. มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี	4.35	0.75	4.35	0.76	0.041
8. มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.21	0.82	4.33	0.74	1.310
9. มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.97	0.78	4.15	0.82	1.889
10. มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน	4.21	0.80	4.24	0.81	0.308
11. มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	4.23	0.96	4.42	0.78	1.725
12. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร	4.23	0.97	4.33	0.77	1.016
13. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร	3.74	1.17	3.77	1.01	0.266
14. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี	4.34	0.88	4.43	0.78	0.962
15. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.22	0.85	4.30	0.88	0.788

ตาราง 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
16. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษาด้าน งบประมาณและบุคคลไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.25	0.78	4.26	0.85	0.106
17. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านกิจการ นักเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.13	0.84	4.19	0.89	0.614
18. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหาร ทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.04	0.92	4.19	0.92	1.343
รวมเฉลี่ย	4.22	0.84	4.29	0.80	0.972

จาก ตาราง 4.10 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา	4.16	0.83	4.22	0.75	0.669
20. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	4.33	0.63	4.34	0.78	0.077

ตาราง 4.11 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
21. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.40	0.65	4.53	0.59	1.815
22. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.32	0.64	4.49	0.60	2.271*
23. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	4.16	0.67	4.35	0.67	2.432*
24. ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	4.10	0.70	4.28	0.71	2.203*
25. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.25	0.63	4.33	0.61	1.025
26. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.37	0.63	4.40	0.63	0.486
27. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.23	0.77	4.35	0.71	1.469
28. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.36	0.64	4.52	0.60	2.345*
29. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.19	0.69	4.28	0.68	2.316*
รวมเฉลี่ย	4.26	0.68	4.37	0.67	2.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 22 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้อ 23 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ ข้อ 24 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ข้อ 28 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ ข้อ 29 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
30. ไม่ประพฤติตนในทางที่เกี่ยวข้อกับอบายมุข	4.53	0.65	4.57	0.66	0.571
31. ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม	4.69	0.54	4.65	0.65	0.540
32. ไม่ประพฤติผิดในทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ	4.62	0.67	4.66	0.68	0.518
33. ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.31	0.64	4.53	0.61	2.992*
34. สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	4.23	0.70	4.38	0.68	1.926
35. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.43	0.65	4.58	0.61	1.975*
36. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.53	0.63	4.66	0.55	1.897
37. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	4.67	0.53	4.68	0.57	0.135
38. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามให้ร้ายผู้อื่น	4.58	0.61	4.66	0.60	1.072
39. ไม่ใช่ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ	4.62	0.59	4.67	0.57	0.759
40. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น	4.57	0.59	4.68	0.57	1.538

ตาราง 4.12 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
41. ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่	4.59	0.63	4.67	0.61	1.066
42. ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ	4.37	0.63	4.60	0.62	3.227*
43. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันแก้ปัญหา ในการพัฒนาการศึกษา	4.43	0.64	4.59	0.59	2.185*
44. ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	4.59	0.63	4.69	0.56	1.483
45. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง	4.29	0.66	4.47	0.70	2.229*
46. เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และ ดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	4.24	0.66	4.50	0.70	3.269*
รวมเฉลี่ย	4.49	0.63	4.60	0.62	2.208*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 33 ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่
ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้อ 35 แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ข้อ 42
ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ ข้อ 43 มีความรัก
ความสามัคคี และร่วมใจกันแก้ปัญหาล้างใน 45. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ

พอเพียงการพัฒนาการศึกษา และข้อ 46 เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการเพื่อ
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ดังตาราง 4.13 -4.16

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี		ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.27	0.74	4.27	0.78	4.26	0.85	0.031
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.28	0.72	4.27	0.66	4.39	0.66	2.108
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.45	0.72	4.54	0.60	4.61	0.59	3.120*
รวมเฉลี่ย	4.33	0.73	4.36	0.68	4.42	0.70	1.039

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านคุณลักษณะ
ตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.45	4.54	4.61
ต่ำกว่า 5 ปี	4.45	-	0.09	0.16*
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.54		-	0.07
มากกว่า 10 ปี	4.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน
วิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน
พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ	4.32	0.54	4.02	0.71	4.32	0.53	7.262*
2.คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	0.46	4.26	0.48	4.33	0.53	1.682
3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.67	0.33	4.62	0.37	4.51	0.49	3.451*
รวมเฉลี่ย	4.47	0.44	4.30	0.52	4.39	0.52	2.301

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 4.16-4.17

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.32	4.02	4.32
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.30*	0.00
ขนาดกลาง	4.02		-	0.30*
ขนาดใหญ่	4.32			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดกลางกับครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาด โรงเรียน ด้านคุณลักษณะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.67	4.62	4.51
ขนาดเล็ก	4.67	-	0.05	0.16*
ขนาดกลาง	4.62		-	0.09
ขนาดใหญ่	4.51			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ดังตาราง 4.18-4.20

ตาราง 4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร	14	56.00
2	มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและหัวหน้างานมาก่อน	5	20.00
3	มีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหาร	3	12.00
4	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3	12.00
	รวม	25	100.00

จากตาราง 4.18 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ ประเด็นที่มีผู้ให้ความเห็นมากที่สุดคือ มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและ หัวหน้างานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหาร และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 12

ตาราง 4.19 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ	12	42.85
2	มีการทำงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม อาศัยการมีส่วนร่วม	6	21.43
3	มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน และ ปฏิบัติง่าย	4	14.29
4	มีการพัฒนาครูและนักเรียนได้จริง	4	14.29
5	มีการติดตามตรวจสอบนิเทศ	2	7.14
	รวม	28	100.00

จากตาราง 4.19 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ เป็นผู้มีภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 42.85 รองลงมาคือ มีการทำงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม อาศัยการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมีนโยบาย การทำงานที่ชัดเจน และปฏิบัติง่าย และมีภาวะพัฒนาครูและนักเรียน ได้จริงคิดเป็นร้อยละ 14.29

ตาราง 4.20 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	มีคุณธรรม จริยธรรม	24	47.06
2	เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน	19	37.25
3	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน	4	7.84
4	เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี	4	7.84
	รวม	51	100.00

จากตาราง 4.20 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีคุณธรรม จริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตนและมีบุคลิกภาพที่ดี คิดเป็นร้อยละ 7.84

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน
2. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

3. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,777 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 317 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพิ่มเติมจากข้อคำถามในแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งคืน จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกำหนดเวลาส่งแบบสอบถามกลับมา

ผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ กรณีแบบสอบถามหาย หรือมีปัญหาในการส่ง ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

1.3 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

2. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีประสบการณ์

ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ในด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และความคาดหวังของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า ความคาดหวังของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แต่ละด้านดังนี้

5.1 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและหัวหน้างานมาก่อน มีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหาร และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

5.2 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ เป็นผู้มีภาวะผู้นำ รองลงมาคือ มีการทำงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม อาศัยการมีส่วนร่วม และมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน และปฏิบัติง่าย และมีการพัฒนาครูและนักเรียนได้จริง

5.3 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและมีบุคลิกภาพที่ดี

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นค้นพบที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีการรับผิดชอบในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป โดยการมอบหมายให้ครูซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยตรงเป็นผู้ จัดกิจกรรมทางการศึกษาให้ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานหลากหลาย เป็นผู้ที่รู้งาน รู้คน และรู้ตน รวมไปถึงเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่นหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแล้วการบริหารสถานศึกษา ย่อมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ตามมา แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความเป็นผู้นำมืออาชีพ เป็นบุคคลที่ไร้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่สามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูให้สามารถปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สถานศึกษาก็จะประสบความล้มเหลวในที่สุด ดังนั้นครูจึงคาดหวังว่าจะเห็นผู้บริหารยุคใหม่ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพจน์ สะเพียรชัย (2546 : 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพดังนี้ มีความเป็นเลิศในการใฝ่รู้ จากจะเปลี่ยนแปลง เสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีรูปแบบวิธีคิด เช่น คิดตามบันไดของการคิด เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจและการกระทำใด ๆ ในการบริหารจัดการ โดยเริ่มจาก บันทึกข้อมูล จากประสบการณ์ จัดระบบข้อมูล ศึกษาข้อมูล ตั้งข้อสันนิษฐาน เกิดความเชื่อ ปฏิบัติตามความเชื่อ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพไปข้างหน้าว่า สิ่งที่เราพึงปรารถนาคืออะไร อยากเห็น โรงเรียนเป็นอย่างไร ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน หรือทุกคน “ร่วมคิด ร่วมทำ” มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้เช่น การประชุม

การพุดจาเสวนา การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นต้น มีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นวิธีการวิจัย หรือ วิธีการเรียนรู้ หรือ วิธีแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำดังนี้ รู้จักตนเองและปรับปรุงตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองต้องเข้าใจว่าตนเองเป็นใคร รู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ มีคุณลักษณะอะไร การปรับปรุงตนเองหมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของตนเองจะบรรลุได้ก็โดยการอ่าน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการศึกษาค้นคว้า มีเทคนิคด้านวิชาชีพในฐานะผู้นำต้องรู้งานเข้าใจและคุ้นเคยงานของลูกน้องเป็นอย่างดี รับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ค้นหาวิธีการที่จะชี้แจงการให้เจริญก้าวหน้า ด้วยวิธีการใหม่ๆ และเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นก็อย่าโทษคนอื่น วิเคราะห์สถานการณ์ หาแนวทางแก้ไข และมุ่งไปสู่สิ่งที่ทำหาค่อยไป คัดสินใจอย่างดีและทันกาล ใช้วิธีแก้ปัญหาที่ดี คัดสินใจและมีเครื่องมือในการวางแผน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร รู้จักบุคลากรและเอาใจใส่ดูแล ธรรมชาติของมนุษย์ สิ่งสำคัญก็คือดูแลเอาใจใส่บุคลากร ให้ข้อมูลบุคลากร รู้วิธีการที่จะสื่อสารกับบุคลากร หัวหน้าหน่วยเหนือและบุคลากรหลักในองค์กร พัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบ พัฒนาคุณลักษณะที่ดีของบุคลากร ช่วยให้มีมารับผิดชอบในวิชาชีพของตน ทำให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจงาน มีการนิเทศและทำงานให้สำเร็จ การสื่อสารเป็นกิจกรรมหลักที่ต้องรับผิดชอบ ผูกบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม ใช้ศักยภาพให้เต็มที่ในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิต ศิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดศักดิ์ ถวิล (2552 : 50-54) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและสถาบันการพลศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิทย์ พลธิรบุท (2557 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนคติของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าทัศนคติของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีทัศนคติอยู่ในระดับมาก

เมื่อศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อภิปรายรายด้านดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู มีความคาดหวังว่า คุณลักษณะที่ดีประการหนึ่งของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ค้างหวา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดของครูและผู้ปกครอง ในเขตห้วยขวางผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพความสามารถในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต พันธุ์หินกอง (2547 : 53) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีพร สงกุล (2557 : 82) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคมและด้านการบริหารงาน

1.2 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรต้องมีทักษะในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรได้

อย่างเป็นรูปธรรม มีการพัฒนางาน พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดคนทำงาน
 มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความสามารถในการประสานงาน และประสานสัมพันธ์
 ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ดวงพร ค้วงหวา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ
 ปฐมวัย ตามความคิดของครูและผู้ปกครองในเขตห้วยขวางผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้ปกครอง
 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้านโดยค่าความคิดเห็น
 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ
 ในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 อุทุมพร จารุสิทธิกุล (2554 : 106-116) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ
 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านคุณลักษณะ
 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีพร สงกุล (2557 : 82) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคมและด้านการบริหารงาน

1.3 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า ความคาดหวังของครู
 ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความ
 คาดหวังและเชื่อว่าหากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในความดีและความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารจะเป็น
 คนที่คิดดี ปฏิบัติดี เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง เห็นแก่
 ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งผลให้การปฏิบัติงานติดตามมา นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
 ขององค์กรต่อไป สอดคล้องวิจัยของอำนาจ ปาละพันธ์ (2549 : 57-61) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะ
 อันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด
 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 4
 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150 -156) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือด้านวิชาการ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาด โรงเรียน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 26 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากอุปนิสัยของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความคิดที่ละเอียดอ่อนมีความอ่อนไหวและใส่ใจในรายละเอียดของสิ่งต่างมากกว่าเพศชาย จึงส่งผลให้ครูเพศชายและครูเพศหญิงมีความต้องการหรือคาดหวังให้ผู้บริหารพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงศ์ การเกษ (2547 : 108-116) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริประภา ศิลาโท (2551 : 71-72) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริง

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันและด้านการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552 : 65 - 66) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีจำแนกเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะ ด้านการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

2.2 ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าความคาดหวังของครูในด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้และความคิด ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากันมีมุมมองและทัศนคติที่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีแนวคิดที่หลากหลายกว่า เคยประสบพบเจอปัญหาและเคยปฏิบัติงานร่วมกับผู้คนมาหลากหลายแบบมากกว่า เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆมากกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างมั่นคง มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า รวมไปถึงมีมุมมองเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน นันตะกุล (2548 : 72-73) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิชชา ด้ายไชสง (2556 : 120) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะทางสติปัญญา ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชัย พลธีรบุท (2557 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขอบข่ายหรือภาระงานหลักของโรงเรียนอาจจะไม่แตกต่างกัน แต่ในรายละเอียดปลีกย่อยของงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันก็ต้องมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ไม่มากก็น้อย ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ก็ต้องมีจำนวนบุคลากรที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก การบริหารจัดการคนหมู่มากก็ต้องมีความยุ่งยากมากกว่า จึงต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน รวมไปถึงมีประสบการณ์ที่มากกว่า อีกทั้งในเรื่องของงบประมาณ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมจะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ถ้าหากผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง หรือไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับด้านงบประมาณที่หลากหลายอาจส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความไม่ราบรื่นเท่าที่ควร และนอกจากนี้จะสังเกตได้ว่าผู้บริหารที่ย้ายมาจากโรงเรียนขนาดเล็กกว่ามาสู่โรงเรียนที่ใหญ่กว่าก็ต้องมีการปรับตัวในหลายๆด้านอยู่พอสมควร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติตน นั่นก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ารายละเอียดของงานในโรงเรียนที่ใหญ่กว่ามีความยุ่งยากซับซ้อนและต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากกว่า ดังนั้นจึงส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกำจัด ชลสวัสดิ์ (2549 : 112-113) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุใจ สิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะ

ที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือคุณลักษณะด้านภูมิรู้และด้านภูมิธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศกุล สิงหวสิน (2554 : 118-122) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา พบว่า 1) ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพข้อที่มีความ คิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำของครูในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจึงมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ และมีประสบการณ์ ที่หลากหลาย สามารถให้คำแนะนำกับครูได้ และเป็นผู้ที่มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆให้ทัน ต่อสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ศิวังหา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดของครูและ ผู้ปกครองในเขตห้วยขวาง พบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าความคิดเห็นเป็นลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของอำนาจ ปาละพันธ์ (2549 : 57-61) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2) ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรเป็นผู้ที่มีภาวะ ผู้นำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ในการ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อาศัยการร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน สามารถสร้างทีมงานได้ ไม่ใช่เป็นเพียง ผู้สั่งการเท่านั้น เข้าใจและเห็นอกเห็นใจครูผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรในสถานศึกษาจึงจะให้ความ

ไว้วางใจและให้การทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความรู้และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ การเกษ (2547 : 108-116) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนจากสูงไปต่ำ คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ จันทร์สุวรรณ (2547 : 83) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเรียงลำดับ ดังนี้ การมีภาวะผู้นำด้านการศึกษา ความสามารถในการวางแผนและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพเฉพาะตน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีภาวะผู้นำชุมชน และการมีภาวะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม 3) ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ควรมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความคาดหวังว่าหากผู้บริหารเป็นคนที่มีความดี จริยธรรม แล้วผู้บริหารจะแสดงออกด้วยการกระทำเฉพาะสิ่งที่ถูกต้องและดีงามในทุกๆ เรื่อง ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต พันธุ์หินกอง (2547 : 53) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริประภา สีลาโท (2551 : 71-72) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุดนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150 -156) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค้นพบข้อมูลที่สำคัญอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ จึงขอเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างถ่องแท้ และควรเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในทุกครั้งที่มีโอกาส เพื่อให้ตนเองมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
2. ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทุกๆด้านในสถานศึกษา เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำ และควรมีการกำหนดนโยบายที่ปฏิบัติได้ง่ายและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองในทุกๆอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความประพฤติที่ดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นผู้ที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การยอมรับและเกิดความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถส่งผู้ให้การปฏิบัติงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของครูมีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อที่จะได้ทราบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารในเขตอื่นๆ
2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้ปกครองและนักเรียนต่างก็เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อที่จะได้ทราบทัศนคติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาอื่นๆ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกรานต์ คชชะ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ฉะเชิงเทรา. นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กำจัด ชลสวัสดิ์. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตติพงศ์ การเกษ. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรีรัมย์ เขต 39 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนุรีรัมย์.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). มาตรฐานระดับคุณภาพของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- แก้วตา ไทรงาน และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คมศักดิ์ ชมภูวงษ์. (2555). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนุรีรัมย์.

- จันทร์านี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ : บুক พอยท์
- จิทธิญา คอนสำราญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการ
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.
- จินตนา บุญบงการ และณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ :
ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- จิระ งามศิลป์. (2549). เตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา (สพฐ.) ความรอบรู้ทั่วไป. ชัยภูมิ :
ม.ป.ท.
- เจริญ ไวรวิจันกุล. (2545). การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี. สุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- เฉลียว เกษจันทร์ทิวา. (2553). ความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ
เทศบาลตำบลภาชี อำเภอกาชี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชนากัทร เกิดประกอบ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมือ
อาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).
พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- ชัยรัตน์ กรุรัมย์. (2555). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น
ของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยา ระกาศรี. (2549). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม.
- ณฤทธิ ลิทธิจันทร์. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นจริงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ดวงพร คิ้วหวา. (2547). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองในเขตห้วยขวาง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ถวิล เกื้อถวิลวงศ์. (2547). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทรงพล ถนอมวงษ์. (2549). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทวัน ทิพย์กระโทก. (2555). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เทอดศักดิ์ ถวิล. (2552). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง.** ปรินญาณิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล ดี เพรส.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). **“ 6 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่แตกต่างกัน.”** *The First Quality Magazine in Thai.* 12(101) : 40 – 43.
- นงลักษณ์ ทองศรี. (2549). **องค์การและการจัดการ Organization and Management.** บุรีรัมย์ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุสัย. (2549). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- นลินทิพย์ พิมพ์กลัด. (2547). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์.** บุรีรัมย์ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิศย์ สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- บรรพต พันธุ์หินกอง. (2547). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์. ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล Personnel management.** กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชัย โกศลชนากุล และวิมลกานต์ โกสุมาต. (2549, เมษายน). “กลยุทธ์การสร้างทีมเวิร์ค
สู่ความสำเร็จ,” **ศ.ด.ค.สาร.** 14(4) : 14.
- บุญมัน ธนาศุกววัฒน์. (2549). **จิตวิทยาธุรกิจ .** อุดรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรดิตถ์.
- บุญยานุช คลื่นแก้ว. (2550). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร
ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญเรือน นันตะกุล. (2548). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
ในเขตภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ประยูร แจ่มจรัส. (2548). **การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนครปฐม.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประสาธ อิศรปริดา. (2549). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา.** เอกสารประกอบการสอน
ชุดวิชา การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ประสิทธิ์ ชูณิกากอน. (2549). **คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่
การศึกษามุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.**
พิมพ์ครั้งที่ 2. บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์. (2547). **คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอเมือง.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารการศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พจน์พร สงกุล (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2547). Leadership for Organizational Effectiveness. การบริหารคน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พระประสิทธิ์ วิชโย(แก่นชา). (2552). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิสิฐ มหามงคล. (2546). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการใช้บริการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศบ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประจักษ์. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มารินทร์ เมฆดี. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5 ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- มาศกุล สิงหวศิน. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม:ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วิเชียร วิทยาอุคม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วินัย คิสสงค์. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- วิรัตน์ จันทร์สุวรรณ. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ จ.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิรัช วรรณศรี. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริประภา ศิลาโท. (2551). คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริพร กองแก้ว. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). Benchmarking ทางัดคู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- สรวิชัย พลธีรยุทธ. (2557). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของ ครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=255&tid=3.&pid=6>.
- สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู. (ม.ป.ป.). “หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน”,
เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิชัย เครือทิวา. (2548). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุดใจ ศิริสมบัติ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรพล วงสินธุ์. (2545, มิถุนายน). “การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา,”
วารสารวิชาการ. 5(6) : 29–30.
- สุรเทพ ไชยสาร. (2548). การระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา:กรณีศึกษาโรงเรียนวัดกระทุ่ม
จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2546). คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. นครปฐม :
ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เสรี ปั่นสมสกุล. (2548). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของครู
ในเขตอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เสาวภา สัมพูน. (2555). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
 ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- หวน พิณรุฬห์. (2549). นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : พิณรุฬห์การพิมพ์.
- หวน พิณรุฬห์. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- องอาจ เหลืองอ่อน. (2547). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อคุลย์ มะลัยสิทธิ์. (2547). สภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2549). เอกสารคำสอนรายวิชาหลักการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ :
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรพิชชา ด้ายไชสง. (2556). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์
 : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อังกราวรรณ บุญบงศ์. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อำนาจ ปาละพันธ์. (2549). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน
 ในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกักกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). เอกสารประกอบการศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการบริหารการศึกษา
 เรื่องผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2544). ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2545). ภารกิจผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- Campbell, V. & Sallade, B.F. (1968). "An Empirical Investigation of the Relationships between Leader Power Bases and Subordinate Performance and Satisfaction." **Dissertation Abstract International**. 36(12) : 3550-A.
- Campbell, R.F. et al. (1978). **Introduction to Educational Administration**. 5th ed. Bonton : Allyn and Bacon.
- Collins, C.B. (1997). **English Dictionary**. England : Harper Collins.
- Eakin, C. (1997). "Perceptions of Principals and Teachers Concerning Desirable Leadership Traits for Principals in St. Louis Elementary Schools." **Dissertation Abstract International**. 57(3) : 158-A.
- Edmonson, J.B. (1995). **The Administration of the Modern Secondary of Education**. 4th ed. New York : Macmillan.
- Fiedler, F.E. (1999). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill Book
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book .
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1972). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. Englewood Cliff, NJ : Prentice-Hall.
- House, W.K. (2001). **Educational Administration**. Singapore : McGraw-hill.
- Jones, J.J. et al. (1969). **Secondary School Administration**. New York : McGraw-hill.
- KneZevik, S.J. (1984). **Administration of Public Education**. 4th ed. New York : Harper and Row.
- Magnuson, W.G. (1971). **The Characteristics of Successful School Business Management**. Doctoral Dissertation, Educational Administration, University of Southern California : Los Angeles, U.S.A.
- Marillyn, L.G. & Linda, H.W. (1994). **The Study of Administer Real Characteristic in Town and Rural**. (Online). Available: members/sp.Cfm?.AN = ED.372474.
- Marler, H.R. (1973, January). "The High School as Perceived by Group of Students from 13 School in Utah," **Dissertation Abstracts International**. 23 : 3194-A.
- Mccarty, P.L. (1988). **Chemistry for Environmental Engineering**. New York : McGraw-hill.
- Mccleary, L.E. & Hencley, S.P. (1970). **Secondary School Administration**. New York : Dodd, Mead & Company.

- Nuebert, M.J. (1988). "A Functional – based Modern Informal. Leadership Perception in Intact Work Team (Team interaction)." **Dissertation Abstracts International**. 59(5) : 1665-A.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of Leadership**. New York : Free Press.
- Stueber, R.E. (2002). The Characteristics of an Effective Lutheran High School Administrators. **Dissertation Abstract International**. 61(2) : 61-05A.
- Vroom, T. & Yetton, R. (1973). **The Leadership Decision –Making Theory**. New York : Free Press.
- Webster, F.E. (1994). **Maker Driven management, Using the New Marketing Concept to Create a Customer Oriented Company**. New York : John Wiley & Wilkins.

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๕๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมณูญ เพชรมีแก้ว

ด้วย นางสาวยุพงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๕๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๙๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุกรี เป้าน้อย

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๕๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/วศ๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนิติพันธ์ ทารศรีภูมิ

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/วศ๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัคฆภูมิวิทยาคาร

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวยุพยงค์ สุรักษา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/วศ๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buri Ram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู
สภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยทำขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา (เพิ่มเติม)

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด เป็นการแสดงทัศนะของแต่ละท่านที่ปฏิบัติงานในสถานะที่แตกต่างกัน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26

4. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยและประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการคัดเลือก หรือปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะตามที่ครูคาดหวัง

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอุษงค์ สุรักษา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิจัย โปรดตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์ การวิเคราะห์จะดำเนินการ โดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ประสบการณ์ทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () ตั้งแต่ 5 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี
3. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. ขนาดโรงเรียน () ขนาดเล็ก () ขนาดกลาง () ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่า ท่านมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละข้ออยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหน้าความคาดหวังของท่าน ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		5	4	3	2	1
0	ความสุชมรอบคอบ.....	/
00	เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น	/

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการมีความสุชมรอบคอบมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงมีความคาดหวังในระดับมาก

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ						
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา					
2	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา					
3	มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา					
4	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ					
5	มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่					
6	มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ					
7	มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี					
8	มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
9	มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ					
10	มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน					
11	มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา					
12	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร					
13	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร					
14	มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี					
15	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี					
16	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณและบุคคลไม่น้อยกว่า 2 ปี					
17	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านกิจการนักเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี					
18	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
19	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา					
20	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน					
21	มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ					
22	พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง					
23	พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ					
24	ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร					
25	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ					
26	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์					
27	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
28	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ					
29	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์					
คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน						
30	ไม่ประพฤติตนในทางที่เกี่ยวข้อกับอบายมุข					
31	ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม					
32	ไม่ประพฤติผิดในทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วง ละเมิดทางเพศ					
33	ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน(ต่อ)						
34	สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ					
35	แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ					
36	รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ					
37	มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ					
38	ไม่คูหมีน เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้อื่น					
39	ไม่ใช้ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ					
40	ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น					
41	ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่					
42	ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ					
43	มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา					
44	ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข					
45	เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
46	เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม					

ตอนที่ 3

**คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (เพิ่มเติม)**

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (ถ้ามี)

คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

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

คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

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

คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

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

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามครบถ้วน

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คนที่			ΣR	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
18	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ(ต่อ)

ข้อที่	คนที่			ΣR	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE(ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 46

Alpha = .9520

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา	3.388
2	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา	2.296
3	มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	2.214
4	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	2.086
5	มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่	2.121
6	มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ	2.296
7	มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี	4.111
8	มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	2.168
9	มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.731
10	มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน	4.710
11	มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	5.303
12	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร	2.252
13	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร	2.301
14	มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี	2.256
15	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.515
16	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณและบุคคล ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.236
17	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านกิจการนักเรียน ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.945
18	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารทั่วไป ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.976
19	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	2.646
20	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	2.646
21	มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	2.049
22	พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.140

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
23	พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	3.485
24	ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	2.324
25	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	2.016
26	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.610
27	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	2.156
28	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.228
29	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	2.256
30	ไม่ประพฤตินในทางที่เกี่ยวกับอบายมุข	2.117
31	ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม	2.479
32	ไม่ประพฤตินในทางชั่วหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ	3.024
33	ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2.297
34	สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	3.214
35	แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.583
36	รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	2.662
37	มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	5.821
38	ไม่คูหมิ่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้อื่น	2.443
39	ไม่ใช้ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ	3.454
40	ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น	3.889
41	ไม่เรียกร้อยผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่	3.367
42	ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ	5.983
43	มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	2.366

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
44	ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	3.989
45	เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	2.534
46	เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	2.714

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอุษงค์ สุรักษา
วัน เดือน ปี เกิด	22 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	21/1 หมู่13 ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21/1 หมู่13 ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่	ครู คศ. 1 โรงเรียนพัคณภูมิพิทยาคาร อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนพัคณภูมิพิทยาคาร อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านวังจาน โนนสำราญ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนาข่าวิทยาคม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2555 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2560 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ก.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์



ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

วิทยานิพนธ์

ของ

ยุพยงค์ สุรักษา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

กุมภาพันธ์ 2560

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์



**TEACHERS' EXPECTATION WITH
CHARACTERISTICS BASED ON THE TEACHERS'
COUNCIL OF THAILAND'S PROFESSIONAL STANDARD
OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER
SECONDARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 26**

Yupayong Suraksa

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

February 2017

Copyright of Buriram Rajabhat University

ชื่อเรื่อง	ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26		
ผู้วิจัย	บุษยงค์ สุรักษา		
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์	ที่ปรึกษาหลัก	
	ดร.กระพั่น ศรีงาน	ที่ปรึกษาร่วม	
ปริญญา	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
สถานศึกษา	มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี	ปีที่พิมพ์	2560

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยจำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 317 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามจำนวน 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและแบบสอบถามปลายเปิด ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 - 5.98 และมีค่าความเชื่อมั่น .9520 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t - test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผลการวิจัยพบว่า

1. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ตามลำดับ คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน

การปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

TITLE Teachers' Expectations with Characteristics Based on the Teachers' Council of Thailand's Professional Standards of School Administrators under Secondary Educational Service Area Office 26

AUTHOR Yupayong Suraksa

THESIS ADVISORS Dr. Rapeepan Ponginwong Major Advisor
Dr. Krapan Sri-ngan Co - advisor

DEGREE Master of Education MAJOR Educational Administration

SCHOOL BuriramRajabhat University YEAR 2017

ABSTRACT

The objectives of this research were to study and compare teachers' expectations with characteristics based on the Teachers' Council of Thailand's professional standards of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 26. They were classified by using their genders, work experiences and school sizes. The sample consisted of 317 teachers. They were selected by using Krejcie & Morgan's table and proportional stratified sampling. The research tool was a questionnaire with three parts: checklist, five-rating scales and open-ended questions with its discrimination index between 2.02 – 5.98 and reliability of .9520.

