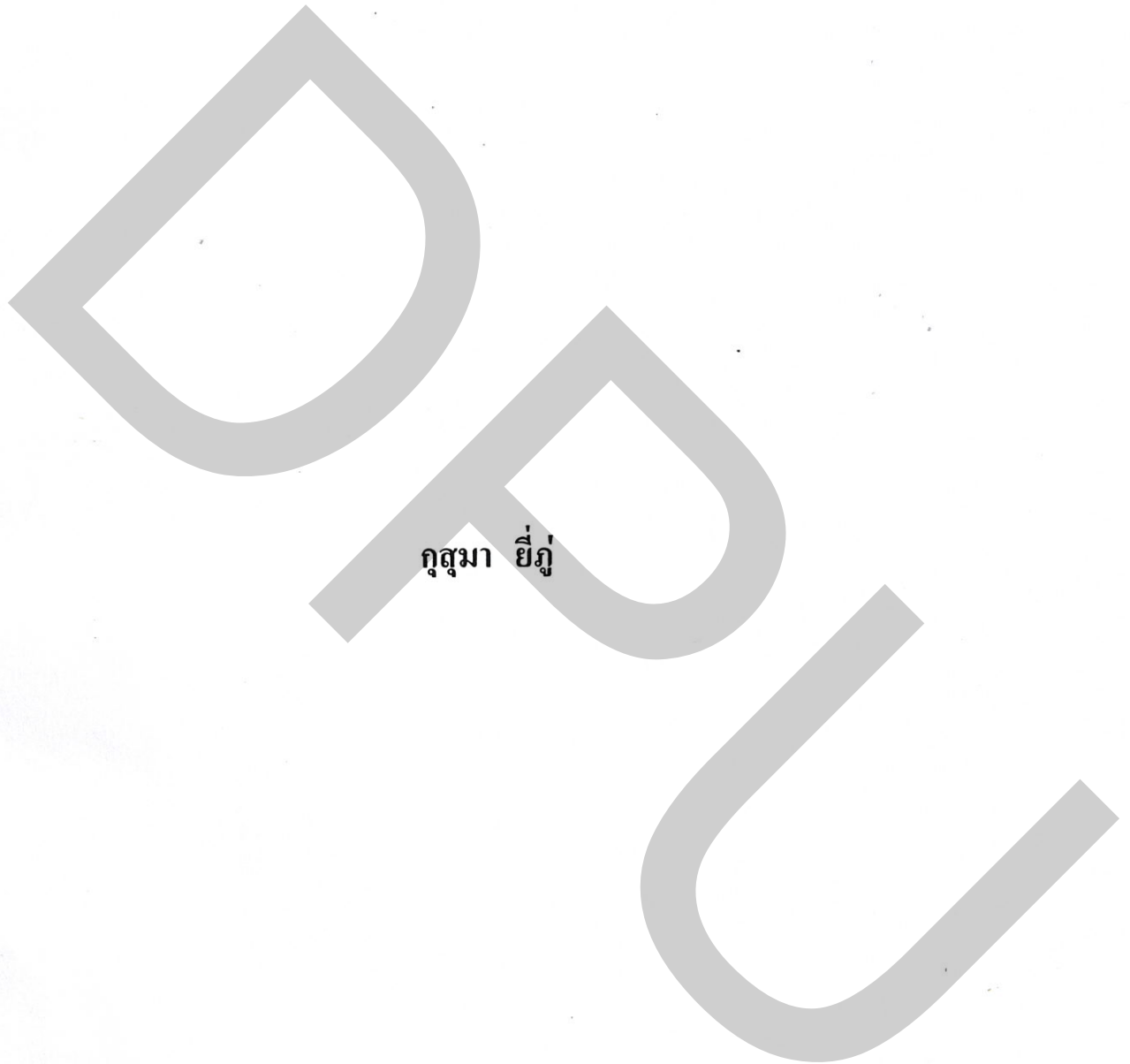




คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรศนะของครู
โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

พ.ศ. 2553

**The Desirable Characteristics of The Executive Professional as Viewed by
Teacher of Chumchonwatbangphai School under Nonthaburi Educational
Service Area Office 2**

KUSUMA YEEPU

**A Thematic Paper Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Education
Department of Education Management
Graduate School, Dhurakij Pundit University**

2010

เลขทะเบียน.....	0218140
วันลงทะเบียน.....	- 5 ก.ย. 2554
เลขเรียกหนังสือ.....	371.2011
	ก 732 ต
	[2553]
	ค 1

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครู
โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ครั้งนี้สำเร็จ
ลุล่วงด้วยความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากอาจารย์โชติ เข้มแสง รศ.ดร.กล้าทองขาว ผศ.ดร.ไพโรจน์ กลิ่นกุหลาบ
และผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ที่ให้ความกรุณา สละเวลาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น
และการตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการดำเนินการวิจัยจนเป็นผลสำเร็จ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้
ประสบการณ์ที่เป็นแนวทางในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ที่กรุณาตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ใน
การสร้างเครื่องมือวิจัยให้สมบูรณ์ ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการวิจัย
ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

และขอขอบคุณ คณะผู้บริหาร คณะครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ทุกท่านที่ได้ให้การ
ช่วยเหลือ ส่งเสริมสนับสนุนและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยประสบผลสำเร็จ

กุสุมา ยี่งู

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ฉ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญตาราง.....	ช
บทที่	
1. บทนำ.....	
1.1 ที่มาความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
1.3 ขอบเขตของการวิจัย.....	3
1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....	3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
1.6 กรอบแนวคิดในการทำวิจัย.....	5
2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ.....	6
2.2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ.....	42
2.3 โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่.....	76
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	82
3. ระเบียบวิธีวิจัย.....	91
3.1 ประชากร.....	91
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	91
3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ.....	92
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	92
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	92
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	93
4. ผลการวิจัย.....	94
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	94

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	94
5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	103
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	103
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	104
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	107
บรรณานุกรม.....	108
ภาคผนวก.....	122
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ.....	123
ภาคผนวก ข หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	125
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย.....	129
ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	131
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	138
ประวัติผู้เขียน.....	145

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิด.....	5
2.1 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ.....	17
2.2 ข้อมูลนักเรียน.....	80
2.3 ข้อมูลครูผู้สอนและบุคลากร.....	81
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่.....	95
4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ในทรรศนะของครูผู้สอน โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่.....	96
4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ด้านวิสัยทัศน์.....	97
4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์.....	98
4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ด้านความเป็นผู้นำ.....	99
4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ด้านทักษะในการบริหาร.....	100
4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ด้านวิชาชีพ.....	101

หัวข้อสารนิพนธ์	คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะ ของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานนทบุรี เขต 2
ชื่อผู้เขียน	กุสุมา ยี่ภู่
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์โชติ เข้มแสง
สาขาวิชา	การจัดการทางการศึกษา
ปีการศึกษา	2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอน จำนวน 55 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /FW

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิชาชีพ ด้านทักษะในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารมืออาชีพ ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ควรสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์และควรแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

Thematic Paper Title	The Desirable Characteristics of The Executive Professional as Viewed by Teacher of Chumchonwatbangphai School under Nonthaburi Educational Service Area Office 2
Author	Kusuma Yeepu
Thematic Paper Advisor	Arjarn Choti Yamsang
Department	Education Management
Academic Year	2010

ABSTRACT

The purpose of this research was to study teachers of chumchonwatbangphai school have attitude towards the desirable characteristics of the executive professional were as follows: 1) vision 2) initiative and creative 3) leadership in actions 4) management ability 5) professional leader. Samples were 55 teachers. Data collected by using questionnaires and analyzing of data are percentage, mean, standard deviation.

The results of research were as follow:

1) Teachers of chumchonwatbangphai school under Nonthaburi Educational Service Area Office 2 have attitude towards the desirable characteristics of the executive professional are in highest level as follow (1) leadership in actions (2) professional leader (3) management ability (4) vision moreover the initiative and creative is in high level.

2) The increase suggestion about the desirable characteristics of the executive professional as viewed by teacher of chumchonwatbangphai school under Nonthaburi Educational Service Area Office 2 indicate that the executive professional should be role model, creative leader, utilize from information and make the opportunity in any situation for developing personnel or organization, and take into considerable the impact of developing personnel, student and community before decisiveness in any action.

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหรือไม่ก็สูญสลาย ดังคำกล่าวของ William Shakespeare ที่ว่า “Things must change or cease.” ดังนั้น จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่เราต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว หน้าที่การงาน หรือสภาพแวดล้อม เป็นต้น (จุฑามาศ เจริญธรรม และคณะ, 2551 : 5) การขยายตัวและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี วัฒนธรรมและการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการปฏิรูปการเรียนรู้และการปฏิรูประบบบริหารเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา นำไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้งคนดี เก่ง มีความสุข ตลอดจนก่อให้เกิดความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (หมวด 5 มาตรา 39) ได้กำหนดรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาขึ้นใหม่ ให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่กำกับส่งเสริมและสนับสนุนภารกิจของสถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและบริหารทั่วไป นอกจากนี้ ปรัชญา เวสารัชช์ (2545 : 38) กล่าวว่า การกระจายอำนาจทางการบริหารการศึกษาเป็นการกระจายภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และการตัดสินใจในการบริหารงาน จากระดับกระทรวงลงไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติที่จะทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน

ตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี พุทธศักราช 2540 , 2550 และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 เป็นต้นมา การปฏิรูปการศึกษาตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการค่อนข้างจะเป็นรูปธรรมมากขึ้น ในองค์กรของการบริหารก็เริ่มเปลี่ยนแปลงไปจากระบบสรรหาบุคลากรเพื่อการเข้าสู่อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ก็เปลี่ยนเป็นการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งผู้บริหารมืออาชีพอย่างแท้จริง (ณรงค์ศักดิ์ พันชนะ โภ, 2547 : 3)

ในการรองรับการประกันคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา จะต้องบริหารงานตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 มาตรา 39 ที่มุ่งกระจายอำนาจ การบริหาร วิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษาให้มากที่สุด มาตรา 40 ที่ให้สถานศึกษาขึ้นพื้นฐาน และสถานศึกษา ระดับอุดมศึกษาดำกว่าปริญญาดำริ บริหารงานโดยคณะกรรมการสถานศึกษา และมาตรา 31 ที่ให้ กระทรวงศึกษาธิการ ทำหน้าที่กำหนดนโยบายแผนและมาตรฐานการศึกษา ตลอดจนสนับสนุน ทรัพยากร ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษา (เนตรนพิชญ์ จำปาทองเทศ, 2544 : 22-23)

คำว่า มืออาชีพ (Professional) จึงกลายเป็นคำสำคัญ (Key Word) ต่อบุคลากรทางการศึกษา ในห้วงเวลาดังกล่าวที่จะสร้างความมั่นใจ ความเชื่อมั่นให้กับสังคมส่วนรวม ที่มีต่อ ผลผลิตทางการศึกษาที่สังคมจะได้รับลักษณะของการเป็นมืออาชีพย่อมเป็นสิ่งที่ทุกคนทุกฝ่ายต่าง ยอมรับและคาดหวังได้ ในเกณฑ์ค่อนข้างสูงว่าจะสามารถนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ของงานได้ในที่สุด (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2543 : 27-28) จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารการศึกษา ทุกระดับ จะต้องมิวิสัยทัศน์ มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพร้อมจะเป็น ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2539 : 48-49)

ผู้บริหารสถานศึกษา โดยบทบาทที่เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ ในการบริหาร ปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการจัดการหรือเครื่องจักรกล คนเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุด เพราะแม้มีปัจจัยอื่นครบถ้วน ถ้าขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลของงานจะสำเร็จได้ยากยิ่ง (กิติมา ปรีดีคิดถ, 2532 : 82) การที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะสามารถ บริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ให้ดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายของการศึกษาให้มีคุณภาพและ ตอบสนองต่อสังคมได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะเข้าใจบทบาทหน้าที่ ขอบเขตของงาน และผู้บริหาร สถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน คือผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะการบริหารงาน (สุรัฐ ศิลปะอนันต์, 2542 : 14-15)

จากการที่ได้สัมภาษณ์คุณครู และคณะกรรมการสถานศึกษาของ โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ได้พบเห็นถึงปัญหาที่มีการสั่งสมมานานจนก่อให้เกิดปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ และแก้ไขไม่ได้ โดยเฉพาะปัญหาด้านการเรียน การสอน ด้านการบริหารจัดการ และด้านการเป็นผู้นำที่ดี ซึ่งอาจจะ

เป็นเพราะยังไม่มีผู้บริหารที่เป็นมืออาชีพเท่าที่ควร คณะคุณครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ได้มีการปรึกษาหารือกันเกี่ยวกับผู้บริหาร โรงเรียน จึงได้มีความคิดเห็นตรงกันว่าคุณครูส่วนใหญ่ ต้องการผู้บริหาร โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ที่เป็นมืออาชีพ ที่มีคุณลักษณะในด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ

ดังนั้น ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรณะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข พัฒนาคณะของตัวผู้บริหารให้มีคุณลักษณะของความเป็นมืออาชีพ

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรณะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

1.2.2 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรณะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรณะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ตามขอบข่าย 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ

1.3.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 55 คน

1.4 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1.4.1 เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารการศึกษา ในด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องบริหารตามแนวทางใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของ ผู้ร่วมงานและองค์กร

1.4.2 เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครบุรีเขต 2 ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ดีให้เห็นถึงความดีและความชำนาญ อันเป็นลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร โรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ

ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการวาดภาพปรากฏการณ์ในอนาคตได้สมจริง ทันสมัยต่อเหตุการณ์ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ตื่นตัวต่อความเคลื่อนไหวทางการศึกษา มีความสามารถในการบูรณาการงานต่างๆ มองภาพของงานได้ทะลุ ใฝ่ใจพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในอนาคต คาดคะเนปัญหา และสามารถวิเคราะห์ สังเคราะห์ การแก้ไขปัญหา

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การบริหารงาน มีความคิดในเชิงบวก สนใจในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขกฎระเบียบให้ทันสมัยอยู่เสมอ เห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ และประยุกต์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร สร้างทางเลือกให้ผู้ร่วมงานได้อย่างหลากหลาย สามารถยืดหยุ่นวิธีการเพื่อความสำเร็จของงาน มีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ และค้นคว้าวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความอดทนสูง ให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีโอกาสก้าวหน้า กล้าตัดสินใจ เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีความเป็นประชาธิปไตย วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความกล้าในการเผชิญกับปัญหาและ กล้ารับผิดชอบงานด้วยความมั่นใจ และสามารถโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านทักษะทางการบริหาร หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการบริหาร โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ กำหนดเป้าหมายของงานได้อย่างชัดเจน บริหารงานโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร ให้เสรีภาพทางวิชาการแก่ครู สร้างขวัญและ

กำลังใจให้เกิดกับผู้ร่วมงาน มองคนอื่นในแง่ดี อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่ใช่เวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการบริหารและเป็นนักมนุษยสัมพันธ์ชั้นสูง

ด้านวิชาชีพ หมายถึง เจตคติต่อวิชาชีพ อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างเต็มที่ มีพฤติกรรมการบริหารด้วยความซื่อสัตย์สุจริตสามารถตรวจสอบได้ มีความรอบรู้ในงาน และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ มีคุณธรรมตามมาตรฐานของสังคม มีความสามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน

ทรรศนะ (หรือทัศนะ) หมายถึง ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่ประกอบด้วยเหตุผล ซึ่งแม้จะแตกต่างหรือขัดแย้งกันก็นับว่ามีประโยชน์ เพราะจะเป็นแนวทางให้ผู้อื่นได้มีโอกาสใช้ดุลพินิจตัดสินใจเลือกวิถีทางแก้ปัญหาได้หลายทางด้วยความสุขุมรอบคอบขึ้น

ครู หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553

โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ที่จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ถึงระดับช่วงชั้นที่ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

1.6 กรอบแนวความคิดในการทำวิจัย

กรอบแนวความคิดในการทำวิจัย ครั้งนี้ ใช้กรอบแนวคิด คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ใน 5 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

กรอบแนวความคิด
<p>คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ด้านความเป็นผู้นำ 4) ด้านทักษะในการบริหาร 5) ด้านวิชาชีพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรนระณะของครูผู้สอน โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ
2. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
3. โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความหมาย ผู้นำและคุณลักษณะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางที่สำคัญในการเลือกผู้นำและค้นคว้าคุณลักษณะของผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพ

2.1.1 ความหมายของผู้นำ

พระธรรมปิฎก (2542 : 2) อธิบายความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่ประสานช่วยให้คนทั้งหลายรวมกัน โดยเป็นการอยู่ร่วมกัน หรือทำการร่วมกันก็ตาม ให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ประเวศ วะสี (2542 : 43) ให้ความหมายของผู้นำเช่นกันว่า หมายถึง ผู้ที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือมุ่งหมายร่วมกัน และรวมพลังกันปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

เสนาะ ดิยาวี (2544 : 183) ก็ให้ความหมายของผู้นำว่า หมายถึง บุคคลที่สามารถใช้อำนาจกระตุ้นผู้อื่นให้ทำงานหนัก ท่วมเทให้กับงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

สมคิด บางโม (2545 : 229) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง สมาชิกของกลุ่มที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อคนอื่นๆ ในกลุ่ม เป็นผู้ที่มีอิทธิพลไปยังคนอื่นมากกว่าการที่คนอื่นจะแผ่อิทธิพลมายังตน และสมาชิกคนอื่นๆ ยอมรับโดยสมัครใจว่า บุคคลนี้เป็นผู้นำของกลุ่ม และนำกลุ่มบรรลุเป้าหมายได้

ดูบริน เจ แอนดรูว์ (Du Brin J. Andrew. 1998 : 431) ได้กล่าวว่าผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่ทำให้ห้องค์การประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำ คือ บุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

สรุป ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถสร้างการยอมรับจากสมาชิก สามารถ ประสานให้สมาชิกในกลุ่ม หรือองค์กรร่วมแรง ร่วมใจ รวมพลังกัน ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จร่วมกันตามเป้าหมายที่ต้องการ

2.1.2 ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) องค์ประกอบของการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำ มี 4 ประการ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม ผลตอบแทน และสถานการณ์ ซึ่งการศึกษาเรื่องผู้นำ และทฤษฎีผู้นำในยุคแรกจะ เน้นการศึกษาลักษณะของผู้นำ (Leader Characteristics) และส่วนมากก็ใช้วิธีศึกษาถึงลักษณะนิสัย (Traits) ซึ่งศึกษาลักษณะแตกต่างทางบุคลิกภาพด้านต่างๆ ของผู้นำ (อารี เพชรสุค, 2537 : 126 - 128)

เพอร์วิน (Pervin.1989 : 290 , 306 , 324 อ้างถึงใน ขนิษฐา จินดาภู, 2546 : 10) ได้ รวบรวมทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) ตามการศึกษาของนักจิตวิทยาหลายท่าน ซึ่งกล่าวถึง คุณลักษณะไว้แตกต่างกัน ได้แก่ Allport ซึ่งได้จัดแบ่งคุณลักษณะบุคคลออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มแรกเป็นคุณลักษณะสามัญ (Cardinal Traits) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเด่นของบุคคล กลุ่มที่สองเป็น คุณลักษณะร่วม (Central Traits) คือ คุณลักษณะสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคล เช่น ความซื่อสัตย์ ความมีน้ำใจ ความก้าวร้าว เป็นต้น ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะควบคุมพฤติกรรมบุคคลใน สถานการณ์ต่างๆ และกลุ่มที่สามเป็นคุณลักษณะทุติยภูมิ (Secondary Traits) คือ คุณลักษณะต่างๆ ไปที่บุคคลแสดงออก มักเป็นอุปนิสัยในเชิงเจตคติ เช่น ความชอบหรือไม่ชอบสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นต้น ส่วน Eysenck ได้ศึกษา และพบว่าคุณลักษณะบุคคลที่มีความสำคัญนั้น คือ คุณลักษณะเก็บตัว และเปิดเผย นอกจากนี้ Cattell ยังได้ศึกษา คุณลักษณะบุคคลด้วยวิธีการ 3 แบบ คือ การบันทึก ประวัติ การใช้แบบสอบถาม และการตอบแบบทดสอบแบบปรนัย พบอุปนิสัย 20 คุณลักษณะ แต่ต่อมาได้จัดหมวดหมู่เหลือเพียง 16 คุณลักษณะ ซึ่งภายหลังนำมาสร้างแบบทดสอบปัจจัยด้าน คุณลักษณะ 16 ประการ (Sixteen Personality Factor Test) ได้แก่ คุณลักษณะการไว้ตัว – ออกสังคม สถิติปัญญาต่ำ – สถิติปัญญาสูง อารมณ์อ่อนไหว – อารมณ์มั่นคง อ่อนน้อมถ่อมตน – รักษาสิทธิตน สุขุม – ทำตัวตามสบาย เห็นแก่ได้ – มีคุณธรรม มีความละเอียด – อาจหาญ จิตใจมั่นคง – จิตใจ อ่อนไหว มีความไว้วางใจ – จิตใจหวาดระแวง เป็นนักปฏิบัติ – เพื่อฝัน มั่นคงเปิดเผย – ฉลาดมีเล่ห์ เหลี่ยม จิตใจสงบ – จิตใจหวั่นไหว นักอนุรักษ์ – นักทดลอง ฟังพากกลุ่ม – ฟังตนเอง ไม่มีวินัย – ควบคุมตนเอง อารมณ์อ่อนคลาย – อารมณ์ตึงเครียด

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait Theory) มีจุดเด่น และข้อจำกัดอยู่หลายประการ ซึ่งจุดเด่นนั้น ได้แก่ มีการสำรวจหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะหลายประการ มีการวิจัย และหาข้อมูลด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ จากการทดลอง การสังเกต หรือการใช้แบบสอบถาม รวมถึงมีการพัฒนาแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะอยู่เสมอ แต่ในขณะเดียวกันก็มีข้อจำกัด ได้แก่ การละเลยถึงการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสถานการณ์ และคุณลักษณะบุคคลที่เกิดขึ้น ผลการศึกษาคุณลักษณะนั้นจะเป็นบทสรุปที่ตายตัว ซึ่งมีได้คำนึงถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลงต่างๆ

2.2.3 ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man Theory)