The statistics used to analyze the obtained data were frequency, percentage, mean and standard deviation. Moreover, paired differences were compared via Scheffe's method and the statistical significance was set at .05 level. The findings were as follows:

1. Teachers' expectations with characteristics based on the Teachers' Council of Thailand's professional standards of school administrators under Secondary Educational Service Area Office 26 were overall found at a high level. Moreover, their self-behavior standard was ranked first at the average highest level and was followed by their working standard, and knowledge and professional experience standard, respectively.

2. Having compared expectations of the teachers with different genders towards the school administrators' characteristics, no differences were found in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that their two standards of working and self-behavior were significantly different at the statistical level of .05.

3. Having compared expectations of the teachers with different work experiences towards the school administrators' characteristics, no differences were found in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that their two standards of working and self-behavior were significantly different at the statistical level of .05.

4. Having compared expectations of the teachers with different school sizes towards the school administrators' characteristics, no differences were found in overall aspect. Upon considering each aspect, it showed that their two standards of knowledge and professional experiences and self-behavior were significantly different at the statistical level of .05.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์ ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ดร.กระพัน ศรีงาน ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ดร.โกวิท วัชรินทรานุกร กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือตรวจสอบพร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยและขอขอบคุณบัณฑิตวิทยาลัยที่ได้อำนวยความสะดวกในการประสานงานการจัดทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ดร. มณูญ เพชรมีแก้ว ผู้อำนวยการ โรงเรียนพัคฆ์วิทยาคารอำเภอพัคฆ์พิสัย จังหวัดมหาสารคาม นายสุกรี เป้าน้อย ผู้อำนวยการ โรงเรียนเวียงสะอาดพิทยา อำเภอพัคฆ์พิสัย จังหวัดมหาสารคาม นายนิติพันธ์ ทารศรีภูมิ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพัคฆ์วิทยาคาร อำเภอพัคฆ์พิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่กรุณาตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว ญาติพี่น้องและเพื่อนร่วมงานทุกท่านที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือและให้กำลังใจในการศึกษาของผู้วิจัยเป็นอย่างยิ่ง รวมไปถึงคอยเป็นบันดาลใจให้การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ประสบผลสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา บูรพาจารย์ คณาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือ เกื้อกูลให้กำลังใจในการศึกษาแก่ผู้วิจัย จนประสบผลสำเร็จในการศึกษาครั้งนี้

ยุพยงค์ สุรักษา

สารบัญ

	หน้า
หน้าอนุมัติ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญภาพประกอบ	ช
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ความคาดหวัง.....	9
ความหมายของความคาดหวัง.....	9
ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง.....	10
การบริหารสถานศึกษา.....	15
ความหมายของการบริหาร.....	15
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร.....	16

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ความหมายของการบริหารการศึกษา.....	21
ความหมายของการบริหารสถานศึกษา.....	22
ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา.....	23
แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ.....	29
ผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา.....	30
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	31
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	37
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	37
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา.....	40
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา.....	42
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	55
งานวิจัยในประเทศ.....	55
งานวิจัยต่างประเทศ.....	70
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	75
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	75
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	77
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	79
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	85
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	86
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	111
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	111
สมมติฐานของการวิจัย.....	111
วิธีดำเนินการวิจัย.....	112
สรุปผลการวิจัย.....	113
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	125
บรรณานุกรม.....	127
ภาคผนวก.....	138
ภาคผนวก ก.....	139
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ.....	140
หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย.....	143
หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม.....	144
ภาคผนวก ข แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	145
ภาคผนวก ค ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	154
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	159

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามอำเภอต่างๆ และขนาดของโรงเรียน.....	76
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	86
4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมและรายด้าน.....	87
4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ.....	88
4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายข้อ.....	89
4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยรวมและรายข้อ.....	91
4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน.....	93
4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน.....	94

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	96
4.9 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน.....	98
4.10 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	98
4.11 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภาด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	100
4.12 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภาด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ.....	102
4.13 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภาด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตนจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายข้อ.....	104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประเภทการทำงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน.....	105
4.15 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน.....	106
4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ความคาดหวังของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	107
4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน.....	108
4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ.....	109
4.19 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน.....	109

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง

หน้า

4.20	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน.....	110
------	---	-----

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....

74

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University
Buriram Rajabhat University

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมโลกเป็นสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร เป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมืองการปกครอง ด้านความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการแพร่ขยายทางวัฒนธรรมข้ามชาติ การแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้า ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับสังคมโลกในยุคปัจจุบัน และมนุษย์จำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการเรียนรู้เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถอยู่ในสังคมโลกในยุคปัจจุบันได้อย่างมีความสุข

ยุคโลกาภิวัตน์ เป็นยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว นานาประเทศในฐานะของสมาชิกในสังคมโลกจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องปรับเปลี่ยน จึงจะนำไปสู่ความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้า (ธีระ รุณเจริญ. 2550 : 1) ดังนั้นประเทศไทยในฐานะของสมาชิกของสังคมโลก จึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อที่จะพัฒนาประเทศให้นำไปสู่ความสำเร็จ และเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน ทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่ารัฐบาลได้ใช้เรื่องการศึกษาเป็นหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ งบประมาณที่รัฐบาลได้ลงทุนไปนั้นก็เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาประเทศ แต่การจะถึงเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น สถานศึกษาซึ่งนับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ จะต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารการศึกษาอยู่เสมอ เพราะการศึกษามีหน้าที่หลักอยู่หลายประการ คือ ประการที่ 1 การศึกษามีหน้าที่สร้างคน ตั้งแต่สร้างพลเมือง มีการสร้างอาชีพ มีการสร้างแรงงาน นักวิชาการ ฯลฯ ที่ประเทศต้องการจะพึงประสงค์มีขึ้นมา ประการที่ 2 การศึกษายังเป็นตัวสำคัญในการสร้างความแข็งแกร่งในสังคม เพราะเป็นยาที่ดีที่สุดในการรักษาปัจจัยที่ทำให้สังคมเสื่อมหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดวิกฤตสังคม ประการที่ 3 การศึกษาเป็นเสาหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจ ตั้งแต่ระดับครอบครัว ระดับชุมชนและระดับประเทศ จากหน้าที่หลักทั้ง 3 ประการ ส่งผลให้รัฐบาลของทุกประเทศต้องให้ความสำคัญกับระบบการศึกษา และการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก (เกษม วัฒนชัย . 2545 : 1-2) รวมไปถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้ชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนในสังคมไทย และให้มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน ให้มีคุณธรรม ให้มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม สามารถก้าวนำการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่

สังคมฐานความรู้ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน แนวทางการพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชน
 ให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ พร้อมทั้งมีสมรรถนะ ทักษะพื้นฐานที่จำเป็น
 ในการดำรงชีวิตอันจะส่งผลต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน ซึ่งแนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับ
 นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกศตวรรษที่ 21
 โดยมุ่งส่งเสริมผู้เรียนให้มีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์
 มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลก
 ได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2551) จะเห็นว่าการที่จะพัฒนาประเทศให้มีความ
 เจริญก้าวหน้า หรือการพัฒนาประเทศจะดีหรือไม่นั้น ต้องอาศัยคนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการมี
 ประสิทธิภาพของคนในประเทศจะต้องมาจากการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับการ
 เปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการศึกษาในฐานะของเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
 ของประเทศชาติ จึงจำเป็นต้องจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
 ของโลก มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต
 สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา
 ดังได้กำหนดไว้ในจุดมุ่งหมายทางการศึกษา มาตราที่ 6 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
 พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นองค์กรที่เกี่ยวข้องกับ
 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรบุคคลแห่งชาติโดยตรง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำ
 ในการจัดการศึกษา และคุณภาพของการจัดการศึกษาจะดีหรือไม่นั้นต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพของ
 บุคลากรในสถานศึกษา นั่นคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มี
 บทบาทสำคัญ และมีส่วนรับผิดชอบอย่างใกล้ชิดในการจัดการศึกษา เพราะความสำเร็จของ
 การบริหารสถานศึกษาขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ อีกทั้งผู้บริหารต้องเป็นตัวหลักในการที่จะนำ
 องค์กร ไปสู่เป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์ธานี สงวนนาม.
 2551 : 125) จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา
 ที่สำคัญ โดยเป็นการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนได้รับบริการเกี่ยวกับการศึกษาที่มีคุณภาพให้มากที่สุด
 โดยอยู่ภายใต้การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มี
 ภาระรับผิดชอบในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
 โดยการมอบหมายให้ครูซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยตรง
 เป็นผู้จัดกิจกรรมทางการศึกษาให้ผู้เรียนแต่ละคน ได้พัฒนาตามศักยภาพของแต่ละคน
 (รุ่ง แก้วแดง. 2546 : 44)

ปัจจัยที่ทำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จคือ ผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะพื้นฐาน ดังนี้คือ ต้องมีพลังในการขับเคลื่อนทีมงาน ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจผู้อื่นได้ ต้องซื่อสัตย์และทุ่มเทอย่างจริงจัง ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง ต้องมีความสามารถเป็นที่ยอมรับ ต้องรอบรู้ และต้องมีภาวะผู้นำ ทำงานร่วมกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการร่วมมือกับครู ผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดีและคนเก่ง (ธีรพงศ์ คองคาสวัสดิ์. 2549 : 40) นอกจากนี้การที่ผู้บริหารจะบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการใช้ภาวะผู้นำอย่างเหมาะสมในการสร้างความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนทุกคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถใช้ศิลปะและกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มคน และสามารถทำให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเกิดความศรัทธา มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสามารถสร้างสภาวะแวดล้อมสนับสนุนให้ร่วมมือกันสร้างประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ (ธีระ รุญเจริญ. 2550 : 163)

จากที่กล่าวมาในข้างต้นจะเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมายขององค์กร ขึ้นอยู่กับตัวผู้นำและคุณลักษณะผู้นำที่สามารถดึงดูดใจและผลักดันคนให้ยินยอมพร้อมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการดำเนินกิจกรรมต่างๆขององค์กร (อุทัย หิรัญโต . 2544 : 11-12) เป็นการแสดงให้เห็นว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีผลโดยตรงต่อครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพราะหากครูมีทัศนคติที่ดีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาก็หมายความว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความศรัทธาต่อผู้บริหารก่อให้เกิดความเต็มใจและให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ในการปฏิบัติงาน แต่ในทางกลับกันถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ไม่เป็นที่ยอมรับของครูและบุคลากรทางการศึกษาขวัญกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษาก็จะขาดหายไป อาจทำให้หน่วยงานนั้นล้มเหลวได้ ส่งผลให้การจัดการศึกษาจะไม่สามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ เพราะขาดความร่วมมือของผู้ร่วมงาน

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการดำเนินงานต่างๆขององค์กรอย่างเต็มใจเต็มกำลังและเต็มศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน
2. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน
3. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาที่ครูคาดหวัง ซึ่งหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการคัดเลือกผู้จะดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ได้
2. ทำให้ทราบข้อมูลการเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลการเปรียบเทียบที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา มีข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 คาดหวัง สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนเพื่อให้การบริหารงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้กรอบแนวคิด คุณลักษณะที่ดีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้แก่ คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง : 65-71)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 1,777 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 317 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 149) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ คือ สถานภาพของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ได้แก่

1.1 เพศ แบ่งเป็น

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 ประสบการณ์ทำงาน แบ่งเป็น

1.2.1 ต่ำกว่า 5 ปี

1.2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี

1.2.3 มากกว่า 10 ปี

1.3 ขนาดโรงเรียน แบ่งเป็น

- 1.3.1 ขนาดเล็ก มีนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 1.3.2 ขนาดกลาง มีนักเรียนตั้งแต่ 121-300 คน
- 1.3.3 ขนาดใหญ่ มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

2. ตัวแปรตาม คือ ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ใน 3 ด้าน

- 2.1 คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
- 2.2 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.3 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก ความคิดเห็นหรือการคาดการณ์ หรือคาดคะเนเรื่องราวในอนาคตในทางที่ดี ของบุคคลที่มีต่อตนเอง หรือบุคคลอื่น หรือการกระทำของบุคคลอื่น หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นความคาดหวัง เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล
2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้
 - 2.1 คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ หมายถึง คุณลักษณะ หรือ คุณสมบัติเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีเพื่อนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ประกอบด้วย การมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหารการศึกษา มีความรู้เกี่ยวกับนโยบายและการวางแผนการศึกษา มีความรู้ในงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานกิจการนักเรียน มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมผู้บริหาร มีประสบการณ์ในด้านการสอนหรือหัวหน้างาน
 - 2.2 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณลักษณะ หรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย มีการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีการวางแผนการทำงานที่เป็นระบบและสอดคล้องกับบริบทสถานศึกษา มีความสามารถในการดึงจุดชุมชนให้เข้ามามีส่วนร่วม มีระบบการติดตามและรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่เหมาะสมในทุกๆ ด้าน มีความสามารถ

ในการเลือกใช้กิจกรรมทางการบริหารที่เหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ มีความมุ่งมั่นในการทำงาน เป็นผู้นำในการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ

2.3 คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน หมายถึง คุณลักษณะหรือแบบแผน พฤติกรรมที่กำหนดขึ้น ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง ให้เป็นที่ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม ประกอบด้วย การมีวินัยในตนเอง มีการพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพและด้านบุคลิกภาพ มีการประพฤติตนที่เหมาะสมกับสถานภาพ มีการรักษา ชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ มีความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ไม่ใช่ความรู้ และอำนาจในทางที่ไม่ถูกต้อง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนิน ชีวิตอย่างพอเพียง และเป็นแบบอย่างในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาและศิลปวัฒนธรรม

3. ครู หมายถึง บุคคลที่ทำหน้าที่ในการจัดการเรียนรู้และส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้วยวิธีต่างๆ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

5. ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู จำแนกเป็น ต่ำกว่า 5 ปี ตั้งแต่ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี

6. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ที่มีขนาดต่างกัน โดยใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ แบ่งเป็น 3 ขนาด ดังนี้

6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน

6.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 - 300 คน

6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนมีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ความคาดหวัง

1.1 ความหมายของความคาดหวัง

1.2 ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

2. การบริหารสถานศึกษา

2.1 ความหมายของการบริหาร

2.2 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

2.3 ความหมายของการบริหารการศึกษา

2.4 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

2.5 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

2.6 แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

3. ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

4. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

4.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

4.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

ความคาดหวัง

ความหมายของความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ของแต่ละบุคคล หรือเป็นความมุ่งหวังที่มีต่อผู้อื่นให้กระทำในสิ่งที่ตนปรารถนา หรือเป็นความเห็นว่า ต้องการให้มี ต้องการให้เป็น หรือต้องให้เกิดขึ้นในอนาคต ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคาดหวังไว้ดังนี้

เวบสเตอร์ (Webster. 1994 : 478) ได้ให้ความหมายของความคาดหวังไว้ว่า คือ การคาดการณ์อนาคตในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีก็ได้

โกลลินส์ (Collins. 1997 : 580) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ สิ่งที่ได้คาดหวังเอาไว้ เป็นความเชื่อว่าสิ่งใดน่าจะเกิดขึ้น และเป็นไปตามความต้องการที่คาดหวังเอาไว้

สุรางค์ จันทร์เอม (2529 : 55) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความเชื่อว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งน่าจะเกิดขึ้น และสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่น่าจะเกิดขึ้น ความคาดหวังจะเกิดขึ้นตรงตามความเชื่อหรือคาดการณ์ล่วงหน้าหรือไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน หากความคาดหวังนั้น ประสบความสำเร็จหรือถูกต้อง จะมีเจตคติที่ดีหรือความพอใจต่อสิ่งนั้น

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2542 : 175) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การแสดงสถานภาพการคาดคะเนเรื่องราวข้างหน้าในทางที่ดี เป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ หรือเป็นความหวังที่คาดการณ์ว่าจะได้ในอนาคต

บรรยงค์ โตจินดา (2543 : 28) กล่าวว่า ความคาดหวัง คือ ความรู้สึก ความคิดเห็น การตีความหรือการคาดการณ์ต่อเหตุการณ์ต่างๆที่ยังไม่เกิดขึ้นของบุคคลอื่น โดยต้องการให้บุคคลนั้นประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ

มอนดี และคณะ (Mondy et al. 1990 : 20 ; อ้างถึงใน พิสิฐ มหามงคล. 2546 : 20) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง การคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งต่าง โดยบุคคลจะใช้ประสบการณ์ที่เคยประสบมาเป็นปัจจัยกำหนดความคาดหวัง ดังนั้นสามารถกล่าวได้ว่าความคาดหวัง เป็นความรู้สึกความคิดเห็นเป็นประจักษ์ พฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลจะเป็นไปเพื่อการได้รับผลลัพธ์ตามที่คาดหวัง

สุพัตรา อุณะปิยะ (2546 : 55) กล่าวว่า ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก การคิด การคาดคะเน หรือการคาดการณ์ล่วงหน้าในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง การคิดในสิ่งที่เป็นไปได้ถึงระดับผลงานที่บุคคลกำหนดหรือคาดหมายว่าจะทำได้ เป็นผลมาจากประสบการณ์เดิมของบุคคลที่มีความต้องการบางอย่างจากบางคน และความต้องการให้บางคนกระทำบางอย่างให้ตน และสิ่งที่คาดหวังกับสิ่งที่เกิดขึ้นจริงอาจไม่ตรงกันเสมอไป

พงจันทร์ ภูษาพานิชย์ (2547 : 134) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคาดหวังเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้คนพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเพื่อให้ตนเองได้รับความสมหวังจึงเหมือนความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง บุคคลต้องการที่จะสนองตอบความต้องการของตนเอง ถ้าสมหวังก็เหมือนกับการประสบความสำเร็จ

สรุป ความคาดหวัง หมายถึง ความต้องการของความรู้สึก ความคิดเห็นหรือการคาดการณ์หรือคาดคะเนเรื่องราวในอนาคตในทางที่ดี ของบุคคลที่มีต่อตนเอง หรือบุคคลอื่น หรือการกระทำของบุคคลอื่น หรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ยังไม่เกิดขึ้น ความคาดหวังเป็นความเชื่อหรือความคิดอย่างมีเหตุผลในแนวทางที่เป็นไปได้ ทั้งนี้ความคาดหวังจะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวัง

ความคาดหวังเป็นการคาดการณ์ไว้ล่วงหน้าเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งแล้วจะเกิดผลอย่างไร ซึ่งปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความคาดหวังของแต่ละคน มีความแตกต่างกันออกไปตามภูมิหลัง ประสบการณ์ ความสนใจ และการให้คุณค่ากับสิ่งนั้นๆ ซึ่งได้มีผู้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความคาดหวังไว้ดังนี้

ทฤษฎีความคาดหวัง (The Expectancy Theory) ของวิกเตอร์วรูม (Victor Vroom) วรูม มีความเชื่อว่าการที่บุคคลมีความพยายามทำงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความคาดหวังในผลตอบแทนที่เขาจะได้รับ ถ้าเขามีความคาดหวังสูงก็จะพยายามมากแต่ถ้ามีความคาดหวังต่ำก็จะมีความพยายามน้อย (บุญมั่น ธนาศุกววัฒน์. 2549 : 211)

ตามแนวคิดของวรูมนั้น การจูงใจเป็นผลมาจากปัจจัย 3 อย่างได้แก่ ความชอบ ความคาดหวัง และความเป็นเครื่องมือ ปัจจัยทั้ง 3 อย่างสามารถนำมาเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$\text{การจูงใจ} = \text{ความชอบ} \times \text{ความคาดหวัง} \times \text{ความเป็นเครื่องมือ}$$

1. ความชอบ หมายถึง ความชอบหรือไม่ชอบในรางวัลหรือผลได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความพึงพอใจในเป้าหมายนั้น ตัวอย่างเช่น ถ้าพนักงานคนหนึ่งมีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งจึงเป็นความชอบของพนักงานคนนั้น ความชอบในรางวัลหรือผลได้ของพนักงานแต่ละคนจะมีลักษณะเฉพาะ ซึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์และแตกต่างกันไปตามระยะเวลา ความชอบที่เกี่ยวข้องกับรางวัลนั้นเกิดจากปัจจัยของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตามบุคคลบางคนอาจจะเปลี่ยนความชอบในรางวัลที่ได้รับเมื่อสภาพเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลง ระดับของความชอบจะอยู่ระหว่าง 0 ถึง -1 และ ความรู้สึกกลางๆหรือไม่สนใจจะอยู่ที่ 0

2. ความคาดหวัง เป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าหากมีความพยายามเพิ่มขึ้นย่อมนำไปสู่ผลงานที่ดีขึ้นซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของความน่าจะเป็นนั่นเอง ความคาดหวังเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามในการทำงานกับผลงานที่เกิดขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานบางคนคิดว่าการขยันทำงานมากขึ้นอาจจะถูกเพื่อนร่วมงานต่อว่าหรือไม่ได้รับการยอมรับจากกลุ่มก็ได้ ซึ่งแสดงว่าเขาไม่เห็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลงาน ความคาดหวังสามารถกำหนดลำดับชั้นจาก 0 ถึง 1 ถ้าความคาดหวังเป็น 0 แสดงว่าบุคคลนั้นไม่เห็นความเป็นไปได้ว่าความพยายามที่เพิ่มขึ้นจะทำให้ได้ผลงานที่ดี

3. ความเป็นเครื่องมือเป็นสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าผลงานที่เกิดจากความพยายามที่เพิ่มขึ้นนั้นจะนำไปสู่รางวัลที่ต้องการ ความเป็นเครื่องมือจึงเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานกับรางวัลตอบแทน เช่นเดียวกับความชอบและความคาดหวัง ความเป็นเครื่องมือสามารถกำหนดระดับชั้นจาก 0 ถึง 1 ถ้าความเป็นเครื่องมือมีค่าเป็น 0 แสดงว่าบุคคลนั้นคิดว่าผลงานที่เพิ่มขึ้น ไม่มีทางนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ถ้าความเป็นเครื่องมือมีค่าเป็น 1 แสดงว่าบุคคลนั้นเห็นว่าผลการทำงานที่ดีย่อมนำมาซึ่งรางวัลตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ตัวอย่างเช่น พนักงานคิดว่าถ้าเขามีผลงานเพิ่มมากขึ้นเขาคงได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ความเป็นเครื่องมือที่สูงจะแสดงให้เห็นว่าความเป็นไปได้ของการได้รับเงินเดือนเพิ่มมีมากขึ้นด้วย แต่ถ้าความเป็นเครื่องมือต่ำแสดงว่าผลงานจะเพิ่มมากขึ้นแต่เงินเดือนก็ไม่เพิ่มขึ้นเลย

ปัจจัยทั้ง 3 จะต้องมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีปัจจัยทั้งสามอย่างในระดับที่สูงย่อมก่อให้เกิดแรงจูงใจที่สูงด้วย แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งมีค่าต่ำการจูงใจจะอยู่ในระดับปานกลางและถ้าปัจจัยทั้ง 3 มีค่าต่ำแรงจูงใจก็จะต่ำด้วย

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2546 : 177-179) ได้เสนอแนวคิดดังนี้ นักจิตวิทยาในยุคปัจจุบันที่อยู่ในกลุ่มปัญญานิยม มีความเชื่ออย่างหนักแน่นว่า มนุษย์เป็นสัตว์โลกที่ใช้ปัญญาหรือความคิดในการตัดสินใจว่าจะกระทำพฤติกรรมอย่างไรอย่างหนึ่งเพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่สนองความต้องการของตนเอง ด้วยความเชื่อเช่นนี้เองจึงเกิดมโนคติฐาน (Assumptions) ดังนี้

1. พฤติกรรมของมนุษย์ถูกกำหนดขึ้น โดยผลรวมของแรงผลักดันภายในตัวของเขาเอง และแรงผลักดันจากสิ่งแวดล้อม
 2. มนุษย์แต่ละคนมีความต้องการ ความปรารถนา และเป้าหมายแตกต่างกัน
 3. บุคคลตัดสินใจที่จะกระทำโดยเลือกจากพฤติกรรมหลายอย่าง สิ่งที่เป็นข้อมูลให้เลือกได้ตามความคาดหวังในค่าของผลลัพธ์ที่จะได้ภายหลังจากการแสดงพฤติกรรมนั้นไปแล้ว
- จากคติดังกล่าว นักจิตวิทยาในกลุ่มนี้จึงได้เสนอทฤษฎีที่ต้องทำความเข้าใจอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1) การคาดหวังถ้าพยายามทำแล้วจะทำได้ หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าว่าถ้าหากตนเองลงมือแสดงพฤติกรรมอย่างเต็มที่ สุดความสามารถแล้ว จะมีโอกาสหรือความน่าจะเป็นสูงมากหรือน้อยเพียงใดก็จะกระทำสิ่งนั้นได้สำเร็จ กล่าวคือบุคคลจะชั่งว่า พฤติกรรมที่จะต้องทำนั้นมันยากเกินกำลังความสามารถของตนเองหรือไม่ ก่อนที่จะกระทำ พฤติกรรมนั้นต่อไป เช่น ถ้าเรายกตัวอย่างพฤติกรรมที่ดิฉันเลิกสอยให้บุคคลหนึ่งฟัง โดยหวังว่าเขาจะเลียนแบบ เขาอาจจะไม่ยอมเลียนแบบ เพราะเขาคิดว่าตนเองไม่มีความสามารถที่จะทำเช่นนั้นได้

2) การคาดหวังว่ากระทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ หมายถึง การที่บุคคลคาดหวังไว้ล่วงหน้าก่อนที่จะแสดงพฤติกรรมว่า ถ้าหากเข้ากระทำพฤติกรรมนั้นไปแล้ว เขาจะได้ผลลัพธ์ที่เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไรต่อตัวเขา เช่น ลูกน้องที่แสดงความคิดเห็นให้ผู้บังคับบัญชาฟังเขาจะต้องชั่งใจก่อนว่าแสดงความคิดเห็นนี้ออกไปแล้วเจ้านายจะชอบหรือไม่ จะมีผลต่ออนาคตความก้าวหน้าของตนอย่างไร เพื่อนร่วมงานจะคิดอย่างไรกับเขา ฯลฯ จะเห็นว่าแต่ละพฤติกรรมที่แสดงออกนั้น จะนำไปสู่ผลลัพธ์หลายอย่างที่แตกต่างกัน

3) ค่าของผลลัพธ์ หมายถึง คุณค่าหรือความต้องการที่ผลลัพธ์มีให้แก่บุคคลที่ จะต้องแสดงพฤติกรรมออกไป เพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น แต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ต่อผลลัพธ์เดียวกัน

สุพัตรา จุณณะปิยะ (2546 : 12) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่น่าจะกำหนดความคาดหวังมี 3 ประการคือ

1. ขึ้นอยู่กับลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อม
2. ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ผ่านมาและผลตอบแทนหรือความพึงพอใจที่จะได้หรือโอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนนั้น
3. ขึ้นอยู่กับการประเมินความเป็นไปได้ เพราะความคาดหวังเป็นความรู้สึกนึกคิด และการคาดการณ์ของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด โดยสิ่งนั้นๆอาจเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมก็ได้ จะเป็นการประเมินค่า โดยมีมาตรฐานของตนเองเป็นเครื่องวัดของแต่ละบุคคล ซึ่งการประเมินค่าของแต่ละคน ที่มีดีสิ่งใดสิ่งหนึ่งชนิดเดียวกันก็อาจแตกต่างกันได้ โดยขึ้นอยู่กับภูมิหลัง ประสบการณ์เดิม ความสนใจ การให้คุณค่าแก่สิ่งนั้นๆของแต่ละบุคคล

เฮอร์ล็อก (Hurlock. 1980 : 80 ; อ้างถึงใน เฉลียว เกษจันทร์ทิวา. 2553 : 24 -26) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้คนมีความคาดหวังแตกต่างกันไว้ดังนี้

1. อุดมการณ์ด้านวัฒนธรรม วัฒนธรรมที่แตกต่างกันจะทำให้มาตรฐานของความคาดหวังแตกต่างกัน ซึ่งมาตรฐานนี้ความคลุมถึงระดับความสำเร็จ และทัศนคติต่อความสำเร็จ

เมื่อเข้าสู่วัยรุ่นจะรับรู้ความคาดหวังของสังคมที่มีต่อตนเองและความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสังคม การตั้งความคาดหวังของบุคคลในแต่ละสังคมจึงแตกต่างกันไป

2. ชนิดของครอบครัว เด็กที่มาจากครอบครัวที่มั่นคงมีแนวโน้มที่จะตั้งจุดมุ่งหมายในอนาคตสูงกว่าเด็กที่ไม่มีควมมั่นคงภายในครอบครัว เด็กที่ต้องย้ายถิ่นฐานบ่อยๆ จะไม่สามารถคาดหวังหรือวางแผนอนาคตของตนเองได้ชัดเจนเท่าเด็กที่ไม่ต้องย้ายถิ่น ขนาดของครอบครัวจะไม่มีอิทธิพลต่อการตั้งเป้าหมายของเด็ก เด็กที่มาจากครอบครัวขนาดเล็กมีแนวโน้มที่จะพบความสำเร็จมากกว่าเด็กที่มาจากครอบครัวใหญ่ ทั้งนี้เพราะครอบครัวขนาดเล็กพ่อแม่สามารถทุ่มเทและส่งเสริมให้เด็กมีความคาดหวังและสามารถวางแผนทางให้เด็กไปสู่ความคาดหวังได้มากกว่าเด็กในครอบครัวขนาดใหญ่ ครอบครัวที่มีมารดาเป็นผู้นำ เด็กมีแนวโน้มที่จะมีระดับความคาดหวังสูง อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ทางอารมณ์ระหว่างกัน โดยเฉพาะกับบุตรชาย

3. ชั้นทางสังคม ครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและฐานะทางเศรษฐกิจดี บิดามารดาจะให้ความคาดหวังแก่บุตรคนแรกและให้โอกาสแก่บุตรคนแรกมากที่สุด โดยเฉพาะถ้าเป็นบุตรชาย ซึ่งตรงกันข้ามกับครอบครัวที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีขึ้น พี่โตขึ้นและมีงานทำให้สมาชิกคนอื่นในครอบครัวขยับฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมสูงขึ้น

4. วินัย เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูแบบอัตตาธิปไตยจะตั้งความหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริง ในทางตรงกันข้ามเด็กที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูแบบประชาธิปไตยจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริง

5. ฐานะในกลุ่ม กลุ่มจะมีอิทธิพลกับเด็กมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับฐานะของเด็กในกลุ่มและความคาดหวังของกลุ่มที่มีต่อเด็ก ถ้าฐานะของเด็กมั่นคงและไม่มีความจำเป็นที่จะต้องสร้างความประทับใจให้สมาชิกในกลุ่ม ระดับความคาดหวังของเด็กก็จะใกล้เคียงกับความเป็นจริง แต่เด็กที่ไม่มีบทบาทสำคัญในกลุ่ม เด็กจะต้องเลื่อนขั้นตนเองเข้าสู่ผู้นำในกลุ่ม ทำให้การตั้งความคาดหวังหลายๆอย่างไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริง ส่วนบุคคลที่ชอบแยกตัวเอง ความคาดหวังของกลุ่มจะมีผลต่อเขาเพียงเล็กน้อย

6. การให้กลไกการหลบหนี กลไกการหลบหนีที่มีผลต่อการตั้งความคาดหวังมากที่สุดคือ การฝันกลางวันในลักษณะต่างๆ กันก็มีความสำคัญเช่น ฝันอยากเป็นพระเอกหรือนางเอก เด็กจะตั้งความคาดหวังไว้ว่าต้องประสบความสำเร็จและหลีกเลี่ยงความล้มเหลว ซึ่งอาจเป็นการตั้งความคาดหวังที่ไม่อยู่บนรากฐานของความเป็นจริงนัก

7. การบอกกล่าวถึงความคาดหวัง ความคาดหวังของเด็กที่บอกกล่าวออกมามักจะอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงมากกว่าการที่เด็กเก็บไว้ และคิดอยู่คนเดียว อย่างไรก็ตาม

ความคาดหวังที่เด็กบอกกับเพื่อนสนิทจะเป็นลักษณะความใฝ่ฝันไม่ค่อยใกล้เคียงกับความจริง เท่ากับที่เขาบอกกับบิดา มารดา ครู หรือบุคคลที่ไม่ค่อยคุ้นเคยกัน เมื่อเด็กวัยรุ่นบอกถึงความคาดหวังของตนให้บุคคลอื่นฟัง จะเป็นการทำให้เขาได้พิสูจน์ตัวเอง โดยพยายามทำให้ได้ตามที่พูดไว้เพราะเขารู้ว่าหลายคนใส่ใจในสิ่งที่เขาพูด เขาไม่ต้องการพบสายตาที่มองดูเขาด้วยความผิดหวัง

8. ความล้มเหลวและความสำเร็จในอดีต บุคคลที่ประสบความสำเร็จสม่ำเสมอ มีแนวโน้มที่มีความคาดหวังว่าจะได้รับความสำเร็จอีกในอนาคต ในทำนองเดียวกันบุคคลที่พบความผิดหวังซ้ำๆ มักคิดว่าอนาคตจะผิดหวังอีกประสบการณ์เช่นนี้จะมีผลต่อการให้ความหวังในอนาคตว่าบุคคลนั้นจะตั้งความคาดหวังไว้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง

9. เพศ บรรยากาศของบ้านและ โรงเรียน จะส่งเสริมกระตุ้นให้เด็กชายตั้งความหวังสูงกว่าเด็กหญิง เด็กชายมักจะถูกกระตุ้นให้มีความคาดหวังทางกีฬา การงานและการประกอบอาชีพ แต่เด็กหญิงมักคาดหวังที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม การแต่งงาน ซึ่งเด็กเองก็ไม่รู้ว่าแต่งงานเมื่อไรแต่งงานกับใคร ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมหลังแต่งงานจะเป็นอย่างไร จึงเป็นเรื่องยากที่เด็กหญิงจะวางแผนในเรื่องเหล่านี้ ดังนั้นเด็กหญิงจึงมีแนวโน้มที่จะตั้งจุดหมายในระยะที่สั้นกว่าเด็กชายแม้ในเรื่องการเรียนเด็กหญิงมักจะวางแผน ระยะสั้น เช่นเดือนต่อเดือน

10. เชาว์ปัญญา เมื่อเด็กอยู่ในกลุ่มที่มีค่านิยมต่อความสำเร็จสูง เด็กจะตั้งความคาดหวังให้ตนประสบความสำเร็จเหนือเพื่อนๆ ในกลุ่ม ซึ่งอาจไม่อยู่บนฐานของความเป็นจริง อย่างไรก็ตามเด็กที่ฉลาดจะตั้งความคาดหวังของตนโดยอาศัยความสนใจและความสามารถของตนมากกว่าทำตามจุดมุ่งหมายที่กลุ่มตั้งไว้ ในทางกลับกันเด็กที่ฉลาดน้อยจะตั้งความคาดหวังไว้ตามค่านิยมของกลุ่ม

11. บุคลิกภาพ บุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความคาดหวังได้หลายกรณีด้วยกันในเรื่องการชดเชย บุคคลที่ไม่ยอมรับตนเองจะตั้งความคาดหวังโดยไม่คำนึงถึงความสามารถของตนเอง เพื่อปกปิดความไม่สามารถของตนเอง บุคคลที่มีความมั่นใจในตนเองจะตั้งความคาดหวังที่สอดคล้องกับความเป็นจริงกับตน บุคคลที่มีความวิตกกังวลต่ำมีแนวโน้มจะตั้งความคาดหวังไว้สูง เนื่องจากคำนึงถึงความสำเร็จของตนมากกว่าความล้มเหลวอาจมีความคาดหวังไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงได้ ส่วนบุคคลที่มีความวิตกกังวลสูงมักวิตกอยู่กับความล้มเหลวในอดีต ทำให้มองอนาคตในแง่ดีน้อยกว่าจะเป็น

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ความคาดหวังของบุคคล เกิดจากลักษณะความแตกต่างของแต่ละบุคคล โดยใช้มาตรฐานของตนเป็นเครื่องมือวัด ระดับของความคาดหวังจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล

การบริหารสถานศึกษา

ความหมายของการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการสำคัญที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรใช้ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคำศัพท์ที่ใช้ในความหมายของการบริหารมีอยู่สองคำคือ “การบริหาร” และ “การจัดการ” ซึ่งคำว่า การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารส่วนราชการ ส่วนคำว่าจัดการใช้กับการบริการในเชิงธุรกิจของเอกชน ได้มีนักวิชาการและนักบริหารหลายท่านได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้หลายประการ ดังนี้

เจริญ ไวรวัจนกุล (2545 : 3) กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการอยู่และทำงานร่วมกันกับคนอื่น เป็นกระบวนการทางสังคมที่ดำเนินการร่วมกันตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเป้าหมายเดียวกัน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545 : 18-19) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารจัดการเป็นชุดของหน้าที่ต่างๆที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างเหมาะสมและคุ้มค่า

สมยศ นาวิการ (2545 : 11) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ แนวทางของการทำงานบางสิ่งบางอย่างที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจง่ายขึ้น และเป็นไปอย่างมีระบบขั้นตอน

ธงชัย สันติวงษ์ (2546 : 18) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำ เพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มาอยู่ร่วมกัน ได้ร่วมกันทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ถวิล เกื้อกุลวงศ์ (2547 : 16 -17) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การแก้ปัญหาให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ลักษณะของการแก้ปัญหาอาจดำเนินไปในรูปแบบของการตัดสินใจ หรือ การปฏิบัติงานก็ได้ทั้งสองประการและการบริหารจะมีลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. การบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง
2. การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม
3. การบริหารเป็นการตัดสินใจสั่งการ
4. การบริหารเป็นการปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

สุรัสวดี ราชกุลชัย (2547 : 4) กล่าวไว้ว่า การบริหาร คือ กลุ่มของกิจกรรมประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการชี้นำ และการควบคุม ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลครบถ้วน

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2549 : 39) กล่าวว่า การบริหารหมายถึง แนวทาง เทคนิค หรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วินัย คีตสงค์ (2550 : 5) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่บุคคลตั้งแต่ 2 ขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องของการทำกิจกรรมของผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สุนทร โคตรบรรเทา (2552 : 3) กล่าวว่า การบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร

จากการศึกษาความหมายของการบริหารที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ในข้างต้น จะเห็นว่ามีส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร เป็นความพยายามที่จะทำงานร่วมกันของกลุ่มคนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรที่วางไว้ เพื่อให้องค์กรเป็นที่ยอมรับของสังคมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ในการบริหาร ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับหลักและกระบวนการบริหาร เทคนิค การบริการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารรวมทั้งต้องมีการใช้หลักและกระบวนการบริหาร เทคนิคการบริหาร แนวคิดและทฤษฎีต่างๆเข้ามาใช้ในการบริหารเพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง หลักและกระบวนการบริหาร เทคนิคการบริหาร แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมี ดังนี้

1. กระบวนการบริหารของเฮลรี ฟาโย

เฮลรี ฟาโย (Henry Fayol, 1995 ; อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์, 2549 : 248) ได้วิเคราะห์องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารว่ามี 5 ประการซึ่งมีชื่อย่อว่า POCCC ดังนี้

1.1 การวางแผน (Planning = P) คือ การกำหนดแนวทางการใช้ทรัพยากรและแนวทางในการปฏิบัติงานล่วงหน้า

1.2 การจัดองค์กร (Organizing = O) คือ การกำหนดโครงสร้าง หรือส่วนงานย่อยขององค์กร พร้อมหน้าที่ความรับผิดชอบ และผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานนั้นๆ

1.3 การสั่งการ (Commanding = C) คือ การออกคำสั่ง การมอบหมายงาน เพื่อสื่อสาร การจูงใจ การใช้ภาวะผู้นำ และการสื่อสาร เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผน

1.4 การประสานงาน (Co – ordinating = C) คือ การกระทำใดๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกัน

1.5 การควบคุมงาน (Controlling = C) คือ การติดตามตรวจสอบและประเมินผล ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการควบคุมทั้งด้านเวลา ปริมาณและด้านคุณภาพของการทำงาน

2. กระบวนการบริหารของลูธเชอร์ กุลิก และลินคอล์น เออร์วิก

กุลิก และ เออร์วิก (Gulick & Urwick, 1973 ; อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์. 2549 : 248 - 249) ได้พัฒนากระบวนการบริหารเป็น 7 ขั้นตอน นำอักษรนำแต่ละขั้นตอนมาประกอบกันเป็น POSDCoRB มีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวางแผน (Planning = P) หมายถึง การจัดวาง โครงการและแผนปฏิบัติการ รวมทั้งวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2.2 การจัดองค์กร (Organizing = O) หมายถึง การกำหนด โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.3 การจัดคนเข้าปฏิบัติงาน (Staffing = S) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร

2.4 การสั่งการ (Directing = D) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการดูแลการปฏิบัติงาน

2.5 การประสานงาน (Co – ordinating = Co) คือ การประสานกิจการต่างๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม และการดำเนินงานไปสู่จุดหมายเดียวกัน

2.6 การรายงาน (Reporting = R) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของกิจการอยู่เสมอ

2.7 การงบประมาณ (Budgeting = B) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชี การใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและสินทรัพย์

3. กระบวนการบริหารของสมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา

สมาคมผู้บริหารโรงเรียนแห่งสหรัฐอเมริกา (The American Association of School Administrators, 1995 ; อ้างถึงใน จีระ งอกศิลป์. 2549 : 249) ได้กำหนดกระบวนการบริหารไว้ 5 ประการ คือ PASCE ซึ่งประกอบด้วย

3.1 การวางแผน (Planning)

3.2 การจัดสรรทรัพยากรบุคคล อำนาจ และวัสดุ (Allocation)

3.3 การกระตุ้นการทำงาน (Stimulating)

3.4 การประสานงาน (Co – ordinating)

3.5 การประเมินการดำเนินงาน (Evaluating)

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2545 : 1) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของตนให้ผู้ได้บังคับบัญชา

วินัย คิสสงค์ (2550 : 49) ได้กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้การจูงใจให้ผู้ปฏิบัติ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมรับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การที่ผู้บริหารใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกฝ่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย

5. การบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารที่เน้นการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร ได้มีผู้ให้ความหมายและกล่าวถึงกระบวนการของการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ดังนี้

จินตนา บุญบงการ และณัฐรุพันธ์ เขจรนันท์ (2546 : 14) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการที่ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและข้อมูลที่สำคัญของธุรกิจที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ การวางแผนทางดำเนินงาน และการควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น

นลินทิพย์ พิมพ์กล้า (2547 : 5) กล่าวว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์ คือ กระบวนการพิจารณาแนวทางการบริหารธุรกิจโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกแล้วนำมากำหนดแนวทางที่ดีที่สุดเพื่อนำมาปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพต่างๆ ภายในธุรกิจ

สรุป การบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นกระบวนการบริหารที่มุ่งเน้นการวางแผนกำหนดกลยุทธ์ที่ดีที่สุด การปฏิบัติตามกลวิธี รวมไปถึงการควบคุม โดยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม

ภายนอกองค์กร ที่เป็น โอกาสและอุปสรรค และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดเด่น และจุดด้อย

6. การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเป็นการบริหารที่ให้คณะกรรมการ โรงเรียน ซึ่งประกอบด้วย ผู้ปกครอง ครู สมาชิกในชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิ ศิษย์เก่า และผู้บริหาร โรงเรียน มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากร และบริหารทั่วไปให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน

1) หลักการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

กระทรวงศึกษาธิการ (2550 : 83 - 84) ได้สรุปหลักการบริหาร โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไว้ดังนี้

1.1 หลักการกระจายอำนาจ เป็นการกระจายอำนาจการจัดการศึกษาจากส่วนกลาง มายังสถานศึกษา ภายใต้ความเชื่อที่ว่าสถานศึกษาเป็นหน่วยสำคัญในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา การศึกษา

1.2 หลักการมีส่วนร่วมเป็นการเปิด โอกาสให้ผู้ที่มีส่วน ได้ส่วนเสียได้เข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหาร การตัดสินใจ และการจัดการศึกษา ภายใต้ความเชื่อที่ว่า การมีส่วนร่วม จะทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและรับผิดชอบมากขึ้น

1.3 หลักการคืนอำนาจการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชน เนื่องจากการรวมอำนาจ ในการจัดการศึกษาไว้ที่ส่วนกลาง เกิดความล่าช้าและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของ ผู้เรียนและชุมชน ได้อย่างแท้จริง จึงต้องคืนอำนาจให้กับประชาชนดังเช่นในอดีต

1.4 หลักการบริหารตนเอง โดยมีความเชื่อว่าการที่สถานศึกษามีระบบบริหาร ตนเองตามสภาพของแต่ละสถานศึกษาผลที่ได้น่าจะมีประสิทธิภาพสูงกว่าที่ทุกอย่างถูกกำหนด มาจากส่วนกลาง

1.5 หลักการตรวจสอบและถ่วงดุล เนื่องจากการเปิด โอกาสให้สถานศึกษามีอำนาจ ด้วยตนเอง ส่วนกลางจึงมีหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และมีองค์กรอิสระทำหน้าที่ในการ ตรวจสอบคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อให้มีคุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนด

2) เงื่อนไขความสำเร็จของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

จิระ งามศิลป์ (2549 : 413-414) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นเงื่อนไขที่จะนำการบริหาร โดยใช้ โรงเรียนเป็นฐานไปสู่ความสำเร็จไว้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะของผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง ให้ความช่วยเหลือ ทางวิชาการได้ เป็นแบบอย่างที่ดี และสามารถจูงใจให้ครูทุกคนทำงานเพื่อมุ่งไปสู่ความสำเร็จได้

2.2 ผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษามีความเข้าใจในบทบาทของตน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของสถานศึกษาและผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.3 ต้องมีการกระจายอำนาจที่แท้จริง ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมมากที่สุด

2.4 เน้นการพัฒนาวิชาชีพให้แก่บุคคลในโรงเรียน โดยให้ความสำคัญกับการสื่อสาร เผยแพร่และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและการยอมรับ

2.5 ให้ความสำคัญแก่ผู้มีผลงานดีเด่น โปร่งใส เสริมสร้างระบบคุณธรรม

2.6 เน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน เพราะการเรียนรู้ คือหัวใจของการจัดการศึกษา ที่สถานศึกษาต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการประเมินตามสภาพจริง และมีการวิจัยในชั้นเรียน

2.7 ต้องมีการสร้างเครือข่าย เช่น เครือข่ายผู้ปกครอง เครือข่ายศิษย์เก่า และเครือข่ายชุมชน เพื่อพัฒนาการศึกษาาร่วมกัน

จากหลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ในข้างต้นจะเห็นว่าในแต่ละแนวคิดหรือทฤษฎี ต่างก็เป็นกลยุทธ์ เทคนิค หรือวิธีที่ดีและควรจะนำมาใช้เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบางทฤษฎีหรือบางแนวคิดก็อาจจะใช้ในผลในสถานการณ์ทางการบริหารแบบหนึ่งและอาจจะใช้ไม่ได้ผลกับอีกสถานการณ์ก็ได้ ดังนั้นผู้บริหารในฐานะหัวหน้าหรือผู้นำขององค์กรจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องรู้และเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีหรือหลักการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้กับสถานการณ์ทางการบริหารที่ผู้บริหารกำลังเผชิญอยู่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

7. เทคนิคการบริหารจุดเด่น

เทคนิคการบริหารจุดเด่นเป็นวิธีการหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อแก้ปัญหาด้วยการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ ในการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการที่ได้คุณภาพ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมาย และกล่าวถึงกระบวนการของเทคนิคการบริหารจุดเด่น ดังนี้

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545 : 309) ได้ให้ความหมายว่า เทคนิคการบริหารจุดเด่น หมายถึง วิธีการในการวัดและเปรียบเทียบผลิตภัณฑ์ บริการ และวิธีปฏิบัติกับองค์กรที่สามารถทำได้ดีกว่า เพื่อนำผลการเปรียบเทียบมาใช้ในการปรับปรุงองค์กรของตนเอง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ

จิระ งอกศิลป์ (2549 : 391) ได้ให้ความหมาย ว่าเทคนิคการบริหารจุดเด่น หมายถึง กระบวนการวิเคราะห์ วัด และเปรียบเทียบทั้งผลิตภัณฑ์ บริการ กระบวนการทำงาน และวิธีปฏิบัติงานกับองค์กรที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบอย่างที่ดีเยี่ยมในสาขาหนึ่งๆ แล้วนำผล

การเปรียบเทียบนั้นมาปรับใช้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ และบริการขององค์กรให้มีความเป็นเลิศ

สรุป การบริหารจุดเด่น หมายถึง การวัดและเปรียบเทียบกับองค์กรที่เด่นกว่าแล้วนำผลที่ได้มาปรับปรุงองค์กรของตนเพื่อการพัฒนาศักยภาพขององค์กรอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

นงลักษณ์ ทองศรี (2549 : 239-241) ได้นำเสนอกระบวนการของเทคนิคการบริหารจุดเด่น ไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การวางแผน (Planning) เป็นการคิดค้นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน จากจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคที่ประสบอยู่ในขณะนั้น เพื่อกำหนดหัวข้อเรื่องที่สนใจ และวัตถุประสงค์ของการทำงาน จากนั้นค้นหาข้อมูลของตัวแบบองค์กรที่ประสบความสำเร็จ
2. การวิเคราะห์ (Analysis) นำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่แตกต่างกันระหว่างองค์กรของตนและตัวแบบขององค์กร โดยวิเคราะห์เกี่ยวกับบุคคล หน่วยงานย่อย ภาพรวมขององค์กร คู่แข่งขัน สภาพแวดล้อมทั่วไป เพื่อเปรียบเทียบการทำงาน และค้นหาปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งวิธีการแก้ไข
3. การบูรณาการ (Integration) เป็นวิธีนำผลการวิเคราะห์มาสร้างแนวทางปฏิบัติ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดเป้าหมาย กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน และวิธีการที่เหมาะสมในการปรับปรุงองค์กร
4. การปฏิบัติ (Implementation) เป็นขั้นของการนำแผนงานที่กำหนดไว้มาปฏิบัติ
5. การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Improvement) เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติต้องติดตาม ตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขการทำงานในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพขององค์กรต่อไป

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นในองค์กรทุกๆประเภท การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการทางการบริหารอีกประเภทหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนั้นการที่ผู้บริหารจะบริหารในด้านใดได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีอย่างหนึ่งที่จะต้องมีความรู้และเข้าใจเกี่ยวกับความหมายหรือรายละเอียดต่างๆ เกี่ยวกับด้านนั้นเป็นอย่างดีเสียก่อน นั่นคือถ้าบุคคลใดจะเป็นผู้บริหารด้านการศึกษา จะต้องเข้าใจความหมายของการบริหารการศึกษาเป็นอันดับแรก ซึ่งได้มีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความของ “การบริหารการศึกษา” ไว้หลายท่านดังนี้

กู๊ด (Good, 1973 : 14) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า เป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงานหรือภารกิจของโรงเรียน โดยมุ่งผล

ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาที่กำหนดไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวกับครูอาจารย์ นักเรียน และบุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

ชาญชัย อาจินสมจาร (2546 : 38-40) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้ อิทธิพลต่อคนกลุ่มหนึ่ง คือนักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด โดยการใช้กลุ่มคนกลุ่มที่สองได้แก่ ครูในฐานะตัวแทน ดำเนินการเพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

รุ่ง แก้วแดง (2546 : 44) กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ การจัดการเพื่อให้ผู้เรียน ได้รับบริการการศึกษาที่มีคุณภาพมากที่สุด

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2547 : 41) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการพัฒนาคน ทั้งร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคม เพื่อให้บุคคลนั้นดำรงชีวิต อยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างสันติสุข และสามารถเกื้อกูลหนุนการพัฒนาประเทศตามความเหมาะสม และศักยภาพของบุคคลนั้น

หวน พันธุพันธ์ (2549 : 3) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ การดำเนินงานของกลุ่ม บุคคลเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความคิด ความสามารถ และความเป็นคนดี

กล่าวโดยสรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆด้าน ให้สอดคล้องกับความต้องการของสถาบันต่างๆในสังคม

ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งการบริหาร สถานศึกษามีรายละเอียดทางการบริหารที่กว้างกว่าการบริหารการศึกษา เนื่องจากการบริหาร การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดต่างๆในการ บริหารสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจความหมายของการบริหารสถานศึกษาเสียก่อน ซึ่งได้มีผู้ให้คำจำกัดความของ “การบริหารสถานศึกษา” ไว้หลายท่านดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 5) กล่าวว่า การบริหาร โรงเรียน คือ การจัดการที่ต้องใช้ทั้ง กระบวนการและปัจจัยจึงจะบรรลุผลในกระบวนการจะอาศัยทั้งผู้บริหารและครู ผู้บริหารจะต้องมี ศักยภาพหลายด้านจึงจะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ

ไชยา ระกาศรี (2549 : 1) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา คือ การที่ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการต่างๆ จัดสรรทรัพยากรซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและผลผลิตที่ได้จากการบริหารสถานศึกษา คือ นักเรียนมีคุณสมบัติ พึงประสงค์ตามที่สังคมต้องการ

จันทราณี สงวนนาม (2551 : 9 -10) กล่าวว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การใช้ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ของผู้บริหารสถานศึกษา

หวน พินธุพันธ์ (2552 : 1-2) ได้กล่าวว่า มีผู้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้หลากหลายมีทั้งส่วนที่คล้ายและแตกต่างกัน ดังนี้ การบริหารสถานศึกษา คือ ศิลปะของการทำงานให้สำเร็จ โดยใช้บุคคลอื่น การบริหารสถานศึกษา คือ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การบริหารสถานศึกษา คือ การที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน การบริหารสถานศึกษา คือ กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการ ให้บรรลุจุดประสงค์ร่วมกัน การบริหารสถานศึกษา คือ การใช้กระบวนการทางการบริหาร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ศิลปะต่างๆ ของผู้บริหาร ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาทุกๆ เรื่องภายในสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้เรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งอาคารสถานที่ ให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาที่วางไว้

ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาประกอบด้วย การดำเนินกิจกรรมในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นงานวิชาการ งานอาคารสถานที่หรืองานที่เกี่ยวกับตัวบุคคล งบประมาณ และงานเอกสาร ซึ่งแต่ละงานก็มีรายละเอียดและขอบข่ายงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาไว้เหมือนและแตกต่างกันดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2545 : 1) ได้เสนอเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 8 งานดังนี้

1. งานพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอน
2. งานบริหารทรัพยากรบุคคล
3. งานบริหารกิจการนักเรียน
4. งานธุรการและงานบริหารทั่วไป
5. งานบัญชีและการเงิน
6. งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม
7. งานสร้างความสัมพันธ์ชุมชน
8. งานพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 33-38) ได้กล่าวถึงขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาว่า คือ การจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมายไว้ในหลักสูตร ภารกิจของการบริหารสถานศึกษาจึงกว้างขวางและมีขอบเขตครอบคลุมหลายด้านปัจจุบันได้มีการจัดขอบข่ายและภารกิจการบริหารสถานศึกษาออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการถือว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งที่จะกระจายอำนาจในการบริหารไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อความเป็นอิสระ คล่องตัวรวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารงานวิชาการมีดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนการเรียนรู้
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของสถาบันการศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการบริหาร

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดี
ต่อผู้เรียน

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารงบประมาณมีดังนี้

1. การจัดทำเสนอของบประมาณ

- 1.1 การวิเคราะห์และพัฒนานโยบายการศึกษา
- 1.2 การจัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา
- 1.3 การวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ

2. การจัดสรรงบประมาณ

- 2.1 การจัดสรรงบประมาณในสถานศึกษา
- 2.2 การเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณ
- 2.3 การโอนเงินงบประมาณ

3. การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน

- 3.1 การตรวจสอบติดตามการ ใช้เงินและผลงานดำเนินงาน
- 3.2 การประเมินผลการ ใช้เงินและผลการดำเนินงาน

4. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

- 4.1 การจัดการทรัพยากร
- 4.2 การระดมทรัพยากร
- 4.3 การจัดหารายได้และผลประโยชน์
- 4.4 กองทุนกู้ยืม
- 4.5 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

5. การบริหารการเงิน

- 5.1 การเบิกเงินจากคลัง
- 5.2 การรับเงิน
- 5.3 การเก็บรักษาเงิน
- 5.4 การจ่ายเงิน
- 5.5 การนำส่งเงิน
- 5.6 การกันเงินไว้เบิกเหลืออมปี

6. การบริหารบัญชี

- 6.1 การจัดทำบัญชีการเงิน

6.2 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

6.3 การจัดทำและการจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

7. การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

7.1 การจัดระบบฐานข้อมูลทรัพย์สินของสถานศึกษา

7.2 การจัดหาพัสดุ

7.3 การกำหนดแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง

7.4 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

3. การบริหารบุคคล

การบริหารบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักกรรมมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจ การบริหารบุคคล มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง

1.1 การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การกำหนดตำแหน่ง

1.3 การขอเลื่อนตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาและวิทยฐานะข้าราชการครู

2. สรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

2.1 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา กรณีได้รับมอบอำนาจ จาก อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.2 จ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

2.3 การแต่งตั้ง โยกย้าย โอนข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบรรจุกลับเข้ารับราชการ

2.5 การรักษาราชการแทนและรักษาราชการในตำแหน่ง

3. การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว

3.4 การดำเนินการเกี่ยวกับบัญชีถือจ่ายเงินเดือน

3.5 เงินวิทยฐานะและค่าตอบแทนอื่น

3.6 งานทะเบียนประวัติ

3.7 งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.8 การขอมิบัติประจำตัวเจ้าหน้าที่รัฐ

3.9 งานขอหนังสือรับรอง

4. วินัยและการรักษาวินัย

4.1 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.2 กรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

4.3 การอุทธรณ์

4.4 การร้องทุกข์

4.5 การเสริมสร้างและป้องกันการกระทำผิดวินัย

5. การลาออกจากราชการ

5.1 การลาออกจากราชการ

5.2 การให้ออกจากราชการ กรณีไม่พ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือไม่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.3 เตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.กำหนด

5.4 การออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติทั่วไป

5.5 การให้ออกราชการไว้ก่อน

5.6 การให้ออกจากราชการเพราะเหตุรับราชการนานหรือเหตุทดแทนกรณีมีมลทินมัวหมอง กรณีได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งศาลหรือรับโทษโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

4. การบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดบริหารองค์การ ให้บริการบริหารทั่วไปอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการบริหารการศึกษาทุกระบบทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์การที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ขอบข่ายและภารกิจ

ขอบข่ายและภารกิจการบริหารทั่วไปมีดังนี้

1. การดำเนินงานธุรการ
2. งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. งานพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
4. การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
7. การส่งเสริม สนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ บุคลากรและบริหารทั่วไป
8. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
9. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
10. การรับนักเรียน
11. การส่งเสริมและประสานงานการศึกษาในระบบ นอกระบบและ

ตามอรรถาธิบาย

12. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
13. งานส่งเสริมกิจการนักเรียน
14. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
15. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
16. งานประสานราชการกับเขตพื้นที่และหน่วยงานอื่น
17. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
18. งานบริการสาธารณะ

ในปัจจุบันจะเห็นว่าขอบข่ายของการบริหารงานในสถานศึกษาสามารถแบ่งออกเป็น 4 งานหลัก คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ซึ่งการบริหารงานในข้างต้นมีความคล่องตัวและเข้มแข็งมากขึ้น เพราะสถานศึกษาได้มีโอกาสในการบริหารจัดการด้วยตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากนโยบายของส่วนกลางที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจทางการบริหารมาสู่สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

แนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ได้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ซึ่งรายละเอียดของแต่ละแนวคิดก็มีทั้งที่เหมือนและแตกต่างกันดังนี้

แมคเคลียร์และเฮนเคลย์ (McCleary & Hencley, 1970 : 23) ได้เสนอรูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาไว้ 3 ขั้นตอน คือ

1. การวางแผนนโยบายทางการศึกษา กิจกรรมที่จะต้องทำ คือ การกำหนดนโยบายที่จะต้องตอบคำถามว่า ผู้เรียนคือใคร จะสอนอะไรแก่ผู้เรียน บริการหรือการสนับสนุนทางการศึกษามีอะไรบ้าง เป็นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดทิศทาง และนโยบายทางการศึกษา
2. การบริหารหรือการจัดการองค์การ เป็นงานแปลงนโยบายออกมาเป็นกิจกรรมของสถาบันหรือโรงเรียน หรือเป็นงานที่ผู้บริหารทำร่วมกันกับครู
3. งานด้านเทคนิคการจัดการ เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดตารางสอน การกำหนดและมอบหมายงาน การอำนวยความสะดวก การงบประมาณ และการควบคุมตรวจสอบ ซึ่งเป็นงานส่งเสริมการเรียนการสอน การแนะแนว กิจกรรมนักเรียน และงานบริการ

กู๊ด (Good, 1973 : 1) กล่าวว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจะต้องบริหารโรงเรียนโดยมีจุดมุ่งหมายดังนี้

1. อำนวยความสะดวกต่อการสร้างนโยบายและกำหนดเป้าหมายความต้องการทางการศึกษา เพื่อพัฒนานโยบายของโรงเรียนให้เกิดผลทางปฏิบัติ
2. เร่งควบคุม ปฏิบัติ ดำเนินงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบของโรงเรียนให้ก้าวหน้าไปในทางที่ดี
3. จัดระบบการบริหารงานบุคคล การใช้วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษาและแหล่งวิทยากรต่างๆ ให้เกิดประโยชน์ตามแผนที่กำหนดไว้

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 64 -65) ได้กล่าวถึงแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องมีหน้าที่ ดังนี้

1. เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการในสถานศึกษาต้องดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
2. กำกับ ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานของบุคคลในสถานศึกษาให้ดำเนินงานไปตามนโยบาย คุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของกระทรวง เขตพื้นที่ การศึกษา และกรมการสถานศึกษา
3. ระดมสรรพกำลัง และทรัพยากรต่างๆ จากท้องถิ่นมาใช้ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

จากการศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพของนักวิชาการหลาย ๆ ท่านในข้างต้นจะเห็นว่าการบริหารสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับความสามารถและบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ดังนั้นสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ในวิชาชีพ มีภาวะผู้นำ ได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากบุคลากรในสถานศึกษา เป็นผู้ที่สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

ผู้บริหารสถานศึกษา

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารงานของหน่วยงาน การบริหารจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าผู้บริหาร ไว้หลายท่าน ดังที่จะยกมากล่าวโดยสังเขปดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 5) กล่าวว่าผู้บริหารเป็นผู้ช่วยสร้างความชัดเจนแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รับรู้ไว้ว่าจะ ไรคือความสำคัญ ให้ภาพเป็นความจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดเน้นที่ชัดเจน ภายใต้สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

กระทรวงศึกษาธิการ (2546 : 2) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่น ๆ ที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีทั้งของรัฐและเอกชน

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 31) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคนและระบบองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าประสงค์

กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2549 : 9) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง ความสามารถในการบริหารตนเองและครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวาดฝันหรือคาดคะเนได้

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้นำองค์กร เป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย มีความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่นได้ โดยสามารถใช้คนอื่นให้ทำบางอย่างตามเป้าหมายและแนวทางที่ตนวางไว้ เป็นผู้สร้างความชัดเจน

ต่อผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานการบริหารจะดำเนินการไปได้ด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์และประสบความสำเร็จได้นั้นต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงต่อผลงานของหน่วยงาน ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการจัดการในสถานศึกษาขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของผู้บริหารเป็นสำคัญ มีนักการศึกษาหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหาร สรุปได้ดังนี้

แคมป์เบลล์และสาลาด (Campbell & Sallade. 1968 : 75) กล่าวว่าผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้นำ 4 ประการ ต่อไปนี้

1. เป็นผู้จัดรูปงานตามโครงสร้างและขนาดโรงเรียน โดยมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบให้ผู้อื่นร่วมกันปฏิบัติเพื่อให้ภารกิจบรรลุผล
2. ต้องเป็นผู้สื่อความหมายที่ดี เนื่องจากผู้บริหารต้องอยู่ท่ามกลางบุคคลทั้งหลาย จึงจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน ทั้งติดต่อสื่อสารโดยใช้เอกสารและด้วยวาจา เพื่อให้โรงเรียนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
3. ต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาไม่ว่าเป็นการบริหารหรือการสอน การร่วมกับสมาคมวิชาชีพ หรือความรู้ใหม่ๆทางการศึกษา
4. ต้องเป็นผู้บังคับบัญชาทางการบริหารและใช้อำนาจหน้าที่ด้วยความเหมาะสม

โจนส์ และคณะ (Jones et al. 1969 : 176 -183) มีความเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทและภารกิจดังนี้

1. เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบในความก้าวหน้าทางวิชาการ รู้จักผลิตและใช้งานวิจัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา
2. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของสังคมดังนั้นสถานศึกษาควรบริการสังคม
3. เป็นผู้นำในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ บำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนอาคารสถานที่ เพื่อช่วยให้การเรียนการสอนเป็นไปด้วยความสะดวกและเกิดประโยชน์สูงสุด
4. รู้จักประเมินผลงานของตนเอง ผู้บริหารต้องประเมินบทบาทของตนเองอยู่เสมอ

มาร์เลอร์ (Marler. 1973 : 3194) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาท และหน้าที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารสถานศึกษา ประสานงาน ให้การนิเทศและวางโครงการ การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีลักษณะเป็นผู้นำทั้งด้านส่วนตัวและวิชาชีพ เพื่อที่จะทำให้กิจการ ของสถานศึกษาดำเนิน ไปด้วยดี
3. มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน
4. ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

เมื่อถึงคราวจำเป็น

5. วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างสัมพันธภาพกับคนทั่วไป
6. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับคณะครู และช่วยเหลือครูในสถานศึกษา

แคมป์เบล และคณะ (Campbell et al. 1978 : 116 -149) ได้เสนอว่าภารกิจ

- ของ
- ผู้บริหารสถานศึกษามี 6 ด้าน คือ
1. งานวิชาการ ในกิจกรรมที่เกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินการ และการ ประเมินผลการศึกษา บทบาทของผู้บริหารในด้านที่เกี่ยวกับการวางจุดมุ่งหมายเฉพาะ ของสถานศึกษา การวางโครงการของการเรียนการสอน หลักสูตรและการเปลี่ยนแปลงหลักสูตร การจัดการและการเลือกใช้สื่อการเรียนการสอน อุปกรณ์การสอนและการประเมินผลการสอน
 2. งานธุรการและการเงิน สิ่งที่ผู้บริหารควรจะให้ความสนใจ ได้แก่ งบประมาณ ค่าใช้จ่ายตามแบบแผน ของทางราชการ งานสารบรรณ งานพัสดุ – ครุภัณฑ์
 3. งานกิจการนักเรียน หัวหน้าสถานศึกษาจะต้องจัดการเกี่ยวกับนักเรียนในเรื่อง กิจการนักเรียนและจัดรูปองค์กรของนักเรียน ระเบียบและทะเบียนต่างๆ การจัดบริการให้แก่ นักเรียน การควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยนักเรียน
 4. งานบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณาการบริหารบุคคลในเรื่องนโยบาย ของการบริหารบุคคล การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การนิเทศงาน และการประเมินผลประสิทธิภาพ ของการสอน
 5. งานอาคารสถานที่ ผู้บริหารควรสนใจในเรื่องอาคารสถานที่ การพัฒนา บำรุงรักษาอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ เพื่อช่วยในการเรียนการสอน

6. งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานด้านนี้ผู้บริหารจะต้องศึกษาเกี่ยวกับชุมชน ความต้องการของชุมชน การให้ข้อมูลของโรงเรียนต่อชุมชน และบทบาทองค์การต่างๆในชุมชน

นีเซวิก (knezevik. 1984 : 17-18) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 17 บทบาทดังต่อไปนี้

1. บทบาทในการกำหนดทิศทางการบริหาร หมายถึง การเป็นผู้กำหนดนโยบายการดำเนินงานของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุจุดหมายของสถานศึกษา
2. บทบาทในการกระตุ้นคน หมายถึง เป็นผู้นำในงานด้านต่างๆ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงาน รู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำ และรู้วิธีการโน้มน้าวใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม
3. บทบาทในการวางแผน หมายถึง เป็นผู้รู้กระบวนการวางแผน สามารถนำเทคนิคใหม่ๆมาใช้ในการวางแผน รวมทั้งเป็นผู้วางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา
4. บทบาทในการตัดสินใจ เป็นผู้ตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาด้วยความสุขุมรอบคอบ
5. บทบาทในการจัดการองค์การ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน เข้าใจเกี่ยวกับการจัดและพัฒนาองค์การ รวมทั้งพฤติกรรมขององค์การเป็นอย่างดี
6. บทบาทในฐานะผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ในวิชาชีพ
7. บทบาทในฐานะผู้ประสานงาน เป็นความสามารถในการให้ความร่วมมือดี โดยเข้าใจรูปแบบการมีปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์และระบบการสื่อสารที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ เป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานต่างๆทั้งในและนอกสถานศึกษา
8. บทบาทในการเป็นผู้สื่อสาร เป็นผู้ที่บุคลากรในสถานศึกษาดิฉันต่อ และประสานสัมพันธ์กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในและนอกสถานศึกษา รู้จักใช้เครื่องมือสื่อสารที่ดีในการพูดและเขียน ทั้งในและนอกระบบขององค์การ รู้จักวิธีการให้ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักหลักการประชาสัมพันธ์
9. บทบาทในการแก้ปัญหาข้อขัดแย้ง ต้องจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และรู้จักหากวิธีที่ดีมาใช้ในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง
10. บทบาทในการแก้ปัญหา เป็นผู้นำในการแก้ปัญหาต่างๆ สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหา รู้กระบวนการแก้ปัญหา และสามารถจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นได้

11. บทบาทในการวิเคราะห์และจัดระบบงาน เป็นผู้นำในการจัดระบบงานและพัฒนาสถานศึกษา เข้าใจรูปแบบของทฤษฎีการบริหาร และสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้อย่างชาญฉลาด

12. บทบาทในการเป็นผู้บริหารการจัดการเรียนการสอน เป็นผู้นำทางด้านวิชาการและการพัฒนาหลักสูตร เป็นผู้ที่เข้าใจกระบวนการเรียนรู้ รู้การเจริญเติบโตและการพัฒนาการของมนุษย์ มีการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการเรียนการสอน

13. บทบาทในการบริหารงานบุคคล เป็นผู้สรรหา คัดเลือก รักษา และพัฒนาบุคลากร รวมทั้งรู้เทคนิคในการสร้างภาวะผู้นำ รู้จักการเจรจาต่อรอง ยกย่องชมเชยให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

14. บทบาทในการบริหารทรัพยากร เป็นผู้นำทรัพยากรทั้งทรัพย์สิน สิ่งของ และบุคคล มาใช้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

15. บทบาทในการประเมินผล เป็นผู้ประเมินผลการทำงานและโครงการต่างๆ ของสถานศึกษา โดยต้องเข้าใจระบบการวัดและประเมินผล และเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องสถิติต่างๆ

16. บทบาทในการเป็นประธานในพิธี เป็นผู้นำในการจัดงานและพิธีการต่างๆ ของหน่วยงานทั้งในและนอกสถานศึกษา

17. บทบาทในการเป็นผู้สร้างสัมพันธ์กับชุมชน เป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมติดต่อประสานงาน รวมทั้งการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานอื่นๆ

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2545 : 162) กล่าวว่า ภารกิจ หรือหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาควรประกอบด้วย

1. เป็นผู้นำทางวิชาการของโรงเรียน
2. เป็นผู้ประสานงานและเป็นผู้ให้บริการที่ดี
3. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานตามนโยบายของหน่วยเหนือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาและวัตถุประสงค์ของทุกคนในสถานศึกษา
4. เป็นผู้มีอิทธิพลในการรักษาความสามัคคีในหมู่ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษาในสถานศึกษา
5. เป็นผู้บริหารงานบุคคลของสถานศึกษา
6. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานเกี่ยวกับของชุมชน และประชาสัมพันธ์สถานศึกษา
7. เป็นผู้ควบคุมการบริหารงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ งานธุรการ การเงินของสถานศึกษา

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 14) กล่าวว่าผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่ 6 ประการ ได้แก่

1. เป็นผู้ออกแบบ คือ ออกแบบวิธีคิด ออกแบบองค์กร และออกแบบวัฒนธรรมขององค์กร ฯลฯ
2. เป็นผู้ให้บริการ คือ อำนวยความสะดวก ให้ความสะดวก ให้บริการช่วยเหลือทุกอย่าง
3. เป็นครู คือ เป็นครูของลูกน้อง สอนความรู้ให้ลูกน้อง
4. เป็นผู้สอน คือ สอนการงานแก่ลูกน้อง
5. เป็นผู้ฝึก หรือ เป็นครูฝึก เช่น ผู้ฝึกหรือครูฝึกคอยประกบผู้เล่นแบบตัวต่อตัว คอยชี้จุดอ่อนจุดแข็งให้ แนะนำเทคนิคให้ ผู้บริหารจึงควรมีบทบาทหน้าที่นี้แก่ลูกน้องด้วย
6. เป็นพี่เลี้ยง คือ ให้คำปรึกษาหารือ คอยดูแลช่วยเหลืออย่างใกล้ชิด

พรทิพย์ อัยยิมพันธ์ (2547 : 68) กล่าวว่าภาวะผู้นำมีบทบาทที่แบ่งอย่างกว้างๆ เป็น 4 ประการ ได้แก่

1. การกำหนดแนวทางหลัก (Pathfinding) ผู้นำควรเริ่มด้วยการกำหนดเป้าหมายและแนวคิดที่ชัดเจน บทบาทดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำสร้างแผนงานแม่แบบ (Blueprint of Action) ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการก่อนจะลงมือปฏิบัติตามแผน นอกจากนี้ไม่เพียงแต่ต้องรู้ถึงวิธีการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเท่านั้น แต่ผู้นำต้องได้รับการสนับสนุนและความมุ่งมั่นจากพนักงานในการบรรลุถึงเป้าหมายด้วย ผู้นำต้องมีความสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (vision) และสื่อสารอย่างชัดเจนถึงความแตกต่างและผลประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต อีกทั้งยังสามารถทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและรู้สึกตื่นเต้นกับทิศทางใหม่นี้ด้วย
2. การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล (Aligning) การสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล หรือการทำให้องค์การดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน คือการลงมือสร้างแผนหลักที่กำหนดขึ้นในตอนต้นๆ ทุกระดับชั้นขององค์การ ควรมีการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน ในฐานะผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงระบบการทำงาน ขั้นตอนการทำงาน และโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้วางไว้แล้ว
3. การมอบอำนาจ (Empowering) หากผู้นำมีการมอบอำนาจให้แก่พนักงานอย่างจริงจังจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลและระหว่างกลุ่ม เกิดประสิทธิผลและเกิดผลลัพธ์ใหม่ๆ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งมาจากการที่สมาชิกของกลุ่มหรือพนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพของตนได้อย่างอิสระ โดยผู้นำต้องสร้างภาวะที่จะกระตุ้นการสร้างเสริมและปลดปล่อยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคน วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นในองค์การ

4. การสร้างตัวแบบ (Modeling) หัวใจของการเป็นผู้นำคือ ต้องสร้าง

ความน่าเชื่อถือเพราะไม่เพียงแต่รู้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างไรเท่านั้นแต่ผู้นำต้องมีคุณสมบัติของผู้นำที่ดีด้วย กล่าวคือ ต้องเข้าใจถึงความสำคัญของคุณลักษณะระหว่างคุณลักษณะ (Characteristics) กับความสามารถ (Competence) เพราะไม่ว่าบุคคลจะมีความสามารถเพียงใด ก็ไม่สามารถจะเป็นผู้นำที่แท้จริงได้หากปราศจากซึ่งคุณลักษณะที่เหมาะสม

แก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548 : 4 – 5) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

1. รู้จักตนเองและปรับปรุงตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองต้องเข้าใจว่าตนเองเป็นใคร รู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ มีคุณลักษณะอะไร การปรับปรุงตนเองหมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของตนเองจะบรรลุได้ก็โดยการอ่าน การศึกษาด้วยตนเองหรือ การศึกษาต่อ
2. มีเทคนิคด้านวิชาชีพในฐานะผู้นำต้องรู้งานเข้าใจและคุ้นเคยงานของลูกน้องเป็นอย่างดี
3. รับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ค้นหาวิธีการ คือ จะชี้นำองค์การให้เจริญก้าวหน้า ด้วยวิธีการใหม่ๆ และเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นก็อย่าโทษคนอื่น วิเคราะห์สถานการณ์ หาแนวทางแก้ไข และมุ่งไปสู่สิ่งที่ทำทายต่อไป
4. ตัดสินใจอย่างดีและทันกาล ใช้วิธีแก้ปัญหาที่ดี ตัดสินใจและมีเครื่องมือในการวางแผน
5. ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงบทบาท เป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร
6. รู้จักบุคลากรและเอาใจใส่ดูแล วัฒนธรรมชาติของมนุษย์ สิ่งสำคัญก็คือ ดูแลเอาใจใส่บุคลากร
7. ให้ข้อมูลบุคลากร รู้วิธีการที่จะสื่อสารกับบุคลากร หัวหน้าหน่วยเหนือและบุคลากรหลักในองค์การ
8. พัฒนาจิต สำนักความรับผิดชอบ พัฒนาคุณลักษณะที่ดีของบุคลากร ช่วยให้มี ความรับผิดชอบในวิชาชีพของตน
9. ทำให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจงาน มีการนิเทศและทำงานให้สำเร็จ การสื่อสารเป็นกิจกรรมหลักที่ต้องรับผิดชอบ
10. ฝึกบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม
11. ใช้ศักยภาพให้เต็มที่ในองค์การ

จากบทบาทของผู้บริหารที่นักวิชาการหลายๆท่านได้กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการรับผิดชอบในการจัดกิจกรรมต่างๆ ในสถานศึกษา ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย จัดสรรทรัพยากรการบริหารทางการศึกษา ประสานงานกับบุคคล ชุมชน หน่วยงาน และองค์กรต่างๆที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนทำหน้าที่ในการประเมินผล ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่วางไว้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างมากในการบริหาร องค์กรนักวิชาการหลายๆท่านได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำตั้งแต่ยุคเริ่มแรกจนถึงปัจจุบันจนก่อเกิด เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำหลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 7-15) กล่าวว่า ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำเชื่อว่า บุคคลบางคน เกิดมาพร้อมด้วยลักษณะบางประการที่ช่วยสนับสนุนให้เขาเป็นผู้นำ ซึ่งหมายถึง คุณลักษณะ ต่อไปนี้

1) คุณลักษณะด้านร่างกาย ได้แก่ รูปร่าง อายุ ส่วนสูง น้ำหนักและการมีร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง

2) คุณลักษณะด้านภูมิหลัง ได้แก่ สถานภาพและฐานะทางสังคม การศึกษา ความคล่องตัว และความไวต่อการรับรู้สภาพแวดล้อมทางสังคม

3) คุณลักษณะด้านสติปัญญา ได้แก่ ความรอบรู้ สติปัญญาเฉลียวฉลาด ความสามารถในการใช้ภาษา และการสื่อสาร ความคิดริเริ่มและสร้างสิ่งที่เป็นแบบอย่างที่ดี ความสามารถในการพิจารณาตัดสินใจเหตุการณ์ และการแสวงหาความรู้อยู่เสมอ

4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเป็นตัวของตัวเอง เป็นคนเปิดเผย ตรงไปตรงมา ความสามารถในการปรับตัว ความต้องการเป็นผู้นำ ความมั่นคงในอารมณ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความพยายาม ความทะเยอทะยาน ความสามารถทนต่อสภาวะความเครียด ความสุนทรีย์ภาพ ความร่าเริงและมีอารมณ์ขัน

5) คุณลักษณะด้านการงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในหน้าที่การงาน การมีภาระหน้าที่การงานที่กระทำเป็นประจำ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภาระหน้าที่ ความปรารถนาที่จะทำงานให้ดีที่สุด มีผลงานความสำเร็จ และความสามารถในการปรับปรุงพัฒนา ตนเอง

6) คุณลักษณะด้านสังคม ได้แก่ การให้การยอมรับในบุคคลอื่น การมีความรับผิดชอบต่อบุคคลและสังคม ความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้อื่น ความสามารถในการเข้าสังคม การให้ความร่วมมือกับส่วนรวม และการได้รับการยอมรับและชื่นชมจากครอบครัว ญาติมิตร ผู้ร่วมงานชุมชนและสังคม

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y

แมคเกรกเกอร์ (McGregor, 1960 ; อ้างถึงใน สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู. ม.ป.ป : 148) ได้ศึกษาแนวคิดของผู้บริหารแยกเป็นทฤษฎี X และทฤษฎี Y ซึ่งสามารถกล่าวถึงลักษณะของผู้บริหารตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยสรุปได้ดังนี้

1) ผู้บริหารตามทฤษฎี X มีภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยและตัดสินใจฝ่ายเดียว ผู้บริหารตามทฤษฎีนี้จะสร้างบรรยากาศในองค์กรให้อำนาจหน้าที่อยู่ที่ส่วนกลาง และมีการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้เนื่องจากผู้นำตามมีความเชื่อเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ คือ คนทั่วไปไม่ชอบทำงานและหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ เหนือสิ่งใด จะบังคับให้คนทำงาน ชอบทำตามคำสั่ง ต้องการความมั่นคง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) ผู้บริหารตามทฤษฎี Y มีภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากขึ้น การตัดสินใจมาจากหลายฝ่าย ผู้บริหารตามทฤษฎี Y จะสร้างบรรยากาศในองค์กรไม่ตึงเครียด อำนาจหน้าที่อยู่ในส่วนกลางน้อย จะปฏิบัติงานตามสมมติฐานดังนี้ คนทั่วไปจะมีการจูงใจตนเอง มีความพอใจในการทำงานเหมือนการเล่นหรือพักผ่อน ไม่บังคับขู่เข็ญคนจึงไม่หลีกเลี่ยงการทำงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮร์เซย์และบลันชาร์ด

เฮร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey & Blanchard, 1972 : 127) ได้นำแนวคิดของมหาวิทยาลัยโอไฮโอ มาประยุกต์บนพื้นฐานวุฒิภาวะของผู้ตาม โดยมีความเชื่อว่าผู้นำประสบผลสำเร็จในการนำยอมขึ้นอยู่กับการใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมกับวุฒิภาวะของผู้ตาม ซึ่งแบบของผู้นำมี 4 รูปแบบดังนี้

- 1) บอกกล่าว
- 2) นำเสนอความคิด
- 3) การมีส่วนร่วม
- 4) มอบหมายงาน

4. ทฤษฎีการตัดสินใจ

วรูม และเยทตัน (Vroom & Yetton, 1973 : 23 -25) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ตาม กำหนดแบบผู้นำไว้ 5 แบบ

เริ่มจากแบบผู้นำที่ตัดสินใจเอง ลดหลั่นลงไปจนถึงแบบผู้นำที่ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเต็มที่ ซึ่งเรียงลำดับดังนี้

แบบอัคราธิปไตย 1 เป็นผู้นำที่ตัดสินใจเองและแก้ปัญหาเอง โดยใช้ข้อมูลของผู้นำที่มีอยู่

แบบอัคราธิปไตย 2 เป็นผู้นำที่อาศัยข้อมูลจากผู้ตามในการตัดสินใจ ขณะที่ขอข้อมูลผู้นำอาจจะบอกหรือไม่บอกว่าปัญหาคืออะไร ดังนั้นบทบาทของผู้ตามในการตัดสินใจ คือ การให้ข้อมูลแก่ผู้นำ

แบบปรึกษาหารือ 1 ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือปัญหาที่จะตัดสินใจกับผู้ตาม เป็นรายบุคคล โดยขอความคิดเห็นจากผู้ตามแล้วผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งการตัดสินใจ อาจได้รับอิทธิพลจากผู้ตามหรือไม่ก็ได้

แบบปรึกษาหารือ 2 ผู้นำแบบนี้จะตัดสินใจโดยปรึกษาหารือผู้ตามเป็นกลุ่ม ด้วยการขอความคิดเห็นและคำแนะนำจากกลุ่มผู้ตาม จากนั้นผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจ ซึ่งอาจจะได้รับ อิทธิพลจากผู้ตามหรือไม่ก็ได้

แบบทีม ผู้นำแบบนี้จะปรึกษาหารือปัญหากับผู้ตามเป็นกลุ่ม โดยร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาและหาทางเลือกร่วมกัน แล้วตัดสินใจด้วยมติของที่ประชุม ดังนั้น ผู้นำแบบนี้จึงมีบทบาทหน้าที่เป็นเพียงประธานในที่ประชุม เขาจะไม่พยายามมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มแต่จะเป็นผู้ดำเนินการประชุมเพื่อให้เกิดการลงมติเท่านั้น

5. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟีดเลอร์

ฟีดเลอร์ (Fiedler. 1999 : 256) ได้ศึกษาเพื่อค้นหาผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยใช้เครื่องมือวัด แบบผู้นำที่เรียกว่า “The Least Preferred Coworker Scale” (LPC) โดยให้ผู้นำตอบคำถามว่าเขาชอบทำงานร่วมกับบุคคลประเภทใบน้อยที่สุด แล้วให้คะแนนลักษณะเพื่อนร่วมงานแบบสอบถามเป็นสองขั้ว ซึ่งเป็นข้อความที่เป็นคุณศัพท์ หากค่าเฉลี่ยของคะแนนจากแบบสอบถาม ถ้าคะแนน LPC สูงแสดงว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ถ้าคะแนน LPC ต่ำแสดงว่าเป็นผู้นำแบบมุ่งงาน ผลการศึกษาของฟีดเลอร์พบว่า ผู้นำแบบมุ่งงานทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าแบบมุ่งสัมพันธ์ในสถานการณ์แบบสุดขั้วทั้งสองข้าง (ทั้งสถานการณ์ที่ดีและแย่) แต่ผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ จะทำงาน ได้มีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีภาวะปานกลาง

6. ทฤษฎีผู้นำทางสู่เป้าหมายของเฮาส์

เฮาส์ (House. 2001 : 34) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพโดยมุ่งช่วยชี้ช่องทางผู้ตามให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง และวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ทฤษฎีการจูงใจตามทฤษฎีความคาดหวังมี 2 ระดับ คือ ระดับที่ 1 บุคคลจะได้รับการจูงใจให้ทำงานได้ผลผลิตมาก

ถ้าเขารู้ว่าความพยายามของเขา เป็นผลทำให้งานสำเร็จ ในทางตรงข้ามถ้าเขารู้ว่าความพยายามของเขาทำให้งานไม่สำเร็จการจูงใจก็มีน้อย ความสัมพันธ์ระดับที่ 1 เป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามกับผลการทำงาน ระดับที่ 2 บุคคลจะรับรู้ถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างผลการทำงานของเขากับรางวัลที่ควรได้รับ

จากหลายๆ ทฤษฎีในข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่าผู้บริหารที่จะบริหารงานได้ดี และมีประสิทธิภาพต้องมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีคือ เป็นผู้ที่มีความเฉลียวฉลาด มีความรู้ มีบุคลิกภาพที่ดี เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย เน้นการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนทำงานได้

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

การปฏิรูปการศึกษาเป็นการเปลี่ยนระบบการศึกษาแบบเก่าที่ล้าหลังให้เป็นระบบใหม่ที่มีความทันสมัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิรูปการศึกษามีหลายปัจจัยด้วยกัน และปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิรูปการศึกษา ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษาตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง บุคลิกที่ดีที่ควรปลูกฝังให้มีอยู่ในตัว และได้มีนักวิชาการแสดงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลายท่าน ดังนี้

สุพล วังสินธุ์ (2545 : 29 – 30) ได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษาในการปฏิรูปการศึกษาไว้ว่า

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของ

การจัดการศึกษา

6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหาร โรงเรียน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้
ในโรงเรียน

7. สร้างขวัญและกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา

พจน์ สะเพียรชัย (2546 : 14) กล่าวว่าผู้บริหารมืออาชีพควรมีคุณลักษณะ 5 ประการด้วยกัน ซึ่งคุณลักษณะความเป็นเลิศของบุคคล คือ การเป็นนายตัวเอง หมายถึง มีความกระตือรือร้น เพื่อจะเพิ่มพูนความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

1. มีความเป็นเลิศในการใฝ่รู้ จากจะเปลี่ยนแปลงเสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ
 2. มีรูปแบบวิธีคิด เช่น คิดตามบันไดของการคิด เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่จะใช้ประกอบ การตัดสินใจและการกระทำใดๆในการบริหารจัดการ โดยเริ่มจาก บันทึกข้อมูลจากประสบการณ์ จัดระบบข้อมูล ตีความข้อมูล ตั้งข้อสันนิษฐาน เกิดความเชื่อ ปฏิบัติตามความเชื่อ เป็นต้น
 3. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพไปข้างหน้าว่า สิ่งที่เราพึงปรารถนาคืออะไร อยากเห็น โรงเรียนเป็นอย่างไร ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน หรือทุกคน “ร่วมคิด ร่วมทำ”
 4. มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้เช่น การประชุม การพูดจาเสวนา การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นต้น
 5. มีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นวิธีการวิจัย หรือ วิธีการเรียนรู้ หรือ วิธีแก้ปัญหา
ธำรงค์ศักดิ์ คงคาสวัสดิ์ (2549 : 40) ได้วิจัยถึงคุณลักษณะเฉพาะและทักษะที่จำเป็นของผู้นำที่แตกต่างกันออกไปโดยแสดงให้เห็นถึงตัวชี้วัดที่สำคัญที่ผู้นำควรมีเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ซึ่งมี 6 คุณลักษณะที่สำคัญ คือ
 1. ต้องมีพลังในการขับเคลื่อนทีมงาน
 2. ต้องสามารถสร้างแรงจูงใจผู้อื่นได้
 3. ต้องซื่อสัตย์และทุ่มเทอย่างจริงจัง
 4. ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง
 5. ต้องมีความสามารถเป็นที่ยอมรับ
 6. ต้องรอบรู้
- บุญชัย โกศลธนากุล และวิมลกานต์ โกสุมาศ (2549 : 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะทำให้เกิดงานที่ต้องการได้ มองเห็นภาพรวมของสิ่งที่ต้องการในขั้นสุดท้าย มองผ่านอุปสรรคไปเห็นจุดหมาย รู้ทิศทางที่จะไป และรู้ทิศทางที่จะหลบหลีกปัญหาได้
- สต็อกคิล (stogdill. 1974) กล่าวถึงคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำไว้ดังนี้
1. การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์
 2. ตื่นตัวกับสภาพแวดล้อมของสังคมรอบข้าง
 3. ทะเยอทะยานมุ่งผลสำเร็จ
 4. มุ่งมั่นในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
 5. ประสานความร่วมมือ

6. กล้าตัดสินใจ
7. ทำงานได้โดยอิสระ
8. มีพลังในการจูงใจสูง
9. มีพลังการที่เข้มแข็ง
10. มีความพากเพียรอย่างต่อเนื่อง
11. มั่นใจในตนเอง

จากคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นบุคคลที่ประกอบด้วยความรู้ดี มีความเฉลียวฉลาด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล มีความชำนาญเฉพาะด้าน มีมนุษยสัมพันธ์ รู้จักควบคุมอารมณ์ ตัดสินใจจากข้อมูล มีบุคลิกภาพที่ดี มีสุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถเป็นผู้นำในสังคมได้เป็นอย่างดี

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาของคุรุสภา

มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาคงนั้นผู้ประกอบวิชาชีพควบคุมจะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาซึ่งวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหนึ่งในวิชาชีพควบคุมที่มีความสำคัญที่ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ให้สามารถนำไปปฏิบัติให้สมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง

1. คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กำหนดคุณลักษณะมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง : 65-71) ไว้ดังนี้

มาตรฐานความรู้

1. มีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษา หรือเทียบเท่าหรือคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีความรู้ดังต่อไปนี้

1.1 หลักและกระบวนการบริหารการศึกษา

สาระความรู้

- 1) หลักและทฤษฎีทางการบริหารและการบริหารการศึกษา
- 2) ระบบและกระบวนการบริหารและการจัดการการศึกษายุคใหม่
- 3) การสร้างวิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการการศึกษา
- 4) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

5) บริบทและแนวโน้มการจัดการการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ในหลักการและทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการบริหารการศึกษา
- 2) สามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างองค์ความรู้ในการบริหารจัดการการศึกษา
- 3) สามารถกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของการศึกษา
- 4) สามารถจัดองค์กร โครงสร้างการบริหารและกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม

1.2 นโยบายและการวางแผนการศึกษา

สาระความรู้

- 1) พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยีที่มีผลต่อการจัดการศึกษา
- 2) ระบบและทฤษฎีการวางแผน
- 3) การวิเคราะห์และการกำหนด นโยบายการศึกษา
- 4) การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 5) การพัฒนานโยบายการศึกษา
- 6) การประเมินนโยบายการศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำ นโยบายการศึกษา
- 2) สามารถกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงานและประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา
- 3) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่มุ่งให้เกิดผลดีคุ้มค่าต่อการศึกษา สังคม และสิ่งแวดล้อม
- 4) สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปปฏิบัติ
- 5) สามารถติดตาม ประเมินและรายงานผลการดำเนินงาน

1.3 การบริหารด้านวิชาการ

สาระความรู้

- 1) การบริหารจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 2) หลักการและรูปแบบการพัฒนาหลักสูตร

- 3) การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น
- 4) หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ
- 5) กลยุทธ์การนิเทศการศึกษา
- 6) การวางแผนและการประเมินผลการนิเทศการศึกษา
- 7) ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา
- 8) หลักการและเทคนิคการวัดและประเมินผลทางการศึกษา
- 9) สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัย

สมรรถนะ

- 1) สามารถบริหารจัดการการเรียนรู้
- 2) สามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 3) สามารถนิเทศการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา
- 4) สามารถส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้

1.4 การบริหารด้านธุรการการเงินพัสดุและอาคารสถานที่

สาระความรู้

- 1) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการการเงิน พัสดุ
- 2) การจัดวางระบบควบคุมภายใน
- 3) เทคนิคการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา

สมรรถนะ

- 1) สามารถจัดระบบงานสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) สามารถบริหารจัดการงบประมาณอย่างถูกต้องและเป็นระบบ
- 3) สามารถวางระบบการบริหารและจัดการทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) สามารถพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพเพื่อส่งเสริม

และอาคารสถานที่

การจัดการเรียนรู้

1.5 การบริหารงานบุคคล

สาระความรู้

- หลักการบริหารงานบุคคล

สมรรถนะ

- 1) สามารถสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเข้ามาปฏิบัติงาน

2) สามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ

3) สามารถพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถ

ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากร

ในสถานศึกษา

5) สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและ

บุคลากรในสถานศึกษา

1.6 การบริหารกิจการนักเรียน

สาระความรู้

1) คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2) ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

3) การจัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

สมรรถนะ

1) สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมการพัฒนาผู้เรียน

2) สามารถบริหารจัดการให้เกิดงานบริการผู้เรียน

3) สามารถส่งเสริมการจัดกิจกรรมพิเศษเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน

ในด้านต่าง ๆ

4) สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรมจริยธรรมและความสามัคคี

ในหมู่คณะ

1.7 การประกันคุณภาพการศึกษา

สาระความรู้

1) หลักการและกระบวนการในการประกันคุณภาพการศึกษา

2) องค์ประกอบของการประกันคุณภาพการศึกษา

3) มาตรฐานการศึกษา

4) การประกันคุณภาพภายในและภายนอก

5) บทบาทของผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา

สมรรถนะ

1) สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ ของสถานศึกษา

2) สามารถประเมินผลและติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน

การศึกษาของสถานศึกษา

3) สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา
เพื่อรองรับการประเมินภายนอก

1.8 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

สาระความรู้

- 1) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา
- 2) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- 3) เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้

สมรรถนะ

- 1) สามารถใช้และบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาและ
การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม
- 2) สามารถประเมินการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อนำมาปรับปรุง
การบริหารจัดการ
- 3) สามารถส่งเสริมสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา

1.9 การบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน

สาระความรู้

- 1) หลักการประชาสัมพันธ์
- 2) กลยุทธ์การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

สมรรถนะ

- 1) สามารถบริหารจัดการข้อมูลข่าวสารไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากร
ในสถานศึกษา
- 2) สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและกิจกรรมของสถานศึกษา
ไปสู่ชุมชน
- 3) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในการประชาสัมพันธ์
- 4) สามารถสร้างกิจกรรมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน
โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม
- 5) สามารถระดมทรัพยากร และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริม
การจัดการศึกษา

1.10 คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สาระความรู้

- 1) คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร
- 2) จรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) การพัฒนาจริยธรรมผู้บริหารให้ปฏิบัติตนในกรอบคุณธรรม
- 4) การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

สมรรถนะ

- 1) เป็นผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีคุณธรรมและจริยธรรม

ที่เหมาะสม

2. ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการบริหารสถานศึกษาที่คณะกรรมการ

คุรุสภารับรอง

มาตรฐานประสบการณ์วิชาชีพ

1. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
2. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนและต้องมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้า

หมวด หรือหัวหน้าสาย หรือหัวหน้างาน หรือตำแหน่งบริหารอื่นๆ ในสถานศึกษามาแล้ว
ไม่น้อยกว่า 2 ปี

2. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวเกี่ยวกับ มาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130 ง : 65-71) ไว้ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหาร
การศึกษาคุณสมบัติเบื้องต้นที่สำคัญประการหนึ่งของผู้บริหารมืออาชีพ คือ การเข้าร่วมเป็น
สมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพด้วยการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพ
ได้แก่ การเป็นผู้ริเริ่ม ผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมจัดงานหรือกิจกรรม รวมทั้งการเป็นผู้เสนอผลงานและ
เผยแพร่ผลงานขององค์กรเพื่อให้สมาชิกยอมรับและเห็นคุณค่าประโยชน์ของผู้บริหารที่มีต่อ
การพัฒนาองค์กร ตลอดจนการนำองค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคมโดยส่วนรวม

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนา
ของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน ผู้บริหารมืออาชีพแสดงความรัก ความเมตตา และความปรารถนาดี
ต่อองค์กร ผู้ร่วมงาน ผู้เรียน และชุมชน ด้วยการตัดสินใจในการทำงานต่าง ๆ เพื่อผลการพัฒนา
ที่จะเกิดขึ้นกับทุกฝ่าย การตัดสินใจของผู้บริหารต้องผ่านกระบวนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างการกระทำกับผลของการกระทำ เนื่องจากการตัดสินใจของผู้บริหารมีผลต่อองค์กร โดยส่วนรวม ผู้บริหารจึงต้องเลือกแต่กิจกรรมที่จะนำไปสู่ผลดี ผลทางบวก ผลต่อการพัฒนาของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และระมัดระวังไม่ให้เกิดผลทางลบโดยมิได้ตั้งใจ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความไว้วางใจ ความศรัทธา และความรู้สึกเป็นที่พึงได้ของบุคคลทั้งปวง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพความสำเร็จของการบริหาร อยู่ที่การดำเนินการเพื่อให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีอาชีพต้องหาวิธีพัฒนาผู้ร่วมงาน โดยการศึกษาจุดเด่น จุดด้อยของผู้ร่วมงาน กำหนดจุดพัฒนาของแต่ละคน และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับการพัฒนาในด้านนั้น ๆ แล้วใช้เทคนิคการบริหารและการนิเทศภายในให้ผู้ร่วมงานได้ลงมือปฏิบัติจริง ประเมินปรับปรุง ให้ผู้ร่วมงานรู้ศักยภาพ เลือกแนวทางที่เหมาะสมกับตน และลงมือปฏิบัติจนเป็นผลให้ศักยภาพของผู้ร่วมงานเพิ่มพูนพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง นำไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงผู้บริหารมีอาชีพวางแผนงานขององค์กรได้อย่างมียุทธศาสตร์ เหมาะสมกับเงื่อนไขข้อจำกัดของผู้เรียน ครู ผู้ร่วมงาน ชุมชน ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับนโยบาย แนวทาง เป้าหมายของการพัฒนา เพื่อนำไปปฏิบัติงานเกิดผลต่อการพัฒนาอย่างแท้จริง แผนงานต้องมีกิจกรรมสำคัญที่นำไปสู่ผลของการพัฒนา ความสอดคล้องของเป้าหมาย กิจกรรม และผลงาน ถือเป็นคุณภาพสำคัญที่นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง มีความคุ้มค่าและเกิดผลอย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ นวัตกรรมการบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารในการนำไปสู่ผลงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ ผู้บริหารมีอาชีพต้องมีความรู้ในการบริหารแนวใหม่ ๆ เลือกและปรับปรุง ใช้นวัตกรรมได้หลากหลาย ตรงกับสภาพการณ์ เงื่อนไขข้อจำกัดของงานและองค์กร จนนำไปสู่ผลได้จริง เพื่อให้องค์กรก้าวหน้าพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ผู้ร่วมงานทุกคนได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มีความภาคภูมิใจในผลงานร่วมกัน

มาตรฐานที่ 6 ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร ผู้บริหารมีอาชีพเลือกและใช้กิจกรรมการบริหารที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นของบุคลากรและองค์กร จนบุคลากรมีนิสัยในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอผู้บริหารต้องมีความเพียรพยายาม กระตุ้น ชี้แนะ ทำทนาย ให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าของ และชื่นชมผลสำเร็จเป็นระยะ ๆ จึงควรเริ่มจากการริเริ่มการร่วมพัฒนา การสนับสนุนข้อมูล และให้กำลังใจ ให้บุคลากรศึกษา ค้นคว้า ปฏิบัติ และปรับปรุงงานต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง จนเกิดเป็นค่านิยม ในการพัฒนางานตามภาวะปกติ อันเป็นบุคลิกภาพ

ที่พึงปรารถนาของบุคลากรและองค์กร รวมทั้งบุคลากรทุกคนชื่นชมและศรัทธาในความสามารถ
ของคุณ

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบผู้บริหาร
มีอาชีพสามารถนำเสนอผลงานที่ได้ทำสำเร็จแล้วด้วยการรายงานผลที่แสดงถึงการวิเคราะห์งาน
อย่างรอบคอบ ครอบคลุมการกำหนดงานที่จะนำไปสู่ผลแห่งการพัฒนา การลงมือปฏิบัติจริง และ
ผลที่ปรากฏมีหลักฐานยืนยันชัดเจน การนำเสนอรายงานเป็น โอกาสที่ผู้บริหารจะได้คิดทบทวน
ถึงงานที่ได้ทำไปแล้วว่ามีข้อจำกัด ผลดี ผลเสีย และผลกระทบที่มีได้ระวางไว้อย่างไร ถ้าผลงาน
เป็นผลดี จะชื่นชม ภาคภูมิใจได้ในส่วนใด นำเสนอให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นได้อย่างไร ถ้าผลงาน
ยังไม่สมบูรณ์จะปรับปรุงเพิ่มเติมได้อย่างไร และจะนำประสบการณ์ที่ได้พบไปใช้ประโยชน์
ในการทำงานต่อไปอย่างไร คุณประโยชน์อีกประการหนึ่งของรายงานที่ดี คือ การนำผล
การประเมิน ไปใช้ในการประเมินตนเอง รวมทั้งการทำให้เกิดความรู้สึกชื่นชมของผู้ร่วมปฏิบัติงาน
ทุกคน การที่ผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับความสามารถและศักยภาพของตน เป็นขั้นตอนสำคัญ
อย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่การรู้คุณค่าแห่งตน

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารมีหน้าที่แนะนำ ตักเตือน ควบคุม
กำกับดูแลบุคลากรในองค์กร การที่จะปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ได้ผลดี ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติ
เป็นแบบอย่างที่ดี มิฉะนั้นคำแนะนำตักเตือน หรือ การกำกับดูแลของผู้บริหารจะขาดความสำคัญ
ไม่เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุก ๆ ด้าน เช่น
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ความยุติธรรม และบุคลิกภาพจะมีผลสูงต่อการยอมรับของบุคลากร
ทำให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาต่อการบริหารงาน จนสามารถปฏิบัติตามได้ด้วยความพึงพอใจ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์ หน่วยงานการศึกษา
เป็นองค์กรหนึ่งที่อยู่ในชุมชน และเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ซึ่งมีองค์กรอื่น ๆ
เป็นองค์ประกอบ ทุกหน่วยงานมีหน้าที่ร่วมมือกันพัฒนาสังคมตามบทบาทหน้าที่ ผู้บริหาร
สถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษาเป็นบุคลากรสำคัญของสังคมหรือชุมชนที่จะชี้แนะแนวทาง
การพัฒนาสังคม ให้เจริญก้าวหน้าตามทิศทางที่ต้องการ ผู้บริหารมีอาชีพต้องร่วมมือกับชุมชน
และหน่วยงานอื่นในการเสนอแนวทางปฏิบัติ แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติ และแก้ปัญหาของชุมชน
หรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดผลดีต่อสังคมส่วนรวม ในลักษณะร่วมคิด ร่วมวางแผนและ
ร่วมปฏิบัติ ด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ พร้อมทั้งยอมรับความสามารถ รับฟังความคิดเห็น
และเปิด โอกาสให้ผู้อื่นได้ใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศ
ประชาธิปไตยและการร่วมมือกันในสังคม นำไปสู่การยอมรับและศรัทธาอย่างภาคภูมิใจ

มาตรฐานที่ 10 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ความประทับใจ
 ของผู้ร่วมงานที่มีต่อผู้บริหารองค์กรอย่างหนึ่ง คือ ความเป็นผู้รอบรู้ ทันสมัย ทันโลก
 รู้อย่างกว้างขวางและมองไกล ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องติดตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลก
 ทุก ๆ ด้าน จนสามารถสนทนากับผู้อื่นด้วยข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และนำข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ
 ที่ได้รับ มาใช้ในการพัฒนางานและผู้ร่วมงาน การตื่นตัว การรับรู้ และการมีข้อมูลข่าวสาร
 สารสนเทศเหล่านี้ นอกจากเป็นประโยชน์ต่องานพัฒนาแล้ว ยังนำมาซึ่งการยอมรับและความรู้สึก
 เชื่อมถือของผู้ร่วมงาน อันเป็นเงื่อนไขเบื้องต้นที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ลึกซึ้งต่อเนื่องต่อไป

มาตรฐานที่ 11 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ ผู้บริหารมืออาชีพสร้างวัฒนธรรมขององค์กร
 ด้วยการพูดนำ ปฏิบัตินำ และจัดระบบงาน ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่
 ทำงานได้สำเร็จแล้ว จนนำไปสู่การพัฒนาตนเอง คิดได้เอง ตัดสินใจได้เอง พัฒนาได้เอง
 ของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องแสดงออกอย่างชัดเจน และสม่ำเสมอเกี่ยวกับ
 วัฒนธรรมขององค์กร เพื่อให้ผู้ร่วมงานมีความมั่นใจในการปฏิบัติ จนสามารถเลือกการกระทำที่
 สอดคล้องกับวัฒนธรรม แสดงออกและชื่นชมได้ด้วยตนเอง ผู้บริหารจึงต้องสร้างความรู้สึก
 ประสบความสำเร็จให้แก่บุคลากรแต่ละคนและทุกคน จนเกิดภาพความเป็นผู้นำในทุกระดับ
 นำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ การพัฒนาองค์กร
 ให้ก้าวหน้าอย่างยั่งยืนสอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดยั้ง
 ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง สามารถปรับงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและ
 สามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้สอดคล้อง สมดุลและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน
 ผู้บริหารมืออาชีพจึงต้องตื่นตัวอยู่เสมอ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้านรวมทั้ง
 การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกล้าที่จะตัดสินใจดำเนินการเพื่อผลในอนาคต อย่างไรก็ตาม
 การรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นสิ่งประกันได้ว่า การเสี่ยงในอนาคตจะมีโอกาสผิดพลาด
 น้อยลง การที่องค์กรปรับได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ย่อมเป็นผลให้องค์กรพัฒนาอย่าง
 ยั่งยืน สอดคล้องกับความก้าวหน้าของโลกตลอดไป

3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน (จรรยาบรรณวิชาชีพ)

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา กล่าวเกี่ยวกับ คุณลักษณะหรือแบบแผนพฤติกรรม
 ตามมาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษา (ราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ 130 ตอนพิเศษ 130
 ง : 65-71) ไว้ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และ วิทยาทศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ประพฤติตนเหมาะสมกับสถานภาพและเป็นแบบอย่างที่ดี
- 2) ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ
- 3) ส่งเสริมและพัฒนาครูในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี

ในการจัดการเรียนรู้

- 4) สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ
- 5) ส่งเสริมการปฏิบัติงาน โดยมีแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมและใช้นวัตกรรม

เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบันและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) เกี่ยวข้องกับอบายมุขหรือเสพติดจนขาดสติหรือแสดงกิริยาไม่สุภาพ

เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม

- 2) ประพฤติผิดทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ
- 3) ไม่พัฒนาความรู้ในวิชาชีพเพื่อพัฒนาตนเองและองค์กร

- 4) ไม่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อไปปรับปรุงพัฒนาการจัดการศึกษา

อย่างต่อเนื่อง

- 5) ไม่มีแผนหรือไม่ปฏิบัติงานตามแผนไม่มีการประเมินผลหรือไม่นำผล

การประเมินมาจัดทำแผนปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ โดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผน พฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ
- 2) รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ
- 3) ยกย่องและเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานในวิชาชีพให้สาธารณชนรับรู้

- 4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ตามกฎ ระเบียบ และแบบแผน
ของทางราชการ
- 5) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และใช้ความรู้ความสามารถในการพัฒนาครู
และบุคลากร
- 6) สนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาครู การเรียนการสอนและ
การบริหารสถานศึกษา
- 7) ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัยและนำเสนอผลงาน
ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ
- 9) เข้าร่วม ส่งเสริม และประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวิชาชีพหรือองค์กรวิชาชีพ
อย่างสร้างสรรค์

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) วิพากษ์หรือวิจารณ์องค์กรหรือวิชาชีพจนทำให้เกิดความเสียหาย
- 2) คูหมีน เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ ศาสตร์ในวิชาชีพ
หรือองค์กรวิชาชีพ
- 3) ประกอบการงานอื่นที่ไม่เหมาะสมกับการเป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา
- 4) ไม่ซื่อสัตย์สุจริต ไม่รับผิดชอบหรือไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรือแบบแผน
ของทางราชการจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 5) ละเลยเพิกเฉยหรือไม่ดำเนินการต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่ประพฤติผิด
จรรยาบรรณ
- 6) คัดลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน
- 7) บิดเบือนหลักวิชาการในการปฏิบัติงานจนก่อให้เกิดความเสียหาย
- 8) ใช้ความรู้ทางวิชาการวิชาชีพหรืออาชีพขององค์กรวิชาชีพแสวงหาประโยชน์
เพื่อตนเองหรือผู้อื่น โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์
และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงาม
แก่ศิษย์และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา

จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ

7. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ โดยมีขอบเขตโดยต้องประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานหรือให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้รับบริการ
- 2) ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานเพื่อปกป้องสิทธิเด็ก เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส
- 3) บริหารงานโดยยึดหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 4) รับฟังความคิดเห็นที่มีเหตุผลของศิษย์และผู้รับบริการ
- 5) ให้ครูและบุคลากร มีส่วนร่วมวางแผนการปฏิบัติงานและเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมกับตนเอง
- 6) เสริมสร้างความภาคภูมิใจ ให้แก่ศิษย์และผู้รับบริการด้วยการรับฟังความคิดเห็นของ ชุมชน และให้กำลังใจอย่างกัลยาณมิตร
- 7) ให้ศิษย์และผู้รับบริการ ได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิด หรือวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

- 1) ปฏิบัติงานมุ่งประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องไม่เป็นธรรมหรือมีลักษณะเลือกปฏิบัติ
 - 2) เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่
- จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ**
- ผู้บริหารสถานศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

- 1) ริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาทุกด้านต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 2) ส่งเสริมและพิทักษ์สิทธิของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
- 3) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา
- 4) ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาผลงานของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

5) มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา

6) ขอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) นำเสนอแง่มุมทางลบต่อวิชาชีพข้อเสนอไม่ได้เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา

2) ปกปิดความรู้ ไม่ช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

3) แนะนำในทางไม่ถูกต้องต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพจนทำให้เกิดผลเสีย

ต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

4) ไม่ให้ความช่วยเหลือหรือร่วมมือกับผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ตน

มีความถนัดแม้ได้รับการร้องขอ

5) ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความพึงพอใจของตนเองเป็นหลักไม่ตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

6) ใช้อำนาจหน้าที่ปกป้องพวกพ้องของตนที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้นกับ ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพหรือองค์กร

7) ขอมรับและชมเชยการกระทำของผู้ร่วมประกอบวิชาชีพที่บกพร่องต่อหน้าที่หรือศีลธรรมอันดี

8) วิพากษ์ วิจารณ์ผู้ร่วมประกอบวิชาชีพในเรื่องที่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือแตกความสามัคคี

จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้บริหารสถานศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยพึงประพฤติและละเว้นการประพฤติตามแบบแผนพฤติกรรม ดังตัวอย่างต่อไปนี้