ทฤษฎีมหาบุรุษ ถือว่าเป็นทฤษฎีหนึ่งที่ศึกษาตามแนวทางทฤษฎีคุณลักษณะ ทฤษฎีนี้มีความเชื่อพื้นฐานว่า ความเจริญก้าวหน้าของโลกในด้านต่างๆ ล้วนเป็นผลผลิตมาจากความสำเร็จของบุคคลที่เป็นผู้ยิ่งใหญ่ หรือมหาบุรุษทั้งหลาย นักวิชาการกลุ่มนี้เชื่อว่าผู้นำมีคุณลักษณะเฉพาะ หรือคุณลักษณะประจำตัวบางประการที่สามารถนำมาพิจารณาและอธิบายถึงศักยภาพและประสิทธิผลของภาวะผู้นำ พวกเขาเชื่อว่าคุณลักษณะที่มีติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิดเหล่านี้สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างผู้นำกับผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำได้ มีงานวิจัยจำนวนมากที่พยายามศึกษาตามทฤษฎีนี้ แต่ส่วนใหญ่ไม่สามารถยืนยันได้ว่าคุณลักษณะข้อใดของผู้นำที่จะสามารถใช้เป็นมาตรฐานในการสร้างหรือใช้ในการพัฒนาผู้ (Trewatha and Newport. 1982 อ้างถึงใน ประสิทธิ์เจียวศรี, 2544 : 45) ลักษณะผู้นำที่เป็นผลจากการค้นคว้าของนักวิชาการกลุ่มทฤษฎีมหาบุรุษ เช่น

ลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ มีส่วนสูงพอเหมาะ มีน้ำหนักพอเหมาะ มีรูปร่างหน้าตาดี และมีความกระปรี้กระเปร่า

ลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ มีความกระตือรือร้น มีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดริเริ่ม มีความเพียร และช่างจินตนาการ

ลักษณะทางสังคม ได้แก่ เข้าถึงจิตใจผู้อื่น รู้กาลเทศะ มีความอดทน และเป็นผู้ที่มีสถานภาพในสังคม

ลักษณะส่วนตัว ได้แก่ รู้จักใช้คำพูด เฉลียวฉลาด มีความรอบรู้ มีสมรรถภาพทางปัญญา และมีสมรรถภาพสูงในการทำงาน

2.2.4 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Theories of Leadership)

ทฤษฎีทางพฤติกรรมศาสตร์ มีแนวความคิดในการศึกษาที่เกี่ยวกับผู้นำโดยอาศัยการศึกษาพื้นฐานจากบุคลิกภาพหรือลักษณะนิสัยของผู้นำ ดังนี้

1) ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leadership) เป็นผู้นำที่นิยมใช้อำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองแต่เพียงผู้เดียว โดยไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในลักษณะของผู้นำแบบนี้โดยทั่วไปจะเรียกว่า “หัวหน้า”

2) ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และแก้ไขปัญหอย่างอิสระ ยอมรับแนวคิดเห็นของสมาชิกทุกคนในกลุ่ม มักจะใช้วิธีการตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือเกี่ยวกับงาน บุคลิกภาพของผู้นำประเภทนี้เป็นไปในลักษณะใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความนิยมยกย่องและเกรงใจ แต่ไม่เกรงกลัว จึงเรียกบุคคลที่มีลักษณะอย่างนี้ว่า ผู้นำแบบเสรีนิยม (Free – Rain Leadership) เป็นผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเสรีเต็มที่ ในความเป็นจริงนั้น ไม่มีผู้นำที่เป็นอย่างหนึ่งอย่างใดที่ชัดเจน เช่น แบบเผด็จการหรือแบบประชาธิปไตย มีลักษณะค่อนข้างเอนไปทางหนึ่งทางใดเท่านั้น

2.2.5 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency theories of leadership)

ความล้มเหลวของทฤษฎีคุณลักษณะและพฤติกรรมศาสตร์ ทำให้เกิดความคาดหวังในประสิทธิผลของผู้นำ ซึ่งมีมากกว่าคุณสมบัติด้านเฉพาะตัวหรือพฤติกรรม มีผู้วิจัยได้ศึกษาถึงรูปแบบลักษณะผู้นำต่างๆ ไปใช้บริหารในสถานการณ์จริง มีปัจจัยหลายประการที่ทำให้การบริหารบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แต่ละสถานการณ์เหมาะกับรูปแบบหนึ่งหรือประสมประสานกันหลายรูปแบบจึงจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ฉะนั้น จะไม่สามารถสรุปได้ว่าผู้นำแบบใดดีที่สุดสถานการณ์ที่กล่าวถึงนี้ เป็นลักษณะงานที่มีความสลับซับซ้อน ของโครงสร้างเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังพบอีกว่า แนวปฏิบัติของกลุ่ม ปัจจัยภายนอกองค์กร ความเครียด สภาพบรรยากาศ เหล่านี้มีอิทธิพลทั้งสิ้น การศึกษาปัจจัยมีผลต่อความเป็นผู้นำแบบต่างๆ มีความสำคัญเพื่อเสริมสร้างให้เกิดประสิทธิภาพในงาน

2.2.6 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : โมเดลเชิงสถานการณ์ของ Fiedler

ในทัศนะ Fiedler มองว่าบุคคลไม่สามารถเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเป็นผู้นำ ดังนั้น โมเดลเชิงสถานการณ์ของ Fiedler จะช่วยทำให้เป็นผู้นำได้เหมาะสมกับสถานการณ์ 3 ประการซึ่งกำหนดความสามารถในการสร้างความพึงพอใจของสถานการณ์ของผู้นำ มีดังนี้

1) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิก (Leader-Member Relation) เป็นระดับของความไว้วางใจร่วมกัน การให้การสนับสนุนระหว่างพนักงานและผู้นำ ซึ่งระบุถึงความเต็มใจของพนักงานที่ตอบสนองต่อการแนะนำของผู้นำตามทัศนะของ Fiedler ตัวแปรเชิงสถานการณ์ที่สำคัญที่สุดที่จะต้องพิจารณาในการทำให้เกิดรูปแบบผู้นำเหมาะสมกับสถานการณ์ เมื่อพนักงานและผู้นำไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้ความร่วมมือในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก็จะไม่ให้การสนับสนุน ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกก็จะไม่ดี

2) โครงสร้าง (Task Structure) เป็นระดับซึ่งเป้าหมายงาน วิธีการและมาตรฐานการทำงานมีการกำหนดอย่างชัดเจน มีการกำหนดไว้อย่างดีและสม่ำเสมอ เช่น งานการผลิตมีโครงสร้างระดับสูง ในขณะที่การสร้างสรรค์จะกำหนดงาน เช่น การวางแผนกลยุทธ์ที่ไม่รอบคอบรัดกุม จะทำให้มีระดับของโครงสร้างงานต่ำ Fiedler พิจารณาจากตัวแปรที่มีอิทธิพลและพิจารณาจากความพึงพอใจในสถานการณ์

3) อำนาจของตำแหน่ง (Position Power) เป็นระดับของอำนาจที่ได้รับอนุญาตโดยองค์การของผู้นำที่จะว่าจ้าง การได้รับรางวัล และกำหนดวินัยของพนักงาน เมื่อผู้นำมีอำนาจน้อยในการเลือกพนักงาน หรือเพิ่มเงินเดือน กลายเป็นจุดอ่อน ในขณะที่ผู้นำมีอำนาจที่จะจัดการในงานสูง อำนาจของตำแหน่งจะมีความเข้มแข็ง ถึงแม้ว่าอำนาจของตำแหน่งจะมีบทบาทมาก แต่ในทัศนะของ Fiedler มองว่าสิ่งนี้เป็นตัวแปรเชิงสถานการณ์ที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

ตัวแปร 3 ประการ เมื่อใช้ร่วมกันจำกัดสถานการณ์ ไม่ว่าจะจะเป็นความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจ ในการเป็นผู้นำในการประยุกต์ใช้โมเดล Fiedler ผู้นำจะต้องสำรวจผลกระทบของตัวแปรเหล่านี้ สำรวจความพึงพอใจของสถานการณ์แล้วพิจารณารูปแบบความเป็นผู้นำที่ดีที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้นๆ

2.2.7 ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงสถานการณ์ : ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย

ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เป็นทฤษฎีเชิงสถานการณ์ซึ่งยึดถือว่าประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นกับความสามารถที่จะจูงใจ และสร้างความพึงพอใจของพนักงานให้ทำงานทั้งหมดมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับทฤษฎีความคาดหวังของการจูงใจ (Expectancy Theory Motivation) พนักงานได้รับการกระตุ้นให้ทำงาน ถ้าเขาเชื่อว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย และถ้าเขาเชื่อว่าความสำเร็จในงานจะนำไปสู่รางวัลที่เขาพึงพอใจ การสร้างแนวความคิดนี้ ทฤษฎีเส้นทางสู่เป้าหมาย เสนอแนะว่าหน้าที่การจูงใจเบื้องต้นของผู้นำจะต้องจูงใจด้านรางวัลเพื่อแนะนำพนักงานให้ผ่านเส้นทางสู่เป้าหมาย ให้เดินทางสู่การแสวงหารางวัล ซึ่งเป็นเป้าหมายและกำจัดอุปสรรคที่จะทำให้ไม่บรรลุเป้าหมาย

2.2.8 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ

นักวิชาการ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะ ของผู้นำไว้หลายท่าน ทั้งต่างประเทศ และในประเทศไทย ดังนี้

บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ (2540 : 47 - 51) ได้กล่าวถึงผู้นำในยุค โลกาภิวัตน์ว่า ผู้นำที่ดี ต้องมีคุณลักษณะการเป็นผู้นำ 9 ประการ

1. ความซื่อสัตย์ คือ ความตั้งใจดำเนินงานที่ได้มอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตใช้ความอดุสาหะวิริยะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่กำหนด

2. ความน่าเชื่อถือ เป็นความรู้สึกอย่างหนึ่งที่มีต่อบุคคลหรือต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความน่าเชื่อถือที่มีต่อตัวผู้นำเกิดจากความรู้ ความสามารถ ความมีศีลธรรม การปรับตัว ความสุขุม รอบคอบ และความเป็นมิตรของผู้นำ

3. ความยุติธรรม เป็นสิ่งที่ผู้นำต้องคำนึงเสมอว่าทุกคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ คนที่มีปัญหาไม่ว่าจะอยู่ในระดับใด สามารถแก้ไข และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้เป็นไปในทางที่เหมาะสมได้ คนจะทำงานได้ดีหรือไม่ดี อยู่ที่การสอน การชี้แนะ และการจูงใจให้ยอมรับหลักการ เปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานก่อน การมองคนในแง่ดี ทำให้คนมีกำลังใจ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

4. ความมีเหตุผล ผู้นำต้องเป็นคนที่รอบรู้ที่เกิดจากการคิดวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับมาจากการฟัง การอ่าน และการตรวจสอบแหล่งข่าวข้อมูลอย่างเป็นกระบวนการ เพื่อให้ความคิดเกิดจากการโยงไปหา เหตุผล และการคิดจากผลย้อนกลับ ไปหาเหตุ ผู้นำเป็นผู้ที่รู้เท่าทันเหตุการณ์ เมื่อจะสั่งแต่ละครั้งต้อง คาดเคาได้ว่าผลอะไร จะตามมา หรือเมื่อเห็นความผิดปกติเกิดขึ้นในองค์กรต้องสามารถ บอกได้ว่ามาจากสาเหตุอะไร