พฤติกรรมที่พึงประสงค์

1) ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข

2) ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในทางวิชาการ หรือวิชาชีพแก่ชุมชน

3) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์และผู้รับบริการเกิดการเรียนรู้ และสามารถดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

4) เป็นผู้นำในการวางแผนและดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมพัฒนาเศรษฐกิจ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม

พฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

1) ไม่ให้ความร่วมมือหรือสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนที่จัดเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

2) ไม่แสดงความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์หรือพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาหรือสิ่งแวดล้อม

3) ไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการอนุรักษ์หรือพัฒนาสิ่งแวดล้อม

4) ปฏิบัติตนเป็นปฏิปักษ์ต่อวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชนหรือสังคม

สรุปมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารทั้ง 3 มาตรฐานในข้างต้นถือได้ว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพทางการบริหารสถานศึกษา สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าและนำมาประกอบการวิจัย เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 นั้นบางเรื่องอาจจะไม่เกี่ยวข้องโดยตรง หรือเกี่ยวข้องแต่ไม่ครบทุกด้าน ซึ่งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ รายละเอียดดังนี้

งานวิจัยในประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยในประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะขอเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

กิตติพงษ์ การเกษ (2547 :108-116) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการ ศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ ส่วนด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเพศชายและเพศหญิง

มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ และด้านการบริหารงาน ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านการบริหารงาน ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ครูกับศึกษานิเทศก์ และศึกษานิเทศก์กับกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ ด้านการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารกับครู ผู้บริหารกับกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารกับศึกษานิเทศก์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านวิชาการ และด้านการบริหาร

ดวงพร ค้วงหวา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดของครูและผู้ปกครองในเขตห้วยขวางผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยค่าความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

บรรพต พันธุ์หินกอง (2547 : 53) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ที่ทำการสอนในสถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์ (2547 : 72) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอเมือง โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการตัดสินใจ ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอเมือง จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความ คิดเห็นแตกต่างกันอย่าง ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

มารินทร์ เมฆดี (2547 : 82-85) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5 ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา ผลการศึกษา พบว่าในมาตรฐานที่ 1 ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีการครองตนที่ดี ไม่มีหนี้สินสิ้นพันตัว ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุขและสิ่งเสพติด ตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารอุทิศตนให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเมตตากรุณา มีความรับผิดชอบต่อคุณธรรมและชื่อเสียง มาตรฐานที่ 2 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ตัวบ่งชี้ที่ 2 ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นผู้ยอมรับของผู้เกี่ยวข้อง ตัวบ่งชี้ที่ 3 ผู้บริหารมีความเป็นประชาธิปไตย และตัวบ่งชี้ที่ 1 ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5ตาม เกณฑ์มาตรฐานการศึกษา โรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมรายมาตรฐานทุกตัวบ่งชี้ไม่มีความแตกต่างกัน

วิรัตน์ จันทรสุวรรณ (2547 : 83) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเรียงลำดับ ดังนี้ การมีภาวะผู้นำด้านการศึกษา ความสามารถในการวางแผนและความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพเฉพาะตน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีภาวะผู้นำชุมชน และการมีภาวะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม

องอาจ เหลืองอ่อน (2547 : 68-69) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการครองงาน

ด้านการครองตน และด้านการครองคน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตาม ประเภทโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ของโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการครองตน ด้านการครองงาน และด้านการครองคน ส่วนประเภทโรงเรียนขยายโอกาส และโรงเรียนมัธยมศึกษา มีลักษณะเหมือนกัน คือ ด้านการครองงาน ด้านการครองตน และ ด้านการครองคน การเปรียบเทียบ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็น ของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ด้านการครองตน ด้านการครองคน และด้านการครองงาน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่แตกต่างกัน

บุญเรือน นันตะกุล (2548 : 72-73) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบนตามความคิดเห็นของ ข้าราชการครู ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับคุณลักษณะผู้นำคือ ด้านทางสติปัญญา ด้านอารมณ์ ด้านทางกายและด้านสังคม การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน ประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สิทธิชัย เครือทิวา (2548 : 100-108) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี โดยรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ การยอมรับและยกย่องจากสังคม ความสามารถในการทำงานร่วมกับสังคม ความรับผิดชอบ ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มี ประสิทธิภาพ การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็น ของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรีพบว่า ใน 5 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูและ

กรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี จำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เสรี ปั้นสมสกุล (2548 : 55 - 57) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2
พบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในอำเภอวัฒนานคร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์:มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและ
ด้านการติดต่อสื่อสาร การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
ในอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2 จำแนกตามเพศ และ
ประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

กำจัด ชลสวัสดิ์ (2549 : 112-113) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริง
ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก
2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา
ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา ทั้งในภาพรวมและ
รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ครูเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริง ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ
ส่วนคุณลักษณะด้านวิชาการและด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 5) ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารที่
เป็นจริงในภาพรวม คุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคม และด้านการบริหารงานแตกต่าง
กันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านวิชาการ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความคิดเห็นแตกต่างกับ
สถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) ครูเพศชายและเพศ
หญิงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน
แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 7) ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ฉฤทธิ ลิทธิจันทร (2549 : 102-106) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ทรงพล ถนอมวงษ์ (2549 : 58-60) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นทางด้านร่างกายอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านที่เกี่ยวกับงาน ด้านสติปัญญา ด้านบุคลิกภาพ และด้านภูมิหลัง การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคมแตกต่างกันในระดับปานกลาง ด้านบุคลิกภาพและด้านที่เกี่ยวกับงาน แตกต่างกันในระดับน้อย ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่าง การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูและเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมพบว่าแตกต่างกันในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านร่างกาย ด้านสังคม ด้านสติปัญญา และด้านภูมิหลังทางสังคม แตกต่างกันในระดับปานกลาง ส่วนด้านบุคลิกภาพ และด้านที่เกี่ยวกับงานแตกต่างกันในระดับน้อย

ประสิทธิ์ ขุนิกากอน (2549 : 145-154) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกกลุ่ม โดยมีความต้องการด้านคุณลักษณะเฉพาะ / ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว

มากที่สุด รองลงมา ได้แก่คุณลักษณะพื้นฐาน และคุณลักษณะเชิงบูรณาการ เพศชายและเพศหญิง มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน กลุ่มอาชีพต่าง ๆ มีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนในกลุ่มอาชีพข้าราชการ/ผู้ได้รับเงินเดือนจากรัฐ และกลุ่มลูกจ้างและกรรมกรมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมากกว่า กลุ่มอาชีพอื่นๆ ประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอนุปริญญา/เทียบเท่าขึ้นไปมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าประชาชนที่มีวุฒิการศึกษาอื่นๆ ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกันมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไปมีความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าประชาชนกลุ่มอายุอื่นๆ การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอ แนวทางพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพที่ชุมชนต้องการ ในเขตพื้นที่การศึกษา มุกดาหาร ไว้ด้วย

อำนาจ ปาละพันธ์ (2549 : 57-61) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่กับขนาดกลาง ตามลำดับ ยกเว้นด้านวิชาการ ส่วนครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ กับขนาดกลาง มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

กนกกรานต์ กชชะ (2550 : 62-64) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะ ที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครู ในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านทักษะ ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะที่คาดหวัง

ของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน

จิทธิญา คอนสำราญ (2550 :105-106) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาเขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่มีคุณลักษณะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เป็นคนน่าเชื่อถือ รองลงมา คือ พลังสูง อดทนต่อความยากลำบากและความกดดัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีวุฒิภาวะและอารมณ์มั่นคง ผู้บริหารสถานศึกษา กับการบริหาร วิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมาคือ การพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ คุณลักษณะของผู้นำผู้บริหาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารวิชาการในสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .641 และเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทุกด้านมีค่าตั้งแต่ .222 ถึง .772 เมื่อทดสอบ ความมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

บุญขานูช คลื่นแก้ว (2550 : 69-70) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะ ที่คาดหวังของผู้บริหารตามการรับรู้ของครูใน โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ครูรับรู้ต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการบริหารการศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารตามการรับรู้ ของครูใน โรงเรียนเทศบาลอุดรธานี ครูรับรู้ต่อคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยคุณลักษณะที่คาดหวังสูงกว่า คุณลักษณะที่เป็นจริง ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาล อุดรธานี พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงรับรู้ต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะ

ที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลอุดรธานี พบว่าครูเพศชายและเพศหญิงรับรู้ต่อคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารในโรงเรียนเทศบาลอุดรธานี ตามการรับรู้ของครูที่มีประสบการณ์ในการสอนต่ำกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

พรพิมล นิยมพันธุ์ (2550 : 77-81) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ รองลงมาคือ การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำด้านวิชาการ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ตามลำดับ การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุดใจ ศิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านภูมิธรรม คุณลักษณะด้านภูมิรู้ และคุณลักษณะด้านภูมิฐาน คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านภูมิธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด คุณลักษณะด้านภูมิฐาน และคุณลักษณะด้านภูมิรู้ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านภูมิรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคุณลักษณะด้านภูมิธรรมและคุณลักษณะด้านภูมิฐาน ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร

สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศิริประภา ศิลาทอ (2551 : 71-72) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา จำแนกประสบการณ์สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความใฝ่รู้และวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านความรับผิดชอบต่อผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกประสบการณ์สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ และด้านความรับผิดชอบต่อผลงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนั้น ไม่แตกต่าง คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงและตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด การเปรียบเทียบ

คุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริงและตามที่คาดหวัง ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชนากัทร เกิดประกอบ (2552 : 100 -101) ได้วิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารมีความเห็นด้วยว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านบุคลิกภาพที่ดี ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นด้วยว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง มีคุณภาพงานวิชาการอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านการวัดผลประเมินผล ด้านการจัดการเรียน การสอน ด้านการนิเทศภายใน และด้านหลักสูตร คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง โดยตัวแปรทั้งสองมีความแปรปรวนร่วมกัน ร้อยละ 33

เทอดศักดิ์ ถวิล (2552 : 50-54) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำ นันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและสถาบันการพลศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการ โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก ในรายด้านพบว่าผู้บริหารและอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน คือ คุณลักษณะส่วนตัวและ ด้านวิชาชีพส่วนความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่คาดหวังด้านคุณลักษณะส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150 -156) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือด้านวิชาการ และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม

และเป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามที่เสนอของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันยกเว้น ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552 : 65 - 66) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่าคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ในภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะและด้านการจูงใจ การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 เมื่อจำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

มาศกุล สิงหวศิน (2554 : 118-122) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 4 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านคุณธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านความสามารถในการบริหาร และด้านส่วนตัวตามลำดับ สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการยอมรับสื่อ ICT ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานุรักษ์ เขต 4 จำแนกตามขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคลิกลักษณะ ด้านความรู้ทางวิชาการ ด้านการยอมรับสื่อ ICT แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านความสามารถในการบริหารและด้านส่วนตัวและครอบครัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

บุรีรัมย์ เขต 4 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการยอมรับสื่อ ICT มีความความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

อัจฉราวรรณ บุษบงค์ (2554 : 78-79) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณสมบัติส่วนตัวอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านสังคมด้านการบริหารงาน และด้านวิชาการตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านวิชาการ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อุทุมพร จารุสิทธิกุล (2554 : 106-116) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ มีความเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามเพศ และสถานภาพ ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คมศักดิ์ ชมพวงษ์ (2555 : 106-107) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์

จำแนกตามตำแหน่ง จำแนกตามเพศและจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

ชัยรัตน์ กรุมรัมย์ (2555 : 85-87) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่ม โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่ม โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่ม โนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะด้านคุณสมบัติส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารจำแนกตามประเภท สถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ พบว่า ครูผู้สอนที่มีประเภท ของสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานและตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะผู้บริหารด้านวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจำแนกตามประเภทสถานศึกษา ประสบการณ์ทำงานและ ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้าน วิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริง และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 พบว่า ครูผู้สอน มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมากทั้ง โดยรวมและ รายด้าน โดยความคิดเห็นด้านวิชาการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทวัญ ทิพย์กระโทก (2555 : 100-102) ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 โดยรวมและรายด้านมีทัศนะอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะ ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านมีทัศนะไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำ ของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีทัศนะไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการให้การยอมรับนับถือ และ

ด้านการให้ความช่วยเหลือมีทัศนคติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เสาวภา สัมพูน (2555 : 87) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์เขต 3 พบว่า ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์เขต 3 เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อรพิชชา ค้ายไชสง (2556 : 120) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะทางกาย รองลงมาด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านลักษณะภูมิหลังทางสังคม ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะทางสติปัญญา ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานูริรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

พจนีพร สงกุล (2557 : 82) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคมและด้านการบริหารงาน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานูริรัมย์ เขต 2 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรวิทย์ พลธีรบุท (2557 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าทัศนะของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีทัศนะอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีทัศนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีทัศนะไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสังคม และด้านการบริหารงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีทัศนะไม่แตกต่างกัน คุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษางานวิจัยในประเทศในข้างต้นจะเห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารที่ครูคาดหวัง ส่วนใหญ่เกี่ยวกับด้านบุคลิกภาพ ด้านลักษณะนิสัย และด้านความรู้ แต่อย่างไรก็ตามผู้บริหารต้องมีคุณลักษณะที่ดีในทุกๆด้าน ผู้ร่วมงานจึงจะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและเต็มศักยภาพ

งานวิจัยต่างประเทศ

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยต่างประเทศเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะขอเสนอไว้ตามลำดับดังนี้

เอดมอนสัน (Edmonson. 1955 : 117) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าครูใหญ่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ เป็นผู้วิวัฒน์ธรรมเป็นผู้มีความคิดกว้างไกล มีความสามารถเชิงบริหาร มีความสามารถกระตุ้นผู้อื่น มีความสนใจบุคคลอื่น มีความเป็นนักวิชาการ มีความรู้และมีอุดมการณ์ในวิชาชีพ

แมกนุสัน (Magnuson. 1971 : 78-79) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียน ที่ประสบความสำเร็จ โดยจำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการ โรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะไว้ดังนี้ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำและสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ โดยให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นผู้ที่น่าเข้าใกล้และมีเวลาสำหรับผู้อื่น ให้ความสนใจในบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการวางแผนและจัดระเบียบงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น รู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ คุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วย คุณลักษณะที่สำคัญดังนี้ เป็นผู้มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง มีสติไม่ใช้อารมณ์ จริงใจ และเป็นมิตร ใจกว้างเปิดเผย มีอารมณ์ขัน ใจกว้างและเปิดเผย เสมอต้นเสมอปลาย มีความเมตตาปรานี และเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

สต็อกคิล (Stogdill. 1974 : 62-63) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ในการปฏิบัติงาน มีคุณลักษณะที่สำคัญคือ มีสติปัญญาดี มีความเป็นนักวิชาการ มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่างๆและกิจกรรมทางสังคม เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความมานะอดทน ไม่ท้อถอย มีวิธีการที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความตื่นตัว สายตาวางมองกว้างไกล และรู้ทันสถานการณ์ ให้ความร่วมมือ มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น มีความสามารถในการใช้ภาษา และคำพูด

แม็คคาร์ตี (McCarty. 1988 : 141'-A) ได้วิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะการเป็นผู้นำ ของผู้หญิง ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกลักษณะของผู้นำมีส่วนสำคัญต่ออาชีพทางการศึกษา ผู้หญิงเป็นผู้นำที่มีความอ่อน โขน โอนอ่อนผ่อนตามและให้ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ผู้หญิงเป็นผู้นำที่เป็นศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลง เป็นหัวเรี่ยวหัวแรงของทีมงานในองค์กร เป็นศูนย์รวมขงการตัดสินใจ

นูเบอร์ท (Nuebert. 1988 : 96-A) ได้วิจัยคุณลักษณะทั่วไปของผู้นำที่เห็นได้ชัด ในการทำงานเป็นกลุ่ม สรุปได้ว่า การปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำในการทำงานเป็นกลุ่มนั้น ผู้นำต้อง มีความสัมพันธ์กับกลุ่มบุคคลในกลุ่มอื่นที่เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในกลุ่ม มีความสุขุมรอบคอบ ซื่อตรงต่อหน้าที่ เป็นที่ปรึกษาที่ดี ยอมรับในความรู้ ความสามารถของคนอื่น สามารถ ประสานงานได้ดี และรู้จักข้อบกพร่องของตนเองแล้วพัฒนาให้ดีขึ้น

มาริลินและลินดา (Marilyn & Linda. 1994 : 201) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเมืองกับผู้บริหารศึกษาในชนบท พบว่าทั้งผู้บริหารในเมืองและในชนบทมีลักษณะความเป็นผู้นำคล้ายคลึงกัน ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มมีความพอใจในการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาโรงเรียนและชุมชน ซึ่งจะสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในโรงเรียน นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้บริหารทั้งสองกลุ่มให้คุณค่าเป็นอันดับแรกทางด้านมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรและการประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคุณลักษณะด้านต่างๆของการเปลี่ยนแปลงใหม่แห่งความเป็นผู้นำไปสู่การปฏิรูปการศึกษาซึ่งผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองไปสู่ความก้าวหน้าผ่านขั้นตอนของการพัฒนาการทางอาชีพ

เอคิน (Ekin. 1997 : 96 -A) ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่เห็นได้ชัดของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียน St. Louis สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้นำที่จำเป็นต้องมีทำให้ประสบความสำเร็จ คือ ความรับผิดชอบ ความเฉลียวฉลาดมีไหวพริบเฉียบแหลม มีความยืดหยุ่นในหน้าที่ มีความเข้าใจในระบบครอบครัวของผู้ร่วมงานและคนอื่น

สตูเบอร์ (Stuber. 2002 : 61 - 05A) ได้ศึกษารูปแบบของความเป็นผู้นำ ประวัติการทำงานและคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนศึกษาคุณลักษณะของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้นำที่ชอบบริการผู้อื่น และเป็นผู้นำที่มีน้ำใจกับคนอื่น โดยการศึกษาเกี่ยวกับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจำนวน 23 คน จากผู้บริหารทั้งหมด 71 คน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีรูปแบบความเป็นผู้นำที่สอดคล้องกัน แต่ส่วนมากจะรู้จักใช้รูปแบบผู้นำที่เข้มแข็งมากที่สุด แต่สามารถเปลี่ยนแปลงไปในรูปแบบผู้นำแบบอื่นๆ ด้วยและจากการได้ประเมินผลการรับรู้ตนเอง และการรับรู้ของผู้อื่น พบว่าผู้บริหารประเมินความเป็นผู้นำ ที่มีวิสัยทัศน์ทั้ง 5 ประการอยู่ในระดับสูง และประเมินด้านความปรารถนาในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับสูงสุด และจากการประเมินตนเองและให้ผู้อื่นประเมินในเรื่องการแสดงออกหรือปฏิบัติตนในด้านการให้บริการผู้อื่น การมีน้ำใจต่อผู้อื่นพบว่า อยู่ในระดับปกติ หรือปฏิบัติบ่อยมาก จากการประเมินในเรื่องการพัฒนาบุคลากร การมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ตลอดจนการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ให้กับบุคลากร อยู่ในระดับสูงสุด และการประเมินคุณลักษณะความเป็นผู้นำ ความมีน้ำใจ การใส่ใจผู้ร่วมงานและการมีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสูงสุด

จากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศ สรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา และนอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารมีสัมพันธ์กับความพึงใจของครูและผู้ที่เกี่ยวข้อง

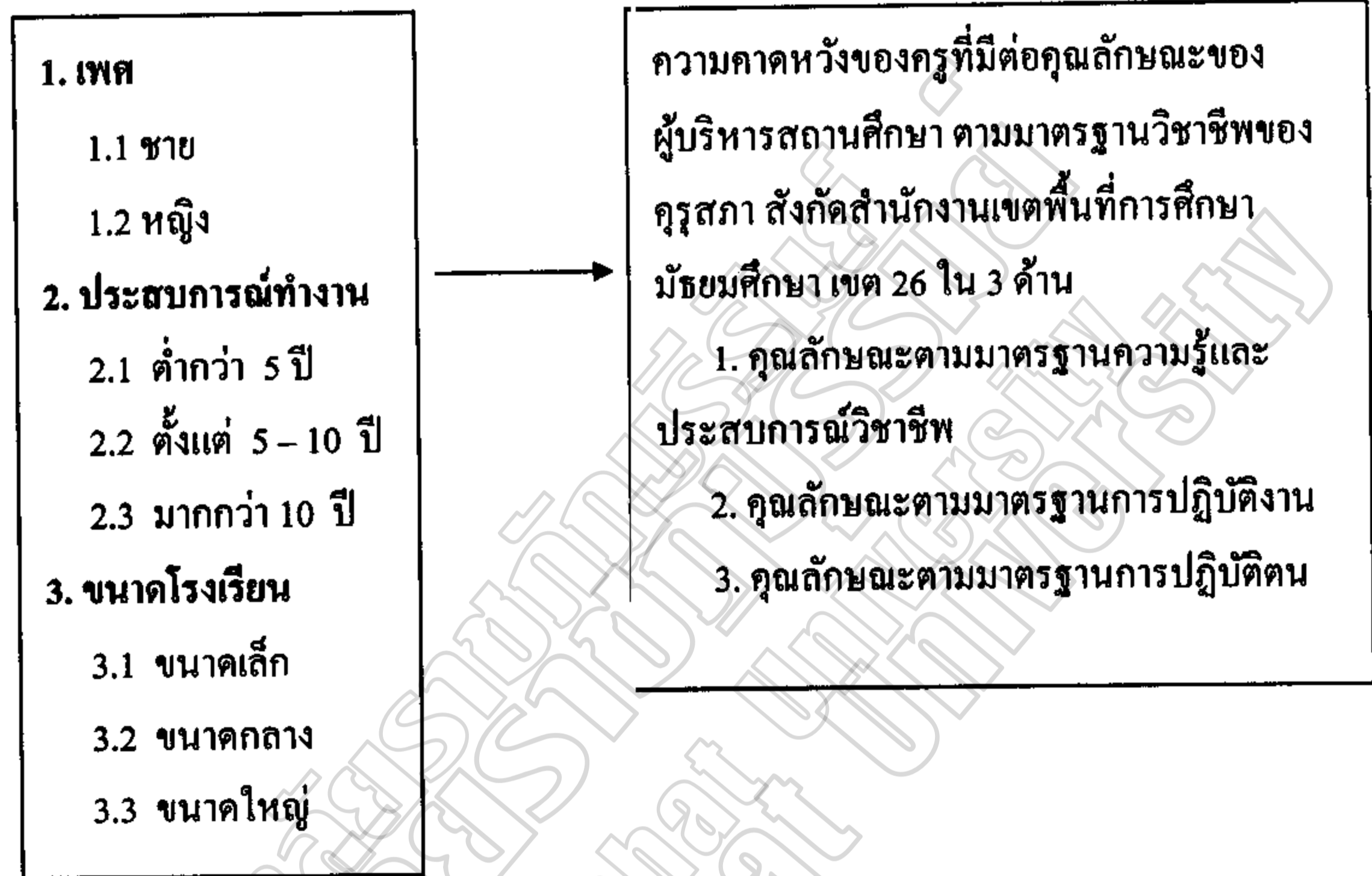
จากเอกสารและงานวิจัยทั้งในประเทศและต่างประเทศที่กล่าวมาในข้างต้น สรุปได้ว่าการศึกษาคูณลักษณะของผู้บริหารซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีความสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ตามความคาดหวังของครู เป็นแนวทางที่จะพัฒนาและปรับปรุงพฤติกรรมของผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ถึงงานในหน้าที่ รู้หลักในการบริหารให้เป็น เกาะติดสถานการณ์รอบด้าน เมื่อได้ข้อมูลใดมาต้องรู้จักวิเคราะห์หาเหตุผล มีใจหนักแน่น ไม่เอนเอียง ไม่มีอคติ มีความยุติธรรม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาสถานศึกษา

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานโยบายของครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 เกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ครูสภาได้กำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ทั้ง 3 มาตรฐาน ซึ่งประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 2.1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยเสนอวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,777 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 317 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2555 : 149) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้
 - 1) แบ่งโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นกลุ่มย่อยไปตามอำเภอต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบกลุ่ม (Cluster)
 - 2) ในแต่ละอำเภอแบ่งโรงเรียนเป็นกลุ่มย่อยตามขนาดของโรงเรียนคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบแบ่งชั้น (Stratified)
 - 3) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่างเป็นครู จำนวน 317 คน

4) ทำการสุ่มครูในแต่ละโรงเรียน ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มย่อยแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยให้กระจายไปตามอำเภอต่างๆ และขนาดของโรงเรียน ตามสัดส่วนด้วยวิธีสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาารายละเอียดจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แสดง ในตาราง 3.1

ตาราง 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างของครู โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามอำเภอต่างๆ และขนาดของโรงเรียน

ที่	อำเภอ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			รวม
		ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	รวม	ขนาด เล็ก	ขนาด กลาง	ขนาด ใหญ่	
1	เมืองมหาสารคาม	77	-	323	400	14	-	57	71
2	แกดำ	22	33	-	55	4	6	-	10
3	โกสุมพิสัย	41	64	128	233	8	11	23	42
4	กันทรวิชัย	16	72	-	88	3	13	-	16
5	เขียงยืน	16	-	83	99	3	-	15	18
6	กุฉีกรัง	47	-	-	47	8	-	-	8
7	ชื่นชม	-	27	-	27	-	5	-	5
8	บรบือ	101	-	217	318	18	-	38	56
9	นาเชือก	20	-	83	103	3	-	15	18
10	พยัคฆภูมิพิสัย	-	-	112	112	-	-	20	20
11	วาปีปทุม	25	28	123	176	4	5	22	31
12	นาคูน	-	76	-	76	-	14	-	14
13	ยางสีสุราช	-	43	-	43	-	8	-	8
รวม		365	343	1,069	1,777	65	62	190	317

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในแบบสอบถาม แต่ละด้าน โดยแต่ละด้าน มีจำนวนข้อดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| 1. คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ | จำนวน 18 ข้อ |
| 2. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน | จำนวน 11 ข้อ |
| 3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน | จำนวน 17 ข้อ |

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอนดังนี้

1. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามตามความมุ่งหมายของการวิจัย
2. ศึกษาเอกสาร บทความและรายงานการวิจัย ที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และหลักการเกี่ยวกับการบริหาร และคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหาร
3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มาสร้างแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. นำเสนอร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความเหมาะสม แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
5. นำเสนอร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ทำการตรวจสอบ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญที่ทำการตรวจสอบ ได้แก่

5.1 นายมณูญ เพชรมีแก้ว วุฒิการศึกษา ปร.ด. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนพณิชยการวิทยาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา

5.2 นายสุกรี เป้าน้อย วุฒิการศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนเวียงสะอาดพิทยาคม เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

5.3 นายนิติพันธ์ ทารศรีภูมิ วุฒิการศึกษา กศ.ม. สาขาการวิจัยการศึกษา
ตำแหน่งครู วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพณิชยการวิทยาการ เป็นผู้เชี่ยวชาญด้าน
การวัดผลและประเมินผล

โดยใช้เกณฑ์การกำหนดคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 64)

+1 หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

-1 หมายถึง ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด

6. วิเคราะห์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยพิจารณาจากดัชนี
ความสอดคล้อง (Index of Conguence - IOC) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 46 ข้อ ผ่านเกณฑ์
ทุกข้อโดยมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 (ภาคผนวก ข : 148-149) สำหรับบางข้อคำถาม
ที่ผู้เชี่ยวชาญแนะนำให้ปรับปรุงแก้ไข ผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำ

7. แบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้
(Try Out) กับครูในโรงเรียนพณิชยการวิทยาการ จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คนเพื่อหาประสิทธิภาพเครื่องมือ

7.1 หากำอำนาจจำแนกโดยการวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นรายข้อ หากำเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนแต่ละข้อ ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ทดสอบความแตกต่าง
โดยใช้ t-test ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หรือถ้าค่า t มีค่า 1.75 ขึ้นไป ถือว่า อยู่ในเกณฑ์ที่ใช้ได้
(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 94) ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 46 ข้อ ผ่านเกณฑ์ทุกข้อ
มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.98 (ภาคผนวก ค : 152)

7.2 นำแบบสอบถามที่ผ่านเกณฑ์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ
มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา
(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏว่า ได้ค่าความเชื่อมั่น .9520
(ภาคผนวก ค : 150) ซึ่งผ่านเกณฑ์

8. นำแบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่นผ่านเกณฑ์มาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม
ฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดให้ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และส่งคืน (ภาคผนวก ก : 135)
2. นำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกำหนดเวลาส่งแบบสอบถามกลับมายังผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ กรณีแบบสอบถามหาย หรือมีปัญหาในการส่ง ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง
3. ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
2. กรอกรหัสแบบสอบถาม และ กำหนดตัวเลข แทนค่าข้อมูลในแต่ละข้อ