5. ความรับผิดชอบ แนวคิดในปัจจุบันถือว่า ความเป็นผู้นำเกิดจากการพัฒนา บุคคล มิใช่เกิดจากคุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำเอง พฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเป็นผู้นำ คือ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดคือ คำพูด และการกระทำเป็นพฤติกรรมที่สำคัญของผู้ที่แสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบของผู้นำ หากผู้นำขาด พฤติกรรมนี้จะทำให้ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่อุทิศตนเองให้กับงานอย่างเต็มที่ หรือไม่ใช่ขีดความสามารถในตนเองทั้งหมดในการทำงาน

6. ความสามารถที่พึ่งพาได้ เป็นความสามารถในการเลือกคนที่มีความสามารถมา ทำงานในองค์กร และความสามารถในการก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันขององค์กร งานที่ สำเร็จลงได้มิใช่ด้วยความสามารถหรือความเก่งของคนใดคนหนึ่งแต่ต้องอาศัยทุกคน ผู้นำจึงต้อง ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมของความสามารถของทุกคนในองค์กร คือ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนมีความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างดี

7. ความเปิดเผยจะสะท้อนถึงความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ผู้นำต้องแสดงให้ผู้ร่วมงาน เห็นความรู้สึกที่แท้จริงและในฐานะที่ปรึกษาแนะนำเพื่อนร่วมงาน มีอิสระที่จะพูดด้วยความรู้สึก ที่แท้จริง ความเปิดเผยจึงมีความสำคัญต่อผู้นำ และผู้ร่วมงานที่ตั้งใจจะแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

8. ความคิดสร้างสรรค์ จะพิจารณาถึงต่างๆ ในแง่ความเป็นไปได้ของความเป็นจริง ไม่ใช่อย่างเพื่อฝัน และสามารถแยกแยะความแตกต่างของสิ่งต่างๆ ได้ชัดเจน

9. ความสามารถในด้านการทำงานของตนเอง ผู้นำต้องมีความรู้อย่างแท้จริงในงานที่ ทำ

ประเวศ วะสี (2541 : 47) ได้กล่าวถึงผู้นำตามธรรมชาติว่ามีลักษณะ ดังนี้ คือ

1. ฉลาด ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นคนฉลาดเสมอ แต่ผู้นำ (ผู้ดำรงตำแหน่ง) ที่ได้มาจากการแต่งตั้ง หรือโดยการเลือกตั้งไม่ว่าจะเป็นคนฉลาด เพราะการแต่งตั้ง และการเลือกตั้งมีเหตุปัจจัยที่ทำให้ไม่ได้ของแท้ แต่ในกระบวนการร่วมคิดร่วมทำ ของแท้จะปรากฏตัวให้สมาชิกได้รับรู้เสมอ

2. เป็นคนเห็นแก่ส่วนรวม คนเห็นแก่ส่วนรวมทำให้ส่วนรวมมีกำลัง คนเห็นแก่ตัวทำให้ส่วนรวมอ่อนกำลัง ในกระบวนการทำงานร่วมกัน ความเห็นแก่ตัว หรือความเห็นแก่ส่วนรวมจะปรากฏให้ผู้คนรับรู้ แต่ในการแต่งตั้ง และเลือกตั้ง คุณสมบัติเหล่านี้อาจยังไม่เป็นที่ปรากฏ

3. เป็นคนติดต่อสื่อสารกับผู้คนรู้เรื่อง คนฉลาด และเห็นแก่ส่วนรวม แต่เป็นคนไม่ติดต่อสื่อสาร หรือติดต่อสื่อสารไม่รู้เรื่องก็เป็นผู้นำไม่ได้

4. เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ผู้นำตามธรรมชาติจะเป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ ทำให้การทำงานในองค์กรราบรื่น มีความสุข และมีประสิทธิภาพ ซึ่งต่างจากการได้ผู้นำโดยวิธีอื่น ซึ่งมักมีเรื่องขัดแย้ง แดกแยกเรื่อรัง และทอนกำลังขององค์กร

ยงยุทธ เกษสาคร (2546 : 53 - 54) กล่าวว่า คุณลักษณะอันเป็นคุณสมบัติสำคัญยิ่งสำหรับการเป็นผู้นำ คือ การประพฤติปฏิบัติเช่นไรจึงจะนับได้ว่าเป็นผู้นำที่ดี สิ่งสำคัญประการแรกก็คือ การดูแลสุขภาพความเป็นอยู่ที่ดี และการเพิ่มความรู้ให้กับตนเอง การที่ผู้นำสามารถเพิ่มความรู้ให้กับตัวเองได้ก็เท่ากับว่า ได้ขจัดอุปสรรคที่ขวางกั้นไว้จากความเชื่อมั่นที่ผิดเป็นด้านแรกแล้ว โดยจะต้องยุติการกระทำใดๆ ตามใจตนเองโดยอัตโนมัติ เพราะการตามใจตนเองคิดเอง ทำเอง เชื่อมั่นตนเองมากเกินไปจะเท่ากับเป็นการป้องกันมิให้ได้มองเห็นความจริงที่แน่นอนในความถูกต้อง และความผิด จึงเป็นเหตุให้ไม่สามารถจะรับการสอนใดๆ ได้ทั้งสิ้น และยังเป็นการสกัดกั้นการที่จะยอมรับในแนวความคิดใหม่เข้ามา ผู้นำที่ดีจะต้องเรียนรู้การถ่วงถ่วงในสิ่งที่ผ่านเข้ามา ในขณะเดียวกันก็ต้องเปิดประตูความคิดให้กว้างไว้ ดังนั้น การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้อาจต้องใช้ความพยายามอดทนในการข่มใจขัดใจตนเองให้มาก เพื่อสร้างคุณสมบัติเฉพาะตนขึ้นมาใหม่ตามคุณลักษณะ ดังนี้

1. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรให้กระจ่างชัด รู้ซึ่งถึงอำนาจหน้าที่ และพันธกิจ (Mission) ในหน่วยงานที่ตนเองดูแลรับผิดชอบอยู่

2. ดำเนินการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับทุกฝ่ายทุกแผนกในองค์กร เพื่อการนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม

3. ควบคุม ดูแล และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ

4. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอในโลกยุคสารสนเทศ

5. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระบบเปิดกับผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right people on the right place at the right time)
7. ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต
8. ต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชา และทีมงานเสมอหน้ากัน
9. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาด้วยความรับผิดชอบ
10. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
11. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อผู้ได้บังคับบัญชา
12. มีความขยันขันแข็งในการทำงาน รักงาน และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ
13. จงยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าที่ผู้อื่นเมื่อมีโอกาส
14. จงตำหนิผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิดอย่างเจียบๆ อย่าให้ใครได้ยิน
15. ต้องแสดงให้ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขายืนอยู่กับผลแห่งการปฏิบัติงานของเขามากกว่าสิ่งอื่นใด
16. ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้ อย่าอ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน
17. มีจิตใจมั่นคงในการวินิจฉัยสั่งการด้วยความรับผิดชอบ
18. ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
19. ต้องหมั่นอบรมให้คำแนะนำผู้ได้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
20. ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (Vision) และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย
21. ต้องกระตุ้น และสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ
22. ต้องเป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้งหรือที่ไม่เป็นมิตร
23. อย่าเป็นคนหูเบา ต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อน แล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการแต่อย่าเมินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า
24. ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาดในการวางแผน และปฏิบัติงาน
25. ต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการของผู้ได้บังคับบัญชา

26. มองเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และมีศิลปะในการนำเอา ศักยภาพนั้นออกมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 35 - 40) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมักมี คุณสมบัติที่เฉพาะอย่างเหมือนกัน และมีคุณลักษณะบางประการที่เหนือกว่าผู้ที่ไม่ได้เป็นผู้นำ คนที่เป็นผู้นำนั้นจะต้องมีคุณสมบัติบางประการที่แตกต่างจากบุคคล คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ของผู้นำสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (General Personality Traits) เป็นคุณลักษณะซึ่ง สามารถสังเกตได้ทั้งภายใน และภายนอกของงาน คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร้จ และ ความพอใจทั้งชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) 2) การสร้างความไว้วางใจ (Trust Worthiness) 3) ลักษณะที่เด่น (Dominance) 4) กล้าแสดงออก (Extroversion) 5) มีการแสดงออกที่เหมาะสม (Assertiveness) 6) ความมั่นคง ในอารมณ์ (Emotional Stability) 7) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 8) มีอารมณ์ขัน (Sense of Humor) 9) ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาารี (Warmth) 10) อดทนสูงต่อความตึงเครียด (High tolerance for frustration) 11) รู้จักตนเอง และมีวัตถุประสงค์ในงาน (Self - Awareness and Self Objectivity)

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (Task - Related Personality Traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิผล และก่อให้เกิดความสำเร็จในการ ทำงานประกอบด้วย 1) มีความริเริ่ม (Initiative) 2) มีความเข้าใจอารมณ์ และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Sensitivity to others and Ampathy) 3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and adaptability) 4) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of Control) 5) ความกล้าหาญ (Courage) 6) ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency)

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2542 : 257 - 258) ได้กล่าวถึงลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำ ที่มีประสิทธิผล ดังนี้

1. ความเฉลียวฉลาด (Intelligence) หมายถึง ความหลักแหลมในการวิเคราะห์ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ยุ่งยากสลับซับซ้อนความสามารถในการรับรู้ (Perceive) ติดต่อสื่อสาร และ จูงใจบุคคลอื่น

2. การบรรลุมารวุฒิทางสังคม (Social Maturity) ผู้นำจะต้องสนใจในเรื่องต่างๆ ไปอย่าง กว้างขวาง ต้องมีอารมณ์ที่มั่นคงไม่หวั่นไหวง่าย ด้วยมีกิจกรรมทางสังคมที่หลากหลาย ต้องทนต่อ สภาพความคับข้องใจสูง ไม่มีทัศนคติเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคม มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความ เคารพต่อตนเองอย่างพอสมควร

3. มีการจูงใจภายใน และมีแรงขับด้านความสำเร็จ (Intermotivation and Achievement Drives) ผู้นำโดยทั่วไปมักมีแรงขับทางการจูงใจมุ่งสู่ความสำเร็จในระดับสูงขึ้นไป เขามักตอบสนองแรงจูงใจภายในที่ได้รับความพอใจในสิ่งที่จับต้องได้ มากกว่าสิ่งที่จับต้องไม่ได้ มีทัศนคติทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Attitudes) บรรดาผู้นำที่ประสบความสำเร็จ และเป็นที่ยอมรับ มักจะทำงานโดยการพึ่งพาคนอื่น อัน ได้แก่ ผู้ตาม หรือผู้ร่วมงาน ดังนั้นผู้นำจึงต้องสร้างความเข้าใจทางสังคม และพัฒนาทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สูงขึ้น

วิทยา คำนธรังกุล (2546 : 248) ได้สรุปคุณลักษณะส่วนตัวที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้นำ ไว้ ดังนี้ 1) มีแรงผลักดันในตัวเอง (Drive) 2) มีแรงจูงใจ (Motivation) 3) มีความซื่อสัตย์ (Integrity) 4) มีความมั่นใจในตนเอง (Self - Confidence) 5) มีความรู้ในสิ่งที่ทำ (Knowledge of Business) 6) มีความคล่องตัว (Flexibility) 7) มีความสามารถในการใช้เหตุผล (Cognitive Ability)

ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 396 - 397) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผล ออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. คุณลักษณะทางแรงจูงใจ ได้แก่ มีแรงขับในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ

3. คุณลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

มาร์แชล (Marshall, 1995 : 484 - 492) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นผู้นำควรต้องมี 6 ประการ ได้แก่

1. คุณลักษณะทางกายภาพ โดยจะต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง ร่างกายสง่างาม
2. ภูมิหลังทางสังคมอัน ได้แก่ การมีความรู้ และสภาพทางสังคมที่ดี
3. สติปัญญา มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด

4. บุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำควรมีความปรารถนาที่จะทำที่ดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิก และคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974 : 62 – 65 อ้างถึงใน ประภัสสร รักสำหรวด, 2549 : 27 -28) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะประจำตัวของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีว่า (Trait of Leader Ship) จะต้องมียุคุณลักษณะ ดังนี้

1. มีความสามารถ (Capacities) ได้แก่ ความสามารถในทางเชาว์ปัญญา ความคิดริเริ่ม ความมีวิจรรย์ญาณ ความสามารถในการใช้คำพูด ความรอบคอบในการตัดสินใจ
2. มีความสำเร็จ (Achievement) ได้แก่ ความสำเร็จในด้านความเป็นผู้คงแก่เรียน รอบรู้ เชี่ยวชาญ ความสำเร็จในด้านการศึกษา ตลอดจนมีความต้องการความสำเร็จ
3. มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ ความเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจได้ คิดหาหนทางด้วยตนเอง มีความเพียร ความกล้าหาญ ความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนมีความปรารถนาในการที่จะทำความดี ความชอบ
4. มีความร่วมมือ (Participation) ได้แก่ การเป็นบุคคลที่สามารถทำกิจกรรมการเข้าสังคมกับกลุ่ม การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การปรับตัวได้ง่าย และมีอารมณ์ขัน
5. มีสถานภาพ (Status) ได้แก่ การมีสถานภาพในฐานะทางเศรษฐกิจสังคมการศึกษา ความมีเกียรติ และเป็นบุคคลที่ได้รับความนิยมนยกย่องของสังคม

เทรวาต้า (Trewatha, 1982 : 388 อ้างถึงใน ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2535 : 6) ได้จำแนกคุณลักษณะของผู้นำออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) คุณลักษณะทางกายภาพ 2) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ 3) คุณลักษณะทางสังคม 4) คุณลักษณะส่วนบุคคล

โดยมีองค์ประกอบของแต่ละคุณลักษณะตามตารางที่ 2.1 ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ

คุณลักษณะสำคัญของผู้นำ	
<p>คุณลักษณะทางกายภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสูง - น้ำหนัก - รูปร่างหน้าตา - ความมีพลัง - ความทนทานของร่างกาย 	<p>คุณลักษณะทางสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความเห็นอกเห็นใจ - ความแนบเนียน - ความเชื่อถือ - ความมีฐานะ - ความสามารถที่จะร่วมงาน
<p>คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความทะเยอทะยาน - ความเชื่อมั่นในตนเอง - ความซื่อสัตย์ - ความมานะ ความอดทน - ความมีจินตนาการ 	<p>คุณลักษณะส่วนบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none"> - ความสามารถในการใช้ถ้อยคำ - ความรอบรู้ - ความสามารถทางสติปัญญา - ความสามารถในการทำงาน - ความสำเร็จ - ความรับผิดชอบ

ที่มา: ทองอินทร์ วงศ์โสธร, 2535 : 6

เบนนิส (Bennis, 1989 : 7 อ้างถึงใน ประภัสสร รักสำหรวด, 2549 : 219) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำแต่ละคนจะมีความไม่เหมือนกัน ผู้นำที่ดีแต่ละคนเมื่ออยู่ในแต่ละหน่วยงาน หรือสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน ก็จะมีบุคลิกภาพ และการเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน แต่โดยภาพรวมจะมีคุณลักษณะร่วมกันบางประการที่เห็นเด่นชัด ดังนี้ คือ

1. การมองการไกล (A Guiding Vision) หมายถึง ผู้นำจะต้องมองกว้าง และมองไกล ในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานภายนอก ต้องมองการณ์ไกลในปัจจุบัน และอนาคต
2. ความกระตือรือร้น (Passion) หมายถึง การที่ผู้นำจะต้องมีพลังที่จะผลักดันสิ่งต่างๆ ให้มีขึ้นให้เกิดขึ้นในองค์กร ไม่ใช่เป็นผู้วางเฉย หรือปล่อยวางไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นก็ตาม
3. ความมีคุณธรรม (Integrity) หมายถึง เป็นผู้มีศักดิ์ศรียืนหยัดในความซื่อสัตย์ ขอบธรรม ถูกต้อง และความยุติธรรมมากกว่าความถูกต้อง ถึงแม้บางครั้งต้องได้รับความเจ็บปวดก็ตาม

4. มีการสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้น (Trust) หมายถึง ผู้นำต้องมีความจริงใจ สามารถพิสูจน์ตัวเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ว่าเป็นคนที่เชื่อถือได้ทั้งในคำพูด และการกระทำ

5. มีความสนใจใฝ่รู้ (Curiosity) หมายถึง ผู้นำจะต้องใช้ความสามารถ และถูกท้าทาย ด้วยสภาพความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลก ดังนั้นผู้นำต้องเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

6. มีความกล้าหาญ (Daring) หมายถึง ผู้นำจะต้องมีความกล้าในการคิดการแสดงออก และกล้าตัดสินใจ กล้ารับผิดชอบไม่ว่าสิ่งที่ทำไปแล้วจะดีหรือไม่ดีก็ตาม

บาสส์ และสโตกคิลล์ (Bass & Stogdill, 1990 : 80 - 81) ได้เสนอคุณลักษณะของ ผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุมีผล มีความรู้ ความเด็ดขาด และความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว มีความตื่นตัว มีคุณธรรม ยุติธรรม ไม่ยึดติดกับระเบียบประเพณีที่ถือปฏิบัติกันมา

3. คุณลักษณะทางด้านความสามารถ ได้แก่ ความสามารถในการร่วมมือกับผู้อื่น ความสามารถที่ได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับ และการมีเคล็ดลับในการจัดการ

โคเวย์ (Covey, 1992 : 159 - 161 อ้างถึงใน ธรรมนูญakuprattana และประกอบ cuprattana, 2545 : 31 - 32) ได้เสนอคุณลักษณะผู้นำแบบเน้นหลักการ ซึ่งเป็นลักษณะของผู้นำยุคใหม่ ที่เน้นการบริหารโดยใช้ปัญญา และตระหนักในความจำเป็นของการนำในสังคมยุคใหม่ ดังต่อไปนี้

1. เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่หยุดยั้ง คือ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเรียนรู้ และแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นการอ่าน การได้รับฟังคนอื่น การเรียนรู้จากการสังเกต การสนใจซักถาม การพัฒนาทักษะ และความสนใจใหม่ๆ อยู่เสมอ

2. เน้นการให้บริการแก่คนอื่น คือ เป็นคนที่คิด และคำนึงถึงผู้อื่นเป็นที่ตั้ง และเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือแก่เพื่อนมนุษย์

3. มองทางบวก คือ ไม่มองอะไรในแง่ลบ และสิ้นหวัง แต่จะเป็นคนมองคนในแง่ดี และคิดสร้างสรรค์ และเป็นประ โยชน์

4. เชื่อ และศรัทธาในคนอื่น

5. ใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

6. มองเห็นความสุขของชีวิต

7. สามารถรวมพลังของคนอื่นก่อให้เกิดพลังแบบทวีคูณ

8. ฝึกฝน และพัฒนาเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

รอบบินส์ (Robbin, 1994 : 136 - 137) ได้สรุปคุณลักษณะที่ทำให้ผู้นำต่างจากผู้ที่ไม่ใช่ผู้นำไว้ 6 ประการ คือ

1. มีแรงขับ และความทะเยอทะยาน (Drive and Ambition)
2. มีความต้องการที่จะนำและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (The Desire to Lead and Influence Others)
3. ความน่าเชื่อถือ และมีความมั่นคง (Honesty and Integrity)
4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence)
5. มีความเฉลียวฉลาดมีสติปัญญาดี (Intelligence)
6. มีความรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างลึกซึ้ง (In - Depth Technical Knowledge Related to Their Area of Responsibility)

เรโนลด์ (Reynold, 1997 : 176 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2544 : 69) ได้กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้วัดการแสดงผลออกถึงภาวะผู้นำพิจารณาจากคุณลักษณะเด่น 4 ประการ ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ คือ มีความสามารถแสดงออกให้เห็นว่าองค์กร (โรงเรียน) สามารถขยายและเพิ่มพูนเป้าหมาย เพิ่มพูนศักยภาพตลอดจนผลลัพธ์ขององค์กรให้หลากหลายยิ่งขึ้น และในขณะเดียวกันสามารถประสานแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และข้อเสนอเหล่านี้ให้เป็นที่ยอมรับในมวลสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายเหล่านั้นร่วมกัน

2. เชื่อใจ (Trust) มีความเชื่อถือ เห็นอกเห็นใจทุกข์สุขของมวลสมาชิกทุกอย่าง และสามารถปฏิบัติต่อด้วยความจริงใจอย่างเปิดเผย ซื่อสัตย์ และคงเส้นคงวา หรือเสมอต้นเสมอปลายอย่างทั่วถึง

3. น่าเชื่อถือ (Credibility) ตระหนัก และยึดมั่นในความจริง ความถูกต้อง เป็นที่ยอมรับนับถือจากมวลสมาชิกในองค์กร ตลอดจนมีความรู้ความสามารถด้านเทคนิค และมีทักษะที่จะไปประยุกต์ใช้

4. ความมุ่งมั่น (Inspiration) มีความเชื่อมั่น และมองโลกอนาคตในแง่ดี ผลักดันคนอื่นว่าเป็นสิ่งที่ดีสร้างบรรยากาศการปฏิบัติงานในเชิงพัฒนา และสร้างสรรค์ทั้งระดับบุคคล และองค์กร

เดสเลอร์ (Dessler, 1998 : 78 อ้างถึงใน ถวิล มาตรฐาน, 2544 : 75) ได้กล่าวเกี่ยวกับการเป็นผู้นำบุคคล และองค์กรในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นคุณลักษณะของผู้นำว่าควรมีลักษณะเฉพาะ 6 ลักษณะ คือ

1. ผู้นำต้องมีแรงขับ และปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ (Leaders Have Drive) คือ ผู้นำจะต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอก

2. ผู้นำต้องมีความต้องการที่จะนำ (Leaders want to Lead) กล่าวคือ ผู้นำจะต้องมีอิทธิพล มีพลังอำนาจมากกว่าผู้ตาม และมีความจริงจัง ชอบเป็นผู้นำมากกว่าการเป็นผู้ตาม

3. ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์ และมีคุณธรรม (Leaders has Honesty and Integrity) คือ ผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตาม มีความจริงใจ ยุติธรรม และมีใจกว้างต่อผู้ตาม

4. ผู้นำต้องมีการตัดสินใจที่ดี (Leaders make Good Decision) คือ ผู้นำต้องใช้ความรู้และสติปัญญา ประสพการณ์ และมีข้อมูลที่เกี่ยวข้องพอในการตัดสินใจ เพื่อการตัดสินใจถูกต้องเหมาะสม

5. ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเอง (A Leader has Self - Confidence) นั่น คือ ผู้นำจะต้องเป็นตัวของตัวเอง ไม่เชื่อผู้อื่น โดยไม่มีเหตุผล ซึ่งความเชื่อมั่นในตนเองนับว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำจะต้องใช้ เพื่อการตัดสินใจเป็นอย่างมาก

6. ผู้นำต้องรู้เกี่ยวกับวงการด้านธุรกิจ (The Leader Knows the Business) คือ ผู้นำที่ดีต้องรู้ในด้านธุรกิจ การตลาด เพื่อนำข้อมูลต่างๆ มาประกอบในการคิด พิจารณา และตัดสินใจในยุคของการเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อสถานการณ์

กรีนเบิร์ก และบาร์รอน (Greenberg and Baron, 2003 : 473) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีแรงขับสูง (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยานมีพลังความริเริ่ม และการกระทำที่ทุ่มเทแบบกักไม่ปล่อย

2. มีความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้าง และมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ

3. มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์

4. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) คือ ความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ เป็นความรู้ถึงความสามารถของตนเอง

5. มีความรู้ในด้านธุรกิจ (Knowledge of the Business) ผู้นำจะต้องมีความรู้ในธุรกิจหรือกิจกรรมที่ปฏิบัติ ความรู้เกี่ยวกับกิจการของหน่วยงาน โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีในการทำงาน

6. มีความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้ริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน

7. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) ผู้นำจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ตาม และสอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ

สรุป คุณลักษณะผู้นำ ประกอบด้วย 1) ความซื่อสัตย์ สุจริต 2) ความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ 3) ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง 5) ความยุติธรรม 6) ความมีเหตุผล 7) กล้าหาญ 8) คำนึงถึงคนอื่น 9) เปิดเผย กล้าแสดงออก 10) ความคิดสร้างสรรค์ มองการณ์ไกล 11) ความสามารถในการทำงาน 12) มีความรับผิดชอบ 13) ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกับทุกฝ่าย ทำงานเป็นทีม 14) มีแรงผลักดันในตนเองสูง 15) ศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงพัฒนาตนเอง 16) ความยืดหยุ่น การปรับตัว 17) สามารถฟังพาได้ 18) มีระบบการติดต่อสื่อสารแบบเปิด 19) มีการตัดสินใจที่ดี 20) มีอิทธิพลเหนือคนอื่น 21) มีความรู้เกี่ยวกับธุรกิจ 22) มองเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา

การศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของผู้บริหาร การบริหารสถานศึกษา กระบวนการบริหาร แนวคิดและทฤษฎีทางการบริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

แนวคิดการบริหารการศึกษา

การบริหารกิจกรรมของหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันต่างๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กรที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร สามารถใช้คำ 2 คำทดแทนกันได้ คือ คำว่า การจัดการ (Management) และการบริหาร (Administration) แต่ในความหมายที่แท้จริง คำว่า การบริหาร จะเน้นในเรื่องของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และการนํานโยบายไปปฏิบัติ ซึ่งมักจะใช้กับการบริหารงานทุกชนิดที่เกี่ยวข้องกับภาครัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ มักใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจเอกชน (จันทรานี สงวนนาม, 2545 : 9)

1) ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” ได้มีผู้ให้คำจำกัดความไว้มากมาย ซึ่งความหมายเหล่านี้ก็กล่าวไปในทำนองเดียวกัน โดยให้ความสำคัญแก่ผู้บริหารว่าเป็นผู้ที่นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายทั้งสิ้น

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 10 ; อ้างอิงมาจาก Sergiovanni. 1991 : 91) ได้ให้ความหมายว่าการบริหาร คือ กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือ โดยผู้อื่น เพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายของงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543 : 16) ได้ประมวลแนวคิดต่างๆ ทางการบริหาร มีดังนี้

1. การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยในการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการต่างๆ ซึ่งใช้สัญลักษณ์ว่า 4 M's (ได้แก่ Man, Money, Material and Methods)

2. การบริหาร คือ กระบวนการทางสังคม ซึ่งบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปประกอบกิจกรรมต่างๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย และกิจกรรมนั้นๆ เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือจากผู้อื่น เพื่อให้บุคคลอื่นๆ ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด

4. การบริหาร คือ วิถีทางขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการวินิจฉัยสั่งการ และการดำเนินงาน เพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

5. การบริหาร คือ การใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ของผู้บริหาร จัดการ ดำเนินงานของสถาบันให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ

สรุป การบริหาร คือ บุคคล หรือกลุ่มบุคคลร่วมกันดำเนินกิจกรรมของสมาชิกในองค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกับบุคคล เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์

2) ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารการศึกษา (Educational Administration) เน้นเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการสอน เนื่องจากสถานศึกษาเป็นองค์กรทางการศึกษา (Educational Organization) มีผู้ให้ความหมายการบริหารการศึกษาไว้ พอสรุปได้ดังนี้

นิพนธ์ กินวงษ์ (2541 : 5) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลทั้งหลายร่วมมือกันพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้านนับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถพฤติกรรม และคุณธรรม ค่านิยม ตรงกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่างๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไปตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 38 - 39) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การใช้อิทธิพล (Influencing) ต่อคนกลุ่มหนึ่ง นั้น คือ นักเรียน เพื่อให้มีความเจริญงอกงาม รู้วัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดโดยใช้กลุ่มคนกลุ่มที่ 2 ซึ่งได้แก่ ครู ในฐานะตัวแทน (Agent) ดำเนินการ เพื่อให้วัตถุประสงค์บรรลุผลสำเร็จ

ประเสริฐ เษษฐพันธ์ (2542 : 6 - 7) ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการในการร่วมมือกันพัฒนาคุณภาพ และสมรรถภาพของตนให้เป็นคนดี

มีคุณธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่ดี และมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่อย่างเหมาะสม

เยาเวพา เตชะคุปต์ (2542 : 42) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง ความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา อันได้แก่ โรงเรียน หลักสูตร ครู นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียน และอาคารสถานที่ เป็นต้น อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ ความพยายามที่จะจัดดำเนินงานทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษา โดยให้มีผลผลิต คือ ผู้เรียนที่มีคุณภาพในที่สุด

ภิญโญ สาร (2545 : 56 อ้างถึงใน โกศล ศรีทอง, 2543 : 35) ได้ให้ความหมายของการบริหารการศึกษาไว้ว่า การบริหารการศึกษา คือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชน หรือสมาชิกในสังคมในทุกๆ ด้าน เช่น ความสามารถ ทักษะ ทักษะ พฤติกรรม ค่านิยม หรือคุณธรรม ทั้งในด้านการสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ เพื่อให้บุคคลดังกล่าว เป็นสมาชิกที่ดี และมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ ทั้งที่เป็นระเบียบแบบแผน และไม่เป็นระเบียบแบบแผน

ส่วน กู๊ด (Good, 1987 : 123 อ้างถึงใน ผิวพรรณ ณ สงขลา, : 2546 : 11) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารการศึกษาเป็นการวินิจฉัยสั่งการควบคุม และการจัดการเรื่องเกี่ยวกับงาน หรือกิจการโรงเรียน รวมทั้งการบริหารธุรกิจโรงเรียน โดยมุ่งให้บรรลุผลตามจุดหมายปลายทางของการศึกษาที่ได้ตั้งไว้ ภาระหน้าที่ดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับ ครู นักเรียน บุคลากรอื่นๆ ในโรงเรียน

สรุป การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการร่วมมืออย่างมีจุดหมาย เพื่อพัฒนาเด็ก เยาวชน ประชาชนทั่วไป ให้เป็นคนดีมีคุณภาพ สามารถประกอบภารกิจต่างๆ ในสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องอาศัยการจัดการ การพิจารณา วินิจฉัย และวางแผน สั่งการ ติดตาม ควบคุม ประเมินผล หาแนวทางแก้ไข และปรับปรุงให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้น

3) ความหมายของผู้บริหาร

ผู้บริหาร (Administrator) เป็นผู้ที่มิบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษา การบริหารจะดำเนินไปได้ด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ และประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับคุณลักษณะหลายประการของผู้บริหาร และในยุคปฏิรูปการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนา และปรับปรุงตนเองให้ทันกับความก้าวหน้าของยุคสมัย ดังนั้นนักวิชาการ และนักการศึกษาจึงให้ความหมายของผู้บริหารไว้หลายท่านดังนี้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540 : 14) ให้ความหมายของผู้บริหาร ว่า เป็นเอกัตบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการสั่งการ และควบคุมกิจกรรมของสถานศึกษา

วีรวัช มาฆะศิริานนท์ (2542 : 89) กล่าวว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ที่สามารถโน้มนำผู้อื่นกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการ โดยความเต็มอกเต็มใจนั้น มาจากการที่ผู้อื่นเหล่านั้นก็มีความต้องการ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 3) ให้ความหมายของผู้บริหาร ว่า บุคคลที่รับผิดชอบให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร คือ บุคคลที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา ให้ช่วยเหลือกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ณัฐพงศ์ ศรีสง (2544 : 36) ได้กล่าวสรุปว่า ผู้บริหาร คือ ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น เขาบริหารงานด้วยธรรมชาติปไตย ที่ถือหลักการ และความสำเร็จของงานเป็นใหญ่ จึงเป็นผู้นำที่นั่งอยู่ในใจของคนร่วมงาน ทั้งนี้เพราะเขามีธรรมเป็นพลังในการบริหาร 4 ประการ คือ

1. ปัญญาพละ หมายถึง กำลังแห่งความรู้ นักบริหารต้องมีปัญญา คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยสรุปต้องทำหน้าที่บริหารตน บริหารคน และบริหารงาน คือ ต้องรู้ตน รู้คน และรู้งาน

2. วิริยะพละ หมายถึง กำลังความพากเพียร หรือความขยัน คนมีความขยันต้องมีกำลังใจเข้มแข็ง กำลังใจต้องมากคู่กับกำลังปัญญาเสมอ คนที่มีกำลังใจแต่ไม่มีกำลังปัญญาจะเป็นคนบ้าบิ่น คนที่มีกำลังปัญญาแต่ขาดกำลังใจจะเป็นคนฉลาด คนที่มีทั้งกำลังใจ และกำลังปัญญา จึงจะเป็นคนกล้าหาญ

3. อดิชาพละ แปลว่า กำลังแห่งการงานที่ไม่โทษ หรือข้อเสียหยาบ หมายถึง นักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

4. สัจจพละ แปลว่า กำลังแห่งการตั้งเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร คือ ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์จะไม่มีใครช่วยงาน เขาก็จะเป็นนักบริหารไม่ได้

สรุป ผู้บริหาร หรือผู้บริหารโรงเรียน คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน หรือผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานขององค์กรทุกด้านในระบบการศึกษา เป็นผู้ประสานให้บุคคลต่างๆ ปฏิบัติงานไปด้วยดี และบำรุงรักษาหน่วยงานให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคง มีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น พร้อมทั้งดำเนินการจนบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

4) ความหมายของวิชาชีพ

คุณลักษณะด้านวิชาชีพหมายถึงความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับวิชาชีพหรืองานที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะตรงกับลักษณะงานในตำแหน่งของผู้บริหารนั้นๆ (สมเกียรติ เจริญฉิม).