แล้วบันทึกข้อมูล

3. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการดังนี้

3.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

3.2 การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบความเรียง

โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนและการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 102 – 103)

เกณฑ์การให้คะแนน

5 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมาก

3 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อย

1 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความคาดหวังในระดับน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าทีแบบกลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test Independent)

กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละ

ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

5. ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้ว

แจกแจงความถี่ หากคำร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าดัชนี

ความสอดคล้อง IOC (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 90)

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

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา
หรือระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมระหว่างคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

1.2 ค่าอำนาจจำแนก โดยวิธีหาอัตราส่วนวิกฤติ t เป็นรายข้อโดยใช้การทดสอบที (t-test) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 94)

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

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

1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 96 - 98)

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

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
 K แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

2. สถิติพื้นฐาน

2.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 104)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ
 f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
 N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 105)

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

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

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร

(บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 106)

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

เมื่อ S.D. แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน จำนวนข้อมูล

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระแก่กัน เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวนตามเพศ โดยใช้ Independent Samples t-test ใช้สูตรดังนี้ (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 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 ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t

\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 เพื่อเปรียบเทียบคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 จำแนกประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 116)

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

เมื่อ F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
MS_b	แทน	ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แล้วใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe Method) ใช้สูตร ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 346)

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

เมื่อ CV_d	แทน	ค่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่
K	แทน	จำนวนกลุ่มในกลุ่มตัวอย่าง
F^*	แทน	ค่า F ที่เปิดจากตาราง (Critical Value)
MS_{within}	แทน	ค่า Mean Square Within Group ที่คำนวณไว้แล้ว ในการวิเคราะห์ความแปรปรวน
n_1, n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{x}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F - Distribution
*	แทน	มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติและการวิจัยในการวิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูล โดยเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปตาราง แบ่งเป็น 5 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตาราง 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะของตัวแปร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
กลุ่มตัวอย่าง	317	100.00
1. เพศ		
1.1 ชาย	115	36.30
1.2 หญิง	202	63.70
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 ต่ำกว่า 5 ปี	61	19.20
2.2 ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	85	26.80
2.3 มากกว่า 10 ปี	171	53.90
3. ขนาดโรงเรียน		
3.1 ขนาดเล็ก	65	20.50
3.2 ขนาดกลาง	62	19.60
3.3 ขนาดใหญ่	190	59.90

จากตาราง ตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำนวน 317 คน เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นครูเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และเป็นครูเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.30 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นครูที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีมากที่สุด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมา คือ ประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 -10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80

และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่มากที่สุด จำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมา เป็นครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

ตอนที่ 2 การศึกษาความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวม และรายด้าน ซึ่งปรากฏผลดังตาราง 4.2 – 4.5

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1.คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.25	0.81	มาก	3
2. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.33	0.67	มาก	2
3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.56	0.62	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.37	0.70	มาก	-

จากตาราง 4.2 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.56$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$) และด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.25$) ตามลำดับ

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ
ประสบการณ์วิชาชีพ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1. มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา	4.38	0.76	มาก	3
2. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา	4.35	0.77	มาก	6
3. มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.27	0.79	มาก	11
4. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	4.36	0.72	มาก	5
5. มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุ และอาคารสถานที่	4.43	0.74	มาก	1
6. มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ	4.37	0.73	มาก	4
7. มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี	4.35	0.76	มาก	6
8. มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.28	0.77	มาก	10
9. มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	4.09	0.81	มาก	17
10. มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ ชุมชน	4.23	0.80	มาก	14
11. มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ผู้บริหารสถานศึกษา	4.35	0.85	มาก	6
12. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร	4.29	0.85	มาก	9
13. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร	3.76	1.07	มาก	18
14. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี	4.40	0.82	มาก	2
15. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบริหารวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.27	0.87	มาก	11
16. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงบประมาณและบุคคลไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.26	0.82	มาก	13
17. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านกิจการนักเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.17	0.87	มาก	15

ตาราง 4.3 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
18. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหาร สถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.14	0.92	มาก	16
รวมเฉลี่ย	4.25	0.81	มาก	-

ตาราง 4.3 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.25$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 5 มีความรู้ด้าน
การบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 4.43$) รองลงมา คือ ข้อ 14
มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี ($\bar{x} = 4.40$) ข้อ 1 มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหาร
การศึกษา ($\bar{x} = 4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 18 มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหาร
สถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี ($\bar{x} = 4.14$)

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
19. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา	4.20	0.78	มาก	11
20. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน	4.33	0.73	มาก	5
21. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ	4.48	0.61	มาก	1

ตาราง 4.4 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
22. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง	4.43	0.62	มาก	3
23. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	4.28	0.67	มาก	9
24. ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	4.21	0.71	มาก	10
25. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ อย่างเป็นระบบ	4.30	0.62	มาก	8
26. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.39	0.63	มาก	4
27. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.31	0.73	มาก	6
28. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.46	0.62	มาก	2
29. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.31	0.69	มาก	6
รวมเฉลี่ย	4.33	0.67	มาก	-

จากตาราง 4.4 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 21 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงาน
ให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ($\bar{x} = 4.48$) รองลงมา คือ ข้อ 28 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
($\bar{x} = 4.46$) ข้อ 22 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{x} = 4.43$)
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ข้อ 19 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารการศึกษา ($\bar{x} = 4.20$)

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
30. ไม่ประพฤติตนในทางที่เกี่ยวข้อกับอบายมุข	4.56	0.66	มากที่สุด	10
31. ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม	4.66	0.61	มากที่สุด	2
32. ไม่ประพฤติผิดในทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรม ล่วงละเมิดทางเพศ	4.64	0.68	มากที่สุด	5
33. ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ใน การพัฒนาดตนเองอยู่เสมอ	4.45	0.63	มาก	14
34. สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้ และ ความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	4.32	0.58	มาก	17
35. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.53	0.55	มากที่สุด	11
36. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.62	0.61	มากที่สุด	9
37. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	4.68	0.57	มากที่สุด	1
38. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามให้ร้ายผู้อื่น	4.63	0.58	มากที่สุด	8
39. ไม่ใช้ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางกาบริหาร แสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทาง มิชอบ	4.65	0.62	มากที่สุด	4
40. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของ ตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหาย ที่เกิดขึ้น	4.64	0.63	มากที่สุด	5
41. ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่	4.64	0.61	มากที่สุด	5
42. ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ	4.51	0.63	มากที่สุด	13

ตาราง 4.5 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
43. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันหนักกำลัง ในการพัฒนาการศึกษา	4.53	0.61	มากที่สุด	11
44. ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	4.66	0.59	มากที่สุด	2
45. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลัก เศรษฐกิจพอเพียง	4.40	0.69	มาก	16
46. เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และ ดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	4.41	0.70	มาก	15
รวมเฉลี่ย	4.56	0.62	มากที่สุด	-

จากตาราง 4.5 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.56$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อ 33 ข้อ 34 ข้อ 45 และข้อ 46 อยู่ในระดับมาก ส่วนข้ออื่นๆ
อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อ 37 มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตาม
กฎ ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ($\bar{x} = 4.68$) รองลงมา คือ 31 ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพ
เป็นที่น่ารังเกียจในสังคม ($\bar{x} = 4.66$) ข้อ 44 ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข ($\bar{x} = 4.66$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ข้อ 34 สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ ($\bar{x} = 4.32$)

ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ชาย			อันดับ ที่	หญิง			อันดับ ที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย		\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1.คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.22	0.84	มาก	3	4.29	0.80	มาก	3
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการ ปฏิบัติงาน	4.26	0.68	มาก	2	4.37	0.67	มาก	2
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.49	0.63	มาก	1	4.60	0.62	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.32	0.72	มาก		4.42	0.70	มาก	

จากตาราง 4.6 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูเพศชาย มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.49$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.22$)

ครูเพศหญิง มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.60$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.29$)

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา จําแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี			อันดับที่	ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี			อันดับที่	ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี			อันดับที่
	\bar{x}	S.D.	ความหมาย		\bar{x}	S.D.	ความหมาย		\bar{x}	S.D.	ความหมาย	
1. คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.27	0.74	มาก	3	4.27	0.78	มาก	2	4.26	0.85	มาก	3
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.28	0.72	มาก	2	4.27	0.66	มาก	2	4.39	0.66	มาก	2
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.45	0.72	มาก	1	4.54	0.60	มากที่สุด	1	4.61	0.59	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.33	0.73	มาก		4.36	0.68	มาก		4.42	0.70	มาก	

จากตาราง 4.7 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.33$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะ
ตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.45$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน
($\bar{x} = 4.28$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์
วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$)

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 5 -10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.36$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ
ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{x} = 4.27$)

ครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.42$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.61$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.39$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.26$)

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดเด็ก		อันดับที่	ขนาดกลาง		อันดับที่	ขนาดใหญ่		อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		ความหมาย	S.D.		ความหมาย	\bar{X}	
1. คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.32	0.54	3	4.02	0.71	3	4.32	0.53	3
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	0.46	2	4.26	0.48	2	4.33	0.53	2
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.67	0.33	1	4.62	0.37	1	4.51	0.49	1
รวมเฉลี่ย	4.47	0.44		4.30	0.52		4.39	0.52	

จากตาราง 4.8 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ดังนี้

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคาดหวังของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.47$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.67$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.43$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.32$)

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคาดหวังของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.30$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.62$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.26$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.02$)

ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคาดหวังของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะ
ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.39$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน อยู่ในระดับมากที่สุด
ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน
การปฏิบัติตน ($\bar{x} = 4.51$) รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.33$)
ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
($\bar{x} = 4.32$)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามเพศ ดังตาราง 4.9 -4.12

ตาราง 4.9 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.22	0.84	4.29	0.80	0.972
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.26	0.68	4.37	0.67	2.031*
3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.49	0.63	4.60	0.62	2.208*
รวมเฉลี่ย	4.32	0.72	4.42	0.70	1.922

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.9 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4.10 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1. มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา	4.37	0.78	4.39	0.75	0.237
2. มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหาร การศึกษา	4.27	0.79	4.39	0.76	1.351

ตาราง 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
3. มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	4.19	0.83	4.31	0.77	1.305
4. มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	4.37	0.74	4.36	0.71	0.046
5. มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการการเงิน พัสดุและอาคารสถานที่	4.51	0.71	4.39	0.76	1.468
6. มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ	4.35	0.75	4.38	0.72	0.332
7. มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี	4.35	0.75	4.35	0.76	0.041
8. มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	4.21	0.82	4.33	0.74	1.310
9. มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.97	0.78	4.15	0.82	1.889
10. มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน	4.21	0.80	4.24	0.81	0.308
11. มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	4.23	0.96	4.42	0.78	1.725
12. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร	4.23	0.97	4.33	0.77	1.016
13. มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร	3.74	1.17	3.77	1.01	0.266
14. มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี	4.34	0.88	4.43	0.78	0.962
15. มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.22	0.85	4.30	0.88	0.788

ตาราง 4.10 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
16. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษาด้าน งบประมาณและบุคคลไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.25	0.78	4.26	0.85	0.106
17. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านกิจการ นักเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.13	0.84	4.19	0.89	0.614
18. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง รองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหาร ทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี	4.04	0.92	4.19	0.92	1.343
รวมเฉลี่ย	4.22	0.84	4.29	0.80	0.972

จาก ตาราง 4.10 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวม และรายข้อ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.11 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
19. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพการบริหารการศึกษา	4.16	0.83	4.22	0.75	0.669
20. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	4.33	0.63	4.34	0.78	0.077

ตาราง 4.11 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
21. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	4.40	0.65	4.53	0.59	1.815
22. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.32	0.64	4.49	0.60	2.271*
23. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ	4.16	0.67	4.35	0.67	2.432*
24. ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร	4.10	0.70	4.28	0.71	2.203*
25. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	4.25	0.63	4.33	0.61	1.025
26. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	4.37	0.63	4.40	0.63	0.486
27. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.23	0.77	4.35	0.71	1.469
28. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	4.36	0.64	4.52	0.60	2.345*
29. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	4.19	0.69	4.28	0.68	2.316*
รวมเฉลี่ย	4.26	0.68	4.37	0.67	2.031*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.11 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ 22 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ข้อ 23 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ ข้อ 24 ปฏิบัติงานขององค์กรโดยเน้นผลถาวร ข้อ 28 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ และ ข้อ 29 สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.12 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายข้อ

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
30. ไม่ประพฤติตนในทางที่เกี่ยวข้อกับอบายมุข	4.53	0.65	4.57	0.66	0.571
31. ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม	4.69	0.54	4.65	0.65	0.540
32. ไม่ประพฤติผิดในทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ	4.62	0.67	4.66	0.68	0.518
33. ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.31	0.64	4.53	0.61	2.992*
34. สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	4.23	0.70	4.38	0.68	1.926
35. แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.43	0.65	4.58	0.61	1.975*
36. รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	4.53	0.63	4.66	0.55	1.897
37. มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	4.67	0.53	4.68	0.57	0.135
38. ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามให้ร้ายผู้อื่น	4.58	0.61	4.66	0.60	1.072
39. ไม่ใช่ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ	4.62	0.59	4.67	0.57	0.759
40. ไม่ใช่อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น	4.57	0.59	4.68	0.57	1.538

ตาราง 4.12 (ต่อ)

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย		หญิง		t
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.	
41. ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการ ในงานตามบทบาทหน้าที่	4.59	0.63	4.67	0.61	1.066
42. ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วม ประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ	4.37	0.63	4.60	0.62	3.227*
43. มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังใน การพัฒนาการศึกษา	4.43	0.64	4.59	0.59	2.185*
44. ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	4.59	0.63	4.69	0.56	1.483
45. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ พอเพียง	4.29	0.66	4.47	0.70	2.229*
46. เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และ ดำเนินการเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	4.24	0.66	4.50	0.70	3.269*
รวมเฉลี่ย	4.49	0.63	4.60	0.62	2.208*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.12 พบว่า ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน จำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อ 33 ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่
ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ข้อ 35 แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ ข้อ 42
ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ ข้อ 43 มีความรัก
ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังใน 45. เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ

พอเพียงการพัฒนาการศึกษา และข้อ 46 เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการเพื่อ
อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรมแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้ออื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร
สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน ดังตาราง 4.13 -4.16

ตาราง 4.13 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี		ประสบการณ์ทำงาน ตั้งแต่ 5 – 10 ปี		ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 10 ปี		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.คุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ	4.27	0.74	4.27	0.78	4.26	0.85	0.031
2. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.28	0.72	4.27	0.66	4.39	0.66	2.108
3. คุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน	4.45	0.72	4.54	0.60	4.61	0.59	3.120*
รวมเฉลี่ย	4.33	0.73	4.36	0.68	4.42	0.70	1.039

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.13 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่
โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 4.14

ตาราง 4.14 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านคุณลักษณะ
ตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		4.45	4.54	4.61
ต่ำกว่า 5 ปี	4.45	-	0.09	0.16*
ตั้งแต่ 5 – 10 ปี	4.54		-	0.07
มากกว่า 10 ปี	4.61			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.14 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน
วิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน
พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.15 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		F
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	
1.คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ	4.32	0.54	4.02	0.71	4.32	0.53	7.262*
2.คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.43	0.46	4.26	0.48	4.33	0.53	1.682
3. คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน	4.67	0.33	4.62	0.37	4.51	0.49	3.451*
รวมเฉลี่ย	4.47	0.44	4.30	0.52	4.39	0.52	2.301

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.15 พบว่าความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีการของเซฟเฟ่ ปรากฏดังตาราง 4.16-4.17

ตาราง 4.16 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.32	4.02	4.32
ขนาดเล็ก	4.32	-	0.30*	0.00
ขนาดกลาง	4.02		-	0.30*
ขนาดใหญ่	4.32			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.16 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่าครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาด โรงเรียน ด้านคุณลักษณะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

ขนาดโรงเรียน	\bar{x}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.67	4.62	4.51
ขนาดเล็ก	4.67	-	0.05	0.16*
ขนาดกลาง	4.62		-	0.09
ขนาดใหญ่	4.51			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4.17 เมื่อทดสอบเป็นรายคู่เกี่ยวกับความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภา จำแนกตามขนาด โรงเรียน พบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตนครู ที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ดังตาราง 4.18-4.20

ตาราง 4.18 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวกับการบริหาร	14	56.00
2	มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและหัวหน้างานมาก่อน	5	20.00
3	มีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหาร	3	12.00
4	แสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ	3	12.00
	รวม	25	100.00

จากตาราง 4.18 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และ ประสบการณ์วิชาชีพ ประเด็นที่มีผู้ให้ความเห็นมากที่สุดคือ มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้าน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร คิดเป็นร้อยละ 56 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและ หัวหน้างานมาก่อน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหาร และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ คิดเป็นร้อยละ 12

ตาราง 4.19 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	เป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ	12	42.85
2	มีการทำงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม อาศัยการมีส่วนร่วม	6	21.43
3	มีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน และ ปฏิบัติง่าย	4	14.29
4	มีการพัฒนาครูและนักเรียนได้จริง	4	14.29
5	มีการติดตามตรวจสอบนิเทศ	2	7.14
	รวม	28	100.00

จากตาราง 4.19 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ เป็นผู้มีภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 42.85 รองลงมาคือ มีการทำงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม อาศัยการมีส่วนร่วม คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมีนโยบาย การทำงานที่ชัดเจน และปฏิบัติง่าย และมีการพัฒนาครูและนักเรียน ได้จริงคิดเป็นร้อยละ 14.29

ตาราง 4.20 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน

ข้อที่	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1	มีคุณธรรม จริยธรรม	24	47.06
2	เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกด้าน	19	37.25
3	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตน	4	7.84
4	เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี	4	7.84
	รวม	51	100.00

จากตาราง 4.20 พบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีคุณธรรม จริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมา คือ เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน คิดเป็นร้อยละ 37.25 และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ส่วนตนและมีบุคลิกภาพที่ดี คิดเป็นร้อยละ 7.84

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ผู้วิจัยได้สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะตามลำดับ ดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26
2. เพื่อเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงาน และขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภา ที่มีเพศต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน
2. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภา ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

3. ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคาดหวังแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 จำนวน 1,777 คน

กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นครูจำนวน 317 คน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ปีการศึกษา 2558 ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเกรจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. 2555 : 149) จากนั้นทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะอื่นๆ เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพิ่มเติมจากข้อคำถามในแบบสอบถาม แบบสอบถามมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 2.02 ถึง 5.98 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ส่งถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เพื่อขอความอนุเคราะห์ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดให้ครูในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและส่งคืน จากนั้นนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังโรงเรียนในสังกัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ พร้อมกำหนดเวลาส่งแบบสอบถามกลับมา

ผู้วิจัย ภายใน 2 สัปดาห์ กรณีแบบสอบถามหาย หรือมีปัญหาในการส่ง ผู้วิจัยจะติดตามด้วยตนเอง ผลปรากฏว่าแบบสอบถามจำนวน 317 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 317 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100.00

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

4.2 การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เสนอข้อมูลเป็นตาราง ประกอบความเรียง

4.3 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ โดยการวิเคราะห์ ค่า t-test Independent กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.4 การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีการของ เชฟเฟ่ (Scheffe' Method) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

4.5 ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Form) ใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ เสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. การศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน รองลงมา คือ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ตามลำดับ โดยแต่ละด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า

ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี

1.2 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังของครู

ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา

1.3 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า ความคาดหวังของครู

ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ

2. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีประสบการณ์

ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ในด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง และความคาดหวังของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลางกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า ความคาดหวังของครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กกับครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา แต่ละด้านดังนี้

5.1 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีความรอบรู้ในทุกๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร รองลงมา คือ มีประสบการณ์ทั้งด้านการสอนและหัวหน้างานมาก่อน มีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการบริหาร และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

5.2 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ เป็นผู้มีภาวะผู้นำ รองลงมาคือ มีการทำงานที่เป็นระบบ ทำงานเป็นทีม อาศัยการมีส่วนร่วม และมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน และปฏิบัติง่าย และมีการพัฒนาครูและนักเรียนได้จริง

5.3 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ประเด็นที่มีผู้ให้ความคิดเห็นมากที่สุดคือ มีคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนและมีบุคลิกภาพที่ดี

อภิปรายผล

จากการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 การวิจัยครั้งนี้มีประเด็นค้นพบที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรถือได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หน่วยงานจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวก็ขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารเป็นสำคัญ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีการรับผิดชอบในการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณและการบริหารงานทั่วไป โดยการมอบหมายให้ครูซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน โดยตรงเป็นผู้ จัดกิจกรรมทางการศึกษาให้ผู้เรียน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้อง เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานหลากหลาย เป็นผู้ที่รู้งาน รู้คน และรู้ตน รวมไปถึงเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความสามารถในการบริหารตนเอง และครองใจผู้อื่นหากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแล้วการบริหารสถานศึกษา ย่อมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ นำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร ตามมา แต่ถ้าหากผู้บริหารสถานศึกษา ไม่มีความเป็นผู้นำมืออาชีพ เป็นบุคคลที่ไร้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม ไม่มีความรู้ความสามารถ ไม่สามารถจูงใจบุคลากรในสถานศึกษาโดยเฉพาะครูให้สามารถปฏิบัติตามความคิดเห็นหรือคำสั่งได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สถานศึกษาก็จะประสบความล้มเหลวในที่สุด ดังนั้นครูจึงคาดหวังว่าจะเห็นผู้บริหารยุคใหม่ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพจน์ สะเพียรชัย (2546 : 14) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพดังนี้ มีความเป็นเลิศในการใฝ่รู้ จากจะเปลี่ยนแปลง เสาะแสวงหาความรู้อยู่เสมอ มีรูปแบบวิธีคิด เช่น คิดตามบันไดของการคิด เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปที่จะใช้ประกอบการตัดสินใจและการกระทำใด ๆ ในการบริหารจัดการ โดยเริ่มจาก บันทึกข้อมูล จากประสบการณ์ จัดระบบข้อมูล ศึกษาข้อมูล ตั้งข้อสันนิษฐาน เกิดความเชื่อ ปฏิบัติตามความเชื่อ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพไปข้างหน้าว่า สิ่งที่เราพึงปรารถนาคืออะไร อยากเห็น โรงเรียนเป็นอย่างไร ดังนั้นการสร้างวิสัยทัศน์ จะต้องมีส่วนร่วมของทุกคนในโรงเรียน หรือทุกคน “ร่วมคิด ร่วมทำ” มีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนความรู้เช่น การประชุม

การพุดจาเสวนา การคิดร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นต้น มีการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งเป็นวิธีการวิจัย หรือ วิธีการเรียนรู้ หรือ วิธีแก้ปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแก้วตา ไทรงาม และคณะ (2548 : 4 – 5) ได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้นำดังนี้ รู้จักตนเองและปรับปรุงตนเองเพื่อให้รู้จักตนเองต้องเข้าใจว่าตนเองเป็นใคร รู้อะไร และสามารถทำอะไรได้ มีคุณลักษณะอะไร การปรับปรุงตนเองหมายถึง การพัฒนาคุณลักษณะที่เป็นจุดแข็งของตนเองจะบรรลุได้ก็โดยการอ่าน การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหรือการศึกษาค้นคว้า มีเทคนิคด้านวิชาชีพในฐานะผู้นำต้องรู้งานเข้าใจและคุ้นเคยงานของลูกน้องเป็นอย่างดี รับผิดชอบและแสวงหาความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ค้นหาวิธีการที่จะชี้แจงการให้เจริญก้าวหน้า ด้วยวิธีการใหม่ๆ และเมื่อมีสิ่งผิดพลาดเกิดขึ้นก็อย่าโทษคนอื่น วิเคราะห์สถานการณ์ หาแนวทางแก้ไข และมุ่งไปสู่สิ่งที่ทำหาค่อยไป คัดสินใจอย่างดีและทันกาล ใช้วิธีแก้ปัญหาที่ดี คัดสินใจและมีเครื่องมือในการวางแผน ทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี แสดงบทบาทเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากร รู้จักบุคลากรและเอาใจใส่ดูแล วัฒนธรรมชาติของมนุษย์ สิ่งสำคัญก็คือดูแลเอาใจใส่บุคลากร ให้ข้อมูลบุคลากร รู้วิธีการที่จะสื่อสารกับบุคลากร หัวหน้าหน่วยเหนือและบุคลากรหลักในองค์กร พัฒนาจิตสำนึกความรับผิดชอบ พัฒนาคุณลักษณะที่ดีของบุคลากร ช่วยให้มีควมรับผิดชอบในวิชาชีพของตน ทำให้แน่ใจว่าทุกคนเข้าใจงาน มีการนิเทศและทำงานให้สำเร็จ การสื่อสารเป็นกิจกรรมหลักที่ต้องรับผิดชอบ ผูกบุคลากรให้ทำงานเป็นทีม ใช้ศักยภาพให้เต็มที่ในองค์กร ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิต ศิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าคุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เทอดศักดิ์ ถวิล (2552 : 50-54) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและสถาบันการพลศึกษามีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิทย์ พลธิรบุท (2557 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าทัศนะของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียน จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีทัศนะอยู่ในระดับมาก

เมื่อศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อภิปรายรายด้านดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู มีความคาดหวังว่า คุณลักษณะที่ดีประการหนึ่งของการเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ การเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ที่หลากหลายเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร ค้างหวา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดของครูและผู้ปกครอง ในเขตห้วยขวางผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าความคิดเห็นเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพความสามารถในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนพบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรพต พันธุ์หินกอง (2547 : 53) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และ สอดคล้องกับงานวิจัยของพจนีพร สงกุล (2557 : 82) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคมและด้านการบริหารงาน

1.2 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน พบว่า ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรต้องมีทักษะในการบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถในการกำหนดทิศทางในการพัฒนาองค์กรได้

อย่างเป็นรูปธรรม มีการพัฒนางาน พัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
 มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการจัดคนทำงาน
 มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีความสามารถในการประสานงาน และประสานสัมพันธ์
 ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 ดวงพร ศิวหงษา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับ
 ปฐมวัย ตามความคิดของครูและผู้ปกครองในเขตห้วยขวางผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้ปกครอง
 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้านโดยค่าความคิดเห็น
 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถ
 ในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ
 อุทุมพร จารุสิทธิกุล (2554 : 106-116) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
 สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในสังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และผู้ทรงคุณวุฒิ
 มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน
 โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้ดังนี้ ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ด้านคุณลักษณะ
 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ
 และสอดคล้องกับงานวิจัยของพนนิพร สงกุล (2557 : 82) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า
 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากด้านที่มี
 ค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้แก่ ด้านวิชาการ ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านสังคมและด้านการบริหารงาน

1.3 ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน พบว่า ความคาดหวังของครู
 ที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 26 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูมีความ
 คาดหวังและเชื่อว่าหากผู้บริหารเป็นบุคคลที่ยึดมั่นในความดีและความถูกต้องแล้ว ผู้บริหารจะเป็น
 คนที่คิดดี ปฏิบัติดี เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีความยุติธรรมวางตัวเป็นกลาง เห็นแก่
 ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ส่งผลให้การปฏิบัติงานติดตามมา นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
 ขององค์กรต่อไป สอดคล้องวิจัยของอำนาจ ปาละพันธ์ (2549 : 57-61) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะ
 อันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัด
 กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 4
 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับเห็นด้วย เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรม ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ และด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150 -156) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม รองลงมาคือด้านวิชาการ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและขนาด โรงเรียน มีประเด็นสำคัญที่นำมา อภิปรายดังนี้

2.1 ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐาน วิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 26 จำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐาน การปฏิบัติตนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจากอุปนิสัยของ เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน โดยเพศหญิงจะมีความคิดที่ละเอียดอ่อนมีความอ่อนไหว และใส่ใจในรายละเอียดของสิ่งต่างมากกว่าเพศชาย จึงส่งผลให้ครูเพศชายและครูเพศหญิง มีความต้องการหรือคาดหวังให้ผู้บริหารพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองในด้านต่างๆ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงศ์ การเกษ (2547 : 108-116) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านความเป็นผู้นำ สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริประภา ศิลาโท (2551 : 71-72) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน โรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่ การศึกษาอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามสภาพจริง

ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันและด้านการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552 : 65 - 66) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีจำแนกเพศ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านทักษะ ด้านการจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และด้านบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01