2532 : 15) คุณลักษณะด้านวิชาชีพนี้จะเกี่ยวข้องกับทักษะการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างใกล้ชิด

อาชีพที่สังคมยกย่องหรือมีสถานะพิเศษในสังคมนั้น ต้องมีคุณลักษณะตามเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งนักสังคมวิทยาและนักทฤษฎีทางการศึกษาได้ร่วมกันเสนอไว้หลายเกณฑ์ ดังนี้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2541 : 169 ; อ้างอิงมาจาก Guteck, 1988 : 382 - 384) ได้รวบรวมเกณฑ์สำหรับการพิจารณาคูณลักษณะวิชาชีพครูเป็นวิชาชีพ ไว้ 7 ประการ คือ

1. การสอนเป็นกิจกรรมทางปัญญา การออกแบบวิธีการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะและค่านิยมนั้น ครูต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์แห่งวิชาชีพ อันเป็นวิทยาการเฉพาะด้าน

2. เป็นกิจการที่จำเป็นเฉพาะสาขาที่สังคมต้องการและบริการสังคม เป็นการให้บริการที่ต่างจากวิชาชีพอื่น

3. การประกอบวิชาชีพนั้น อยู่บนพื้นฐานทางทฤษฎีทางวิทยาการของศาสตร์แต่ละสาขาการสอนเป็นงานที่ต้องประสมประสานวิทยาการทั้งปรัชญาการศึกษา ประวัติศาสตร์ จิตวิทยา สังคมวิทยา หลักการสอน การประเมินผลทางการศึกษา

4. การเข้าสู่วงการวิชาชีพต้องใช้เวลาในการเล่าเรียนฝึกฝนในสถาบันฝึกหัดครู เป็นระยะเวลาที่มากพอสมควร โดยทั่วไปไม่น้อยกว่า 4 ปีจึงจะสำเร็จการศึกษา

5. มีการกำหนดจรรยาบรรณวิชาชีพที่ได้ประกาศเผยแพร่เพื่อควบคุมความประพฤติและปฏิบัติตนตลอดจนมาตรฐานและคุณภาพในการประกอบวิชาชีพของมวลสมาชิก

6. ในการสอน ผู้สอนย่อมมีเอกสิทธิ์ที่จะกำหนดวิธีสอนและออกแบบกิจกรรมการเรียนให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดในหลักสูตร

7. มีการจัดตั้งองค์กรวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อควบคุมมาตรฐาน ตลอดจนเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ให้แกกันและกัน

เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้ (2543 : 20) กล่าวถึงใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูว่า พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 53 กำหนดให้มี องค์กรวิชาชีพครู องค์กรวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา องค์กรวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา ทั้ง 3 องค์กรมีฐานะเป็นองค์กรอิสระ อยู่ภายใต้การบริหารของสภาวิชาชีพครู ในกำกับของกระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ 1) กำหนดมาตรฐานวิชาชีพ 2) ออกและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ 3) กำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ 4) พัฒนาวิชาชีพ

จากความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของวิชาชีพ หรือกิจกรรมการประกอบวิชาชีพนั้น การบริหารการศึกษาจึงเป็นวิชาชีพชั้นสูงตามคุณลักษณะของวิชาชีพชั้นสูง (Characteristic of a

Profession) วิชาชีพครูก็จัดเป็นวิชาชีพชั้นสูงด้วย เพราะวิชาชีพครูมีลักษณะการประกอบวิชาชีพ เช่นเดียวกับวิชาชีพอื่นๆ

ผู้บริหารโรงเรียน ในฐานะผู้นำที่จะดำเนินการต่างๆ ในภารกิจเกี่ยวกับการพัฒนาคนจึงเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนที่ดีจึงจำเป็นต้องรู้หน้าที่ รู้หลักการบริหาร และวิธีการจัดการ ตามบทบาท และภารกิจของตนให้เหมาะสม หรือที่กล่าวกันว่ามีความเป็นมืออาชีพ นั่นเอง

5. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร

ในการบริหารสถานศึกษาซึ่งดำเนินงานต่างๆ โดยกลุ่มบุคคล เพื่อจัดการศึกษาของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพนั้น จึงต้องจัดในรูปของกระบวนการ คือ มีการจัดลำดับขั้นตอนกิจกรรม รวมทั้งบทบาท หน้าที่ และความสัมพันธ์ของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนเป็นไปอย่างเหมาะสม ชัดเจน และเป็นระบบ การบริหารสถานศึกษาที่ดีจึงจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารซึ่งมีนักบริหารได้กล่าวถึง กระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542 : 3) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การนำ (Leading) 4) การควบคุม (Controlling)

แนวคิดของนิวแมน (Newman อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 : 15) มีขั้นตอนของการบริหารงาน 5 ขั้นตอน คือ 1) การวางแผน (Planning) 2) การจัดองค์การ (Organizing) 3) การจัดการทรัพยากร (Assembling Resources) 4) การสั่งการ (Directing) 5) การควบคุมงาน (Controlling)

แนวคิดของเกรก (Russell T.Gaegg อ้างถึงใน ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543 :16) ได้เสนอกระบวนการการบริหารเป็น 7 ขั้นตอน คือ 1) การตัดสินใจ (Decision Making) 2) การวางแผน (Planning) 3) การจัดองค์การ (Organizing) 4) การติดต่อสื่อสาร (Communicating) 5) การใช้อิทธิพล (Influencing) 6) การประสานงาน (Co - Ordinating) 7) การประเมินผล (Evaluating)

สรุป กระบวนการบริหาร คือ กระบวนการที่จะต้องมีการตัดสินใจ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การจัดการทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินงาน รวมทั้งการกระตุ้น หรือการจูงใจ

ทฤษฎีการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีของ Mc.Gregor ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ (Douglas Mc.Gregor. อ้างถึงใน ฅมศักดิ์ คงเทียง, 2545: 16) ได้กล่าวถึงความเชื่อของผู้นำที่บริหารงานตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ ซึ่งแสดงความเชื่อตามทฤษฎี X และทฤษฎี Y ดังนี้

1. ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี X ผู้บริหารแบบนี้มีความเชื่อว่าคนทุกคนไม่ชอบทำงาน ถึงจะทำก็พยายามหลีกเลี่ยงงานเท่าที่จะหลีกเลี่ยงได้ เพราะฉะนั้นการที่จะทำให้บุคคลประเภทนี้ทำงานให้ได้ผล ก็จะต้องใช้วิธีการบังคับควบคุม โดยใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้บริหาร กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และแม้กระทั่งวิธีการลงโทษ การให้รางวัล (Punishment and Reward) คนประเภทนี้จึงจะทำงานได้ผล

2. ผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี Y ผู้บริหารแบบนี้มีความเชื่อว่า โดยปกติแล้วคนเราก็คงมานั้นชอบที่จะทำงาน และแสวงหาความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียรเสมอ เพราะฉะนั้นผู้บริหารที่ใช้ทฤษฎี Y จึงคำนึงถึงความสามารถของคน โดยยึดถือว่าการกระทำของมนุษย์นั้นไม่ใช่เป็นผลมาจากการบังคับ แต่เป็นการกระทำอันเนื่องมาจากความเต็มใจของเขาเอง ผู้บริหารจึงต้องจัดสถานการณ์ให้เอื้ออำนวยให้คนสามารถที่จะใช้กำลังความสามารถได้อย่างเต็มความสามารถของเขา

ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องรู้จักใช้ทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคคล สถานการณ์ และลักษณะของงานเป็นสำคัญ

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของ Maslow (Maslow's Theory of Human Needs) (อ้างถึงใน รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2549 : 35 - 36) เป็นทฤษฎีการหยั่งลึกถึงความต้องการของมนุษย์ ความต้องการ (Need) เป็นการศึกษาถึงความต้องการทางกายภาพหรือจิตวิทยา (Psychological) ซึ่งบุคคลต้องการตอบสนองความต้องการของมนุษย์จากความต้องการขั้นต่ำสูงถึงขั้นสูงสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความปลอดภัย ด้านสังคม การยกย่อง และการประสบความสำเร็จสูงสุด ทฤษฎี Maslow จะต้องอยู่บนพื้นฐาน 2 อย่าง คือ 1) ความต้องการที่ไม่เพียงพอ (Deficit Principle) และ 2) ความต้องการความก้าวหน้า (Progression Principle) โดยความต้องการในระดับต่อไปจะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการในระดับล่างได้รับความพึงพอใจแล้ว

Maslow มองความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด โดยสรุปว่า เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น อาหาร น้ำ ความต้องการทางกายภาพ

2. ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายทั้งปวง ความกลัวต่อการสูญเสียในทรัพย์สิน อาหารหรือที่อยู่อาศัย

3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการด้านความรัก ความผูกพัน และการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการการยกย่องจากบุคคลอื่น การนับถือ เกียรติยศ การยอมรับ และการชื่นชมในตนเอง ความร่ำรวย และการมีอำนาจของบุคคล

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self – Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดเพื่อความสมปรารถนาโดยใช้ความสามารถอย่างสร้างสรรค์และสมบูรณ์แบบของแต่ละบุคคล

ขอบข่ายการบริหารงานในสถานศึกษา

การบริหารในสถานศึกษานั้นๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทหน้าที่สำคัญที่จะต้องดำเนินงานบริหารให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพ มีนักการศึกษาได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับขอบข่ายงานบริหารงานในสถานศึกษาที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติไว้ ดังนี้

สมคิด บางโม (2544 : 52) ได้กล่าวถึงภารกิจหลัก 4 ประการของการบริหารสถานศึกษา คือ 1) งานวิชาการ 2) งานธุรการ 3) งานบุคลากร 4) งานความสัมพันธ์ชุมชน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 24) กำหนดการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ด้านวิชาการ
2. ด้านงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

จากขอบข่ายในการบริหารงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้ยึดกรอบในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ใน 4 ด้าน เป็นกรอบแนวคิด ไว้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานวิชาการ เป็นงานเกี่ยวกับหลักสูตรการเรียนการสอน การนิเทศการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการสอน งานกิจกรรมนักเรียน งานสื่อ ห้องสมุดและเทคโนโลยี

การศึกษา การวัดประเมินผล และมาตรฐานคุณภาพทางวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู การบริหารทางวิชาการของโรงเรียน งานวิชาการกับชุมชน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ในการจัดการศึกษาทุกระดับ งานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการบริหารการศึกษาในโรงเรียนก็เพื่อตอบสนองความสำเร็จของผลงานทางวิชาการ หรือการเรียนการสอน โดยจุดมุ่งหมายของการบริหารงานวิชาการอยู่ที่การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติที่ต้องการ ดังนั้น การบริหารงานด้านวิชาการ จึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ วิธีการจัดการ หรือบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมักนิยมกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้แก่ผู้ทำหน้าที่ทางวิชาการอย่างเต็มที่ เพื่อให้เสรีภาพทางวิชาการ อันเป็นผลให้เกิดความรู้ และวิธีการใหม่ๆ ทำให้องค์กรบริหาร หรือโรงเรียนก้าวหน้าต่อไป โดยไม่หยุดยั้งแต่ขณะเดียวกัน ผู้บริหารซึ่งต้องรับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในทุกองค์การ จะยังคงมีอำนาจในการตัดสินใจ (Decision Making) ในปัญหาใดๆ ที่เกิดขึ้นอยู่ ซึ่งมีนักเรียนได้ให้ความหมายของการบริหารงานด้านวิชาการไว้ ดังเช่น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 123) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การวางแผน การปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนการประเมินผลการศึกษา เพื่อให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน

สมคิด บางโม (2544 : 185) การบริหารวิชาการ หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างภายในโรงเรียนที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้การศึกษาของเด็กให้มีคุณภาพสูง

สรูป การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารงานที่เป็นภารกิจหลักของโรงเรียน เป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ให้บรรลุผลตามที่หลักสูตรกำหนด โดยการที่พัฒนานักเรียนให้มีความรู้ ความสามารถเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างเป็นสุข

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 37) ได้กำหนดขอบข่ายของงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษา ไว้ดังนี้ 1) งานด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ 2) งานด้านการเรียนการสอน 3) งานวัสดุประกอบหลักสูตร และสื่อการเรียนการสอน 4) งานวัดผลและประเมินผล 5) งานห้องสมุด 6) งานนิเทศภายใน 7) งานประชุมอบรมทางวิชาการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 3) ระบุขอบข่ายของงานด้านวิชาการว่าประกอบด้วยงาน ต่อไปนี้

1. การวางแผน เกี่ยวกับงานวิชาการ เป็นการวางแผนเกี่ยวกับการนำหลักสูตรไปใช้ในการวางแผน เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนต่างๆ ล่วงหน้า

2. การจัดทำเนื้องาน เกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การจัดเอกสารแบบเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอน การฝึกงาน

3. การจัดบริการ เกี่ยวกับการเรียนการสอน เป็นการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก

4. การส่งเสริมการจัดหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพ ได้แก่ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุด

5. การวัด และประเมินผล เป็นกระบวนการที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 78) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วย

1. การสร้าง และรักษาสภาพแวดล้อม จรรยาบรรณ และความประพฤตินี้ส่งเสริมการสอนที่ดีของครู

2. พิจารณาจัดองค์กร นำหลักสูตร และการประเมิน ไปปฏิบัติ

3. ดำเนินการปรับปรุงในหมวดวิชาต่างๆ

4. ดำเนินการสอนซ่อมเสริมอย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับนักเรียนทุกคน

5. ดำเนินการให้นักเรียน ได้รับการพัฒนาทักษะในการเรียนรู้

6. ติดตาม และประเมินคุณภาพการสอน

7. สร้าง และส่งเสริมกลวิธีเชิงบวก

8. พัฒนาเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพ กับองค์กรในชุมชน

9. สร้าง และรักษาความเป็นหุ้นส่วนที่มีประสิทธิภาพ

ธีระ รุญเจริญ (2546 : 71) กล่าวถึง ขอบข่าย และภารกิจของงาน ด้านวิชาการ ไว้ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 4) การประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา 5) การพัฒนา และใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 8) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

สรุป ภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการมีขอบเขตกว้างขวางมาก นับตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การควบคุมดูแลการบริหาร งานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดแผนการเรียนการสอน การพัฒนาการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล และการปรับปรุงการเรียนการสอน เป็นต้น ซึ่งงานต่างๆ เหล่านี้ถือเป็นงานหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาทางวิชาการให้ทันสมัย มีความรู้ ความเข้าใจเป็นอย่างดี เพื่อจะได้บริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. การบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา

เป็นงานเกี่ยวกับนโยบาย และแผนงานการงบประมาณ งานการจัดหารายได้ และกองทุนโรงเรียน งานการบริหารทรัพย์สิน และผลประโยชน์ในสถานศึกษา มาตรา 58 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545 : 33) กล่าวว่า ให้มีการระดมทรัพยากร และการลงทุน ด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สิน ทั้งจากรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น มาใช้ในการศึกษาดังนี้

1. ให้รัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาโดยอาจจัดเก็บภาษีเพื่อการศึกษา ได้ตามความเหมาะสมทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2. ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัด และมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา บริหารทรัพย์สิน และทรัพยากรอื่น ให้แก่สถานศึกษา และมีส่วนร่วมรับภาระค่าใช้จ่ายทางการศึกษาตามความเหมาะสม และความจำเป็น ทั้งนี้ให้รัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งเสริม และให้แรงจูงใจในการระดมทรัพยากร ดังกล่าวโดยการสนับสนุนการอุดหนุน และใช้มาตรการลดหย่อน หรือยกเว้นภาษีตามความเหมาะสม และความจำเป็น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

จ่านง แจ่มจันทร์วงศ์ และคณะ (2543 : 158) กล่าวถึง การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ดังนี้

1. ให้ความสำคัญกับผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินซึ่งรวมเรียกว่า ผลงานหรือผลสำเร็จ ตลอดจนความพึงพอใจของผู้รับบริการ การเสร็จทันเวลา ต้นทุนต่อหน่วย และประสิทธิผล โดยปรับเปลี่ยนงบประมาณจากแผนงานที่ไม่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ไปสู่แผนงานที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยมุ่งเน้นผลผลิตมากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป

2. ใช้การวางแผนกลยุทธ์เป็นเครื่องมือในการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ และงบประมาณ โดยให้กำหนดทิศทางกลยุทธ์ 3 ปีงบประมาณ ซึ่งแสดงถึงความพยายามเปลี่ยนวัฒนธรรมจากการทำงานตามข้อบังคับเป็นตามพันธกิจของหน่วยงานที่เน้นผลงาน

3. ลดการควบคุมจากหน่วยงานส่วนกลาง ลดกระบวนการทำงานเพื่อความคล่องตัว ในการบริหารงบประมาณ ตลอดจนลดขั้นตอนการอนุมัติเบิกจ่ายแต่เพิ่มความรับผิดชอบต่อผลผลิต และผลลัพธ์ โดยการมอบ และการกระจายอำนาจการจัดทำ และบริหารงบประมาณให้แก่หน่วยปฏิบัติ

4. การจัดสรรงบประมาณเป็นวงเงินรวม เพื่อความยืดหยุ่นในการใช้งบประมาณ และถ้ามีงบประมาณเหลือจากการดำเนินงาน โครงการใดๆ ก็สามารถนำไปใช้งานในโครงการ/โครงการอื่นได้

5. เพิ่มขอบเขตความครอบคลุมของงบประมาณ กล่าวคือ การจัดทำงบประมาณจะรวมถึงกิจกรรมที่อยู่นอกระบบงบประมาณด้วย เช่น เงินกู้ เงินบริจาค เงินช่วยเหลือสนับสนุนจากภายนอก

6. คำนวณค่าใช้จ่าย หรืองบประมาณจากผลผลิตหรือกิจกรรม

7. กำหนดกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง ช่วงเวลา 3 ปี และจัดทำเป็นแผนหมุนเวียน

8. ใช้ระบบบัญชีรับฟังจ่าย หรือเรียกว่า บัญชีเกณฑ์คงค้าง

9. เน้นการตรวจสอบควบคุมภายใน

10. การรายงานผลจะเชื่อมโยงระหว่างผลการดำเนินงานกับนโยบาย เป้าหมายของหน่วยงาน และรัฐบาล

กรมสามัญศึกษา (2544 : 14) สรุปไว้ว่า ระบบงบประมาณ แบบมุ่งเน้นผลงาน เป็นการนำงบประมาณไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้มีมาตรฐานทางการเงิน 7 ประการ คือ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การคำนวณต้นทุนกิจกรรม 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน 5) การรายงานทางการเงิน และผลการดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

สมคิด บางโม (2544 : 89) กล่าวว่า การบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน (PBB) หมายถึง ระบบงบประมาณแบบเน้นผลงาน ซึ่งเป็นงบประมาณที่แสดงถึงความเชื่อมโยงระหว่างงบประมาณที่ใช้กับผลงานที่เกิดขึ้นว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร ผลงานคุ้มค่างบประมาณที่ลงไปหรือไม่ งบประมาณนี้เน้นการตรวจสอบติดตามผลงานที่เกิดขึ้นในรูปของผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) การจัดทำงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพองค์กรจะต้องมีกลไกขับเคลื่อนไปในทิศทางที่ถูกต้อง โดยอาศัยแนวทางการพัฒนาตามมาตรฐานการจัดการทางการเงิน 7 ด้าน ดังนี้ 1) การวางแผนงบประมาณ 2) การกำหนดผลผลิต และการคำนวณต้นทุน 3) การจัดระบบการจัดซื้อจัดจ้าง 4) การบริหารทางการเงิน และการควบคุมงบประมาณ 5) การรายงานทางการเงิน และผลดำเนินงาน 6) การบริหารสินทรัพย์ 7) การตรวจสอบภายใน

สรุป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้กับหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม งบประมาณที่บริหารจะต้องคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารเป็นไปโดยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3 (2546 : 104 - 106) กล่าวว่า หลักการและแนวคิดการบริหารงบประมาณมี ดังนี้

1. ยึดหลักความเท่าเทียมกัน และความเสมอภาคทางโอกาสการศึกษาของผู้เรียนในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรัฐจัดสรรเงินอุดหนุนเป็นค่าใช้จ่ายรายบุคคลสำหรับผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่สถานศึกษาของรัฐ และเอกชนอย่างเท่าเทียมกัน และจัดสรรเพิ่มเติมให้แก่ผู้เรียนที่มีลักษณะพิเศษตามความจำเป็น

2. มุ่งเน้นการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และระบบประสิทธิผลของระบบการจัดการงบประมาณ โดยให้เขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ มีความคล่องตัวควบคู่กับความโปร่งใส และความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้จากผลสำเร็จของงาน และทรัพยากรที่ใช้

3. ยึดหลักการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการงบประมาณ

4. มุ่งพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณ ตามมาตรฐานการจัดการทางการเงินมุ่งส่งเสริมการระดมทรัพยากร และการลงทุนด้านงบประมาณการเงิน และทรัพย์สินจากทุกส่วนของสังคมมาใช้เพื่อการจัด และพัฒนาการศึกษาโดยมีขอบข่ายภารกิจในการบริหารงบประมาณ เพื่อเตรียมเข้าสู่โครงสร้างใหม่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

4.1 การจัดตั้งงบประมาณ

4.2 การจัดสรรงบประมาณ

4.2.1 การจัดสรรงบประมาณ

4.2.2 การเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณ

4.2.3 การโอน และการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

4.2.4 การรายงานผล

4.3 การตรวจสอบ ติดตาม และประเมินประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณ

4.3.1 การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ

4.3.2 การตรวจสอบติดตามการใช้ผลผลิต

4.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.4.1 ทุนการศึกษา

4.4.2 กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา

- 4.4.3 การจัดการทรัพยากร
- 4.4.4 การส่งเสริมการบริหาร การจัดหารายได้ และผลประโยชน์ในรูปแบบที่หลากหลาย
- 4.5 การบริหารการเงิน
 - 4.5.1 การเบิกเงินจากคลัง
 - 4.5.2 การรับเงิน