2.2 ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 26 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าความคาดหวังของครูในด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้และความคิด ทำให้ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานไม่เท่ากันมีมุมมองและทัศนคติที่แตกต่างกัน ครูที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมมีแนวคิดที่หลากหลายกว่า เคยประสบพบเจอปัญหาและเคยปฏิบัติงานร่วมกับผู้คนมาหลากหลายแบบมากกว่า เกิดการเรียนรู้ในเรื่องต่างๆมากกว่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถเผชิญปัญหาต่างๆ ได้อย่างมั่นคง มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า รวมไปถึงมีมุมมองเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี กับครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ด้านคุณลักษณะตาม มาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญเรือน นันตะกุล (2548 : 72-73) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนประจำจังหวัด ในภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพิชชา ด้ายไธสง (2556 : 120) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่าความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะทางสติปัญญา ด้านลักษณะทางบุคลิกภาพ และด้านลักษณะทางสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสรวิชัย พลธีรบุท (2557 : 75-76) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครู โรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต26 จำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพและด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ขอบข่ายหรือภาระงานหลักของโรงเรียนอาจจะไม่แตกต่างกัน แต่ในรายละเอียดปลีกย่อยของงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันก็ต้องมีความแตกต่างกันอยู่บ้าง ไม่มากก็น้อย ยกตัวอย่างเช่น ในเรื่องของบุคลากรในโรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ก็ต้องมีจำนวนบุคลากรที่มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก การบริหารจัดการคนหมู่มากก็ต้องมีความยุ่งยากมากกว่า จึงต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน รวมไปถึงมีประสบการณ์ที่มากกว่า อีกทั้งในเรื่องของงบประมาณ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าย่อมจะได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ถ้าหากผู้บริหารไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง หรือไม่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับด้านงบประมาณที่หลากหลายอาจส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความไม่ราบรื่นเท่าที่ควร และนอกจากนี้ก็จะสังเกตได้ว่าผู้บริหารที่ย้ายมาจากโรงเรียนขนาดเล็กกว่ามาสู่โรงเรียนที่ใหญ่กว่าก็ต้องมีการปรับตัวในหลายๆด้านอยู่พอสมควร ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ และด้านการปฏิบัติตน นั่นก็เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ารายละเอียดของงานในโรงเรียนที่ใหญ่กว่ามีความยุ่งยากซับซ้อนและต้องใช้ความละเอียดรอบคอบมากกว่า ดังนั้นจึงส่งผลให้ครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกำจัด ชลสวัสดิ์ (2549 : 112-113) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยะของเขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสุใจ ศิริสมบัติ (2550 : 96-99) ได้ศึกษาคุณลักษณะ

ที่เป็นจริงและพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การเปรียบเทียบ คุณลักษณะที่เป็นจริงของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน 2 ด้าน คือคุณลักษณะด้านภูมิรู้และด้านภูมิธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาศกุล สิงหวสิน (2554 : 118-122) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามขนาด โรงเรียนที่ปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. จากผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพ ของคุรุสภา พบว่า 1) ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพข้อที่มีความ คิดเห็นมากที่สุดคือ ควรมีความรอบรู้ในทุก ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการเป็นผู้นำของครูในทุกๆด้านที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษา ดังนั้นครูจึงมีความคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความรอบรู้ และมีประสบการณ์ ที่หลากหลาย สามารถให้คำแนะนำกับครูได้ และเป็นผู้ที่มีการแสวงหาความรู้ใหม่ๆให้ทัน ต่อสถานการณ์ในปัจจุบันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงพร คีวงหวา (2547 : 47-49) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดของครูและ ผู้ปกครองในเขตห้วยขวาง พบว่า ครูและผู้ปกครองมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำมากทั้ง 4 ด้าน โดยมีค่าความคิดเห็นเป็นลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความรู้ความสามารถทั่วไป ด้านบุคลิกภาพ ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และสอดคล้อง กับงานวิจัยของอำนาจ ปาละพันธ์ (2549 : 57-61) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรม โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

2) ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานข้อที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือ ควรเป็นผู้ที่มีภาวะ ผู้นำ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความคาดหวังว่า ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำและเป็นผู้ในการ ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ อาศัยความร่วมมือร่วมใจ ในการทำงาน สามารถสร้างทีมงานได้ ไม่ใช่เป็นเพียง ผู้สั่งการเท่านั้น เข้าใจและเห็นอกเห็นใจครูผู้ได้บังคับบัญชา บุคลากรในสถานศึกษาจึงจะให้ความ

ไว้วางใจและให้การทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความรู้และเต็มความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติพงษ์ การเกษ (2547 : 108-116) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา พบว่า ผู้บริหาร ครู ศึกษานิเทศก์ และกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าเฉลี่ยคะแนนจากสูงไปต่ำ คือ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการบริหารงาน ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาการและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวิรัตน์ จันทร์สุวรรณ (2547 : 83) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเรียงลำดับ ดังนี้ การมีภาวะผู้นำด้านการศึกษา ความสามารถในการวางแผนและความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ความมีประสิทธิภาพเฉพาะตน ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีภาวะผู้นำชุมชน และการมีภาวะผู้นำด้านศาสนา วัฒนธรรมและจริยธรรม 3) ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ควรมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูมีความคาดหวังว่าหากผู้บริหารเป็นคนที่มีคุณธรรม จริยธรรม แล้วผู้บริหารจะแสดงออกด้วยการกระทำเฉพาะสิ่งที่ถูกต้องและดีงามในทุกๆ เรื่อง ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้อื่น เสียสละ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบรรพต พันธุ์หินกอง (2547 : 53) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริประภา สีลาโท (2551 : 71-72) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสตรีตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาศุพรรณบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกครูชายและครูหญิง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครูอยู่ในระดับมากที่สุดนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระประสิทธิ์ วิชโย (แก่นชา) (2552 : 150 -156) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศระบุรี เขต 2 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ค้นพบข้อมูลที่สำคัญอันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อกำหนดนโยบายในการพัฒนาผู้บริหาร และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ จึงขอเสนอแนะโดยสรุป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารอย่างถ่องแท้ และควรเป็นผู้มีประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในทุกครั้งที่มีโอกาส เพื่อให้ตนเองมีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป
2. ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มุ่งมั่นที่จะพัฒนาทุกๆ ด้านในสถานศึกษา เป็นผู้นำในการปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำ และควรมีการกำหนดนโยบายที่ปฏิบัติได้ง่ายและเกิดประโยชน์อย่างแท้จริง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้การส่งเสริม และสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองในทุกๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้และประสบการณ์ที่หลากหลายขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานโดยใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ทั้งนี้เพื่อให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อที่จะให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป
3. ด้านคุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ มีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตามกฎระเบียบ มีความประพฤติที่ดีงามเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นผู้ที่เชื่อมั่นในระบอบประชาธิปไตย ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีในทุกๆ ด้าน เพื่อให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาให้การยอมรับและเกิดความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถส่งผู้ให้การปฏิบัติงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของครูมีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อื่นๆ เพื่อที่จะได้ทราบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารในเขตอื่นๆ
2. ควรศึกษาและเปรียบเทียบความคาดหวังของนักเรียนและผู้ปกครองที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้ปกครองและนักเรียนต่างก็เป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเพื่อที่จะได้ทราบทัศนคติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษาอื่นๆ
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University
BURIRAM RAJABHAT UNIVERSITY

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกรานต์ คชชะ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี ตามความคิดเห็นของครูในสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา) ฉะเชิงเทรา. นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). เอกสารประกอบการพัฒนาหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจ. นครปฐม : สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- กำจัด ชลสวัสดิ์. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- กิตติพงศ์ การเกษ. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 39 ตามความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เกษม วัฒนชัย. (2545). สรุปสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- แก้วตา ไทรงาน และคณะ. (2548). ผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คมศักดิ์ ชมภูวงษ์. (2555). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

จันทร์ธานี สงวนนาม. (2551). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2.

กรุงเทพฯ : บুক พอยท์

จิทธิญา คอนสำราญ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำกับการบริหารวิชาการ
ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 2.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เลข : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเลย.

จินตนา บุญบงการ และณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์. (2546). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ :

ซีเอ็ดยูเคชั่น.

จิระ งามศิลป์. (2549). เตรียมสอบผู้บริหารสถานศึกษา (สพฐ.) ความรอบรู้ทั่วไป. ชัยภูมิ :

ม.ป.ท.

เจริญ ไวรวิจันกุล. (2545). การบริหาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี. สุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

เฉลียว เกษจันทร์ทิวา. (2553). ความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของ

เทศบาลตำบลภาชี อำเภอกาฬิ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.

(สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา). พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาลัษราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชนากัทร เกิดประกอบ. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมือ

อาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา).

พระนครศรีอยุธยา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัษราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2546). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.

ชัยรัตน์ กรุรัมย์. (2555). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็น

ของครูผู้สอนในสถานศึกษากลุ่มโนนดินแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี :

มหาวิทยาลัยบูรพา.

ไชยา ระกาศรี. (2549). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ธีระฟิล์ม.

ณฤทธิ ลิทธิจันทร์. (2549). คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์และคุณลักษณะที่เป็นจริงของ

ผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ :

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.

- ดวงพร คิ้วหวา. (2547). **คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับปฐมวัย ตามความคิดเห็นของครูและผู้ปกครองในเขตห้วยขวาง.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.
- ถวิล เกื้อถวิลวงศ์. (2547). **การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ทฤษฎีวิจัยและการปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ทรงพล ถนอมวงษ์. (2549). **คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยสารพัดช่างจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เทวัน ทิพย์กระโทก. (2555). **พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- เทอดศักดิ์ ถวิล. (2552). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่คาดหวังของผู้นำนันทนาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ สถาบันพลศึกษา วิทยาเขตภาคกลาง.** ปริญญาานิพนธ์ วท.ม. (การจัดการนันทนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). **การบริหารผู้ศตวรรษที่ 21.** กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). **การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.
- _____. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารสถานศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : แอล ดี เพรส.
- ธีรศักดิ์ คงคาสวัสดิ์. (2549). "6 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่แตกต่างกัน." *The First Quality Magazine in Thai*. 12(101): 40 – 43.
- นงลักษณ์ ทองศรี. (2549). **องค์การและการจัดการ Organization and Management.** บุรีรัมย์ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นพพงษ์ บุญจิตราคุสัย. (2549). **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพฯ : บพิตรการพิมพ์.
- นลินทิพย์ พิมพ์กลัด. (2547). **เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการจัดการเชิงกลยุทธ์.** บุรีรัมย์ : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- นิศย์ สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ.** กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

- บรรพต พันธุ์หินกอง. (2547). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด.** วิทยานิพนธ์. ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สุรินทร์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). **การบริหารงานบุคคล Personnel management.** กรุงเทพฯ : รวมสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บุญชัย โกศลธนากุล และวิมลกานต์ โกสุมาต. (2549, เมษายน). “กลยุทธ์การสร้างทีมเวิร์ค
สู่ความสำเร็จ,” **ศ.ด.ค.สาร.** 14(4) : 14.
- บุญมัน ธนาศุกววัฒน์. (2549). **จิตวิทยาธุรกิจ .** อุดรดิตถ์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏอุดรดิตถ์.
- บุญยานุช คลื่นแก้ว. (2550). **คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร
ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). อุดรธานี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- บุญเรือน นันตะกุล. (2548). **คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลประจำจังหวัด
ในเขตภาคเหนือตอนบน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู.** วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). ลำปาง : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- ประยูร แจ่มจรัส. (2548). **การศึกษาการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามภารกิจ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาสารคาม.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ประสาธ อิศรปริศา. (2549). **การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. เอกสารประกอบการสอน
ชุดวิชา การบริหารงานวิชาการในโรงเรียน.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ประสิทธิ์ ชูณิกากอน. (2549). **คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนมีอาชีพที่ชุมชนต้องการในเขตพื้นที่
การศึกษามุกดาหาร.** วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์. (2555). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.
พิมพ์ครั้งที่ 2.** บุรีรัมย์ : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ปรีชา เพ็ชรฉกรรจ์. (2547). **คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1ตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอเมือง.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. (2547). จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. เชียงใหม่ : ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจน์ สะเพียรชัย. (2546). ผู้บริหารการศึกษากับการวิจัยเพื่อสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ : สำนักนโยบายและแผนการศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- พจน์พร สงกุล (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(การบริหารการศึกษา). นบุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- พรทิพย์ อัยยิมพันธ์. (2547). Leadership for Organizational Effectiveness. การบริหารคน. ม.ป.ท. : ม.ป.พ.
- พรพิมล นิยมพันธุ์. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ระยอง : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- พระประสิทธิ์ วิชโย(แก่นชา). (2552). คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- พิสิฐ มหามงคล. (2546). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการให้บริการของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ ศบ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประจักษ์. (2552). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- มารินทร์ เมฆดี. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเขตการศึกษา 5 ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาโรงเรียนสังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- มาศกุล สิงหวศิน. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานบุรีรัมย์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นบุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- เมตต์ เมตต์การุณจิต. (2547). การบริหารการศึกษาแบบมีส่วนร่วม:ประชาชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและราชการ. กรุงเทพฯ : บุคพอยท์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2546). ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ : มติชน.
- วิเชียร วิทยาอุคม. (2550). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- วินัย คิสสงค์. (2550). การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา. กรุงเทพฯ : ชารอักษร.
- วิรัตน์ จันทร์สุวรรณ. (2547). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ จ.ม. (การบริหารการศึกษา). กาญจนบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วิรัช วรรณศรี. (2545). การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอพนม จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ศิริประภา ศิลาโท. (2551). คุณลักษณะของผู้บริหารสตรี ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). นครราชสีมา : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริพร กองแก้ว. (2548). สภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ม.ป.พ.
- ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). Benchmarking ทางจัดคู่ความเป็นเลิศทางธุรกิจ. กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- สรวิชัย พลธีรยุทธ. (2557). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของ ครูโรงเรียนเทศบาล จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.

- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). มาตรฐานการประกอบวิชาชีพ. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.ksp.or.th/ksp2013/content/view.php?mid=136&did=255&tid=3.&pid=6>.
- สำนักพัฒนาการฝึกหัดครู. (ม.ป.ป.). “หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน”,
เอกสารสาระการเรียนรู้ประกอบการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ
กระทรวงศึกษาธิการ.
- สิทธิชัย เครือทิวา. (2548). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ
ครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ลพบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- สุดใจ ศิริสมบัติ. (2550). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุรพล วังสินธุ์. (2545, มิถุนายน). “การบริหารโรงเรียนตามแนวปฏิรูปการศึกษา,”
วารสารวิชาการ. 5(6) : 29–30.
- สุรเทพ ไชยสาร. (2548). การระดมทุนเพื่อพัฒนาการศึกษา:กรณีศึกษาโรงเรียนวัดกระทุ่ม
จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- สุพัตรา จุณณะปิยะ. (2546). คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์. นครปฐม :
ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน.
- สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการปฏิบัติ. เชียงราย : สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- เสรี ปั่นสมสกุล. (2548). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของครู
ในเขตอำเภอวัฒนานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

- เสาวภา สัมพูน. (2555). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู
 ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- หวน พิณรุฬห์. (2549). นักบริหารมืออาชีพ. กรุงเทพฯ : พิณรุฬห์การพิมพ์.
- หวน พิณรุฬห์. (2552). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- องอาจ เหลืองอ่อน. (2547). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ตั้งกักสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 1.
 วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อคุลย์ มะลัยสิทธิ์. (2547). สภาพการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน
 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏบุรีรัมย์.
- อนันต์ชัย พงศ์สุวรรณ. (2549). เอกสารคำสอนรายวิชาหลักการบริหารการศึกษา. บุรีรัมย์ :
 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อรพิชชา ด้ายไชสง. (2556). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์
 : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อังกราวรรณ บุญบงค์. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 (การบริหารการศึกษา). บุรีรัมย์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อำนาจ ปาละพันธ์. (2549). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ตามทัศนะของครูผู้สอน
 ในโรงเรียนประถมศึกษา ตั้งกักกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
 (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2546). เอกสารประกอบการศึกษา วิเคราะห์ทางวิชาการบริหารการศึกษา
 เรื่องผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ. กรุงเทพฯ : ภาควิชาการบริหารการศึกษา
 คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย หิรัญโต. (2544). ศิลปะศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- อุบล เพียรพิทักษ์. (2548). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). ฉะเชิงเทรา :
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2545). ภารกิจผู้บริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

- Campbell, V. & Sallade, B.F. (1968). "An Empirical Investigation of the Relationships between Leader Power Bases and Subordinate Performance and Satisfaction." **Dissertation Abstract International**. 36(12) : 3550-A.
- Campbell, R.F. et al. (1978). **Introduction to Educational Administration**. 5th ed. Bonton : Allyn and Bacon.
- Collins, C.B. (1997). **English Dictionary**. England : Harper Collins.
- Eakin, C. (1997). "Perceptions of Principals and Teachers Concerning Desirable Leadership Traits for Principals in St. Louis Elementary Schools." **Dissertation Abstract International**. 57(3) : 158-A.
- Edmonson, J.B. (1995). **The Administration of the Modern Secondary of Education**. 4th ed. New York : Macmillan.
- Fiedler, F.E. (1999). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York : McGraw-Hill Book
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw-Hill Book .
- Hersey, P. & Blanchard, K. (1972). **Management of Organizational Behavior : Utilizing Human Resources**. Englewood Cliff, NJ : Prentice-Hall.
- House, W.K. (2001). **Educational Administration**. Singapore : McGraw-hill.
- Jones, J.J. et al. (1969). **Secondary School Administration**. New York : McGraw-hill.
- KneZevik, S.J. (1984). **Administration of Public Education**. 4th ed. New York : Harper and Row.
- Magnuson, W.G. (1971). **The Characteristics of Successful School Business Management**. Doctoral Dissertation, Educational Administration, University of Southern California : Los Angeles, U.S.A.
- Marillyn, L.G. & Linda, H.W. (1994). **The Study of Administer Real Characteristic in Town and Rural**. (Online). Available: members/sp.Cfm?.AN = ED.372474.
- Marler, H.R. (1973, January). "The High School as Perceived by Group of Students from 13 School in Utah," **Dissertation Abstracts International**. 23 : 3194-A.
- Mccarty, P.L. (1988). **Chemistry for Environmental Engineering**. New York : McGraw-hill.
- Mccleary, L.E. & Hencley, S.P. (1970). **Secondary School Administration**. New York : Dodd, Mead & Company.

- Nuebert, M.J. (1988). "A Functional – based Modern Informal. Leadership Perception in Intact Work Team (Team interaction)." **Dissertation Abstracts International**. 59(5) : 1665-A.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of Leadership**. New York : Free Press.
- Stueber, R.E. (2002). The Characteristics of an Effective Lutheran High School Administrators. **Dissertation Abstract International**. 61(2) : 61-05A.
- Vroom, T. & Yetton, R. (1973). **The Leadership Decision –Making Theory**. New York : Free Press.
- Webster, F.E. (1994). **Maker Driven management, Using the New Marketing Concept to Create a Customer Oriented Company**. New York : John Wiley & Wilkins.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือในการวิจัย

หนังสือขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๕๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณมณูญ เพชรมีแก้ว

ด้วย นางสาวยุพงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำ การวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๕๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/ว๙๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณสุกรี เป้าน้อย

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/วศ๐๐

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๙ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน คุณนิติพันธ์ ทหารศรีภูมิ

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พิจารณาแล้วว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในเรื่องนี้อย่างดียิ่ง จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการทำการวิจัยและศึกษาข้อมูลครั้งนี้ เพื่อให้ผู้ทำการวิจัยจะได้ดำเนินการในขั้นตอนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดอนุเคราะห์และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมकुณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/วศ๐๑

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนพัคฆภูมิวิทยาคาร

ด้วย นางสาวยุพยงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้นักศึกษามีความประสงค์ในการทดลองใช้เครื่องมือ ในการวิจัยที่จะใช้กลุ่มตัวอย่างจริงเพื่อหาประสิทธิภาพของเครื่องมือในการวิจัย

ดังนั้นจึงขออนุญาตให้ นางสาวยุพยงค์ สุรักษา ใช้เครื่องมือในการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสำหรับ กำหนดการทำงานผู้ทำการวิจัยจะประสานในรายละเอียดอีกครั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานคณบดี

โทร ๐ ๔๔๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๔๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖



ที่ ศธ.๐๕๔๕.๑๑/วศ๑๒

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
ถนนจิระ อำเภอเมืองบุรีรัมย์
จังหวัดบุรีรัมย์ ๓๑๐๐๐

๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ด้วย นางสาวยุพงค์ สุรักษา นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต ๒๖ โดยมี ดร.รพีพรรณ พงษ์อินทร์วงศ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยการนี้นักศึกษามีความประสงค์เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามผู้เกี่ยวข้องในการศึกษาวิจัยดังกล่าว จึงขออนุญาตอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บข้อมูลในหน่วยงานของท่านด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤมล สมคุณา)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๕๖๑ ๑๒๒๑ ต่อ ๗๔๐๑-๒

โทรสาร ๐ ๔๕๖๑ ๒๘๕๘

มือถือ ๐๘ ๖๔๖๘ ๑๖๕๖

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
Buriram Rajabhat University

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครู
สภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยทำขึ้นเพื่อสอบถามเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

ซึ่งแบบสอบถามมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา

ตอนที่ 3 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา (เพิ่มเติม)

2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสภา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

จึงไม่มีคำตอบใดถูกหรือผิด เป็นการแสดงทัศนะของแต่ละท่านที่ปฏิบัติงานในสถานะที่แตกต่างกัน

3. ผู้ตอบแบบสอบถามฉบับนี้คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 26

4. แบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาวิจัยและประมวลผลในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือหน้าที่การงานของท่านแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารการศึกษาเพื่อหาแนวทางในการคัดเลือก หรือปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณลักษณะตามที่ครูคาดหวัง

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวอุษงค์ สุรักษา

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อการวิจัย โปรดตอบแบบสอบถามให้สมบูรณ์

การวิเคราะห์จะดำเนินการ โดยภาพรวม ไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแต่อย่างใด

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ () ชาย () หญิง
2. ประสบการณ์ทำงาน () ต่ำกว่า 5 ปี () ตั้งแต่ 5 – 10 ปี () มากกว่า 10 ปี
3. ระดับการศึกษา () ปริญญาตรี () ปริญญาโท () ปริญญาเอก
4. ขนาดโรงเรียน () ขนาดเล็ก () ขนาดกลาง () ขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26

คำชี้แจง กรุณาพิจารณาข้อความในแบบสอบถามว่า ท่านมีความคาดหวังเกี่ยวกับคุณลักษณะ

ด้านการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละข้ออยู่ในระดับใด

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับหน้าความคาดหวังของท่าน ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง มีความคาดหวังน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		5	4	3	2	1
0	ความสุชมรอบคอบ.....	/
00	เป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงความคิดเห็น	/

จากตัวอย่างข้อ 0 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการมีความสุชมรอบคอบมีความคาดหวังในระดับมากที่สุด

ข้อ 00 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่าคุณลักษณะของผู้บริหารในด้านการเป็นผู้กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงมีความคาดหวังในระดับมาก

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ						
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา					
2	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา					
3	มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา					
4	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ					
5	มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่					
6	มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ					
7	มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี					
8	มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา					
9	มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ					
10	มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน					
11	มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา					
12	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร					
13	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร					
14	มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี					
15	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารวิชาการไม่น้อยกว่า 2 ปี					
16	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณและบุคคลไม่น้อยกว่า 2 ปี					
17	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านกิจการนักเรียนไม่น้อยกว่า 2 ปี					
18	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารทั่วไปไม่น้อยกว่า 2 ปี					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน						
19	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษา					
20	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดขึ้น กับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน					
21	มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ศักยภาพ					
22	พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้ เกิดผลจริง					
23	พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มี คุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ					
24	ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลการ					
25	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็น ระบบ					
26	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์					
27	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา					
28	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ					
29	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์					
คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน						
30	ไม่ประพฤติตนในทางที่เกี่ยวข้อกับอบายมุข					
31	ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม					
32	ไม่ประพฤติผิดในทางชู้สาวหรือมีพฤติกรรมล่วง ละเมิดทางเพศ					
33	ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคาดหวัง				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน(ต่อ)						
34	สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ					
35	แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ					
36	รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ					
37	มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ					
38	ไม่คูหมีน เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้อื่น					
39	ไม่ใช้ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ					
40	ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น					
41	ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่					
42	ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ					
43	มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา					
44	ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข					
45	เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง					
46	เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการ เพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และศิลปวัฒนธรรม					

ตอนที่ 3

**คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (เพิ่มเติม)**

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความคาดหวังของครูที่มีต่อคุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา (ถ้ามี)

คุณลักษณะตามมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

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

คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน

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

คุณลักษณะตามมาตรฐานการปฏิบัติตน

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

ขอขอบคุณที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถามครบถ้วน

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อที่	คนที่			ΣR	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
17	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
18	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ(ต่อ)

ข้อที่	คนที่			ΣR	IOC	สรุปผล
	1	2	3			
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE(ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30 N of Items = 46

Alpha = .9520

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
1	มีความรู้เกี่ยวกับหลักบริหารการศึกษา	3.388
2	มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการบริหารการศึกษา	2.296
3	มีความรู้ด้านนโยบายและการวางแผนการศึกษา	2.214
4	มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารด้านวิชาการ	2.086
5	มีความรู้ด้านการบริหารด้านธุรการ การเงิน พัสดุและอาคารสถานที่	2.121
6	มีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ	2.296
7	มีการบริหารงานกิจการนักเรียนที่ดี	4.111
8	มีความรู้ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา	2.168
9	มีความรู้ด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	3.731
10	มีการบริหารการประชาสัมพันธ์และความสัมพันธ์ชุมชน	4.710
11	มีความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	5.303
12	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโททางการบริหาร	2.252
13	มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกทางการบริหาร	2.301
14	มีประสบการณ์ด้านปฏิบัติการสอนไม่น้อยกว่า 5 ปี	2.256
15	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารวิชาการ ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.515
16	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านงบประมาณและบุคคล ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.236
17	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านกิจการนักเรียน ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.945
18	มีประสบการณ์ในตำแหน่งรองผู้บริหารสถานศึกษาด้านบริหารทั่วไป ไม่น้อยกว่า 2 ปี	3.976
19	ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา	2.646
20	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน	2.646
21	มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ	2.049
22	พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	3.140

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
23	พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็นลำดับ	3.485
24	ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร	2.324
25	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ	2.016
26	ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์	3.610
27	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	2.156
28	เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ	3.228
29	สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์	2.256
30	ไม่ประพฤตินในทางที่เกี่ยวข้อกับอบายมุข	2.117
31	ไม่แสดงกิริยาที่ไม่สุภาพเป็นที่น่ารังเกียจในสังคม	2.479
32	ไม่ประพฤตินในทางชั่วหรือมีพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศ	3.024
33	ศึกษา ค้นคว้า ริเริ่มสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2.297
34	สร้างผลงานที่แสดงถึงการพัฒนาความรู้และความคิดในวิชาชีพจนเป็นที่ยอมรับ	3.214
35	แสดงความชื่นชมและศรัทธาในคุณค่าของวิชาชีพ	4.583
36	รักษาชื่อเสียงและปกป้องศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพ	2.662
37	มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และแบบแผนของทางราชการ	5.821
38	ไม่คูหมั่น เหยียดหยาม ให้ร้ายผู้อื่น	2.443
39	ไม่ใช้ความรู้ หรือตำแหน่งหน้าที่ทางการบริหารแสวงหาประโยชน์เพื่อตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ	3.454
40	ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการปกป้องพวกพ้องของตนเองที่กระทำผิด โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่เกิดขึ้น	3.889
41	ไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากผู้รับบริการในงานตามบทบาทหน้าที่	3.367
42	ไม่ปกปิดความรู้และให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมประกอบวิชาชีพเมื่อได้รับการร้องขอ	5.983
43	มีความรัก ความสามัคคี และร่วมใจกันผนึกกำลังในการพัฒนาการศึกษา	2.366

ข้อที่	ข้อความ	ค่าอำนาจจำแนก
44	ยึดมั่น สนับสนุน และส่งเสริม การปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข	3.989
45	เป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	2.534
46	เป็นแบบอย่างในการวางแผน พัฒนา และดำเนินการเพื่ออนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม พัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ศิลปวัฒนธรรม	2.714

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวอุษงค์ สุรักษา
วัน เดือน ปี เกิด	22 พฤษภาคม 2531
สถานที่เกิด	21/1 หมู่13 ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	21/1 หมู่13 ตำบลนาข่า อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม
ตำแหน่งหน้าที่	ครู คศ. 1 โรงเรียนพัคณภูมิพิทยาคาร อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
สถานที่ทำงานในปัจจุบัน	โรงเรียนพัคณภูมิพิทยาคาร อำเภอพัคณภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2544 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านวังจาน โนนสำราญ อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2550 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนาข่าวิทยาคม อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2555 ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ศษ.บ.) สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2560 ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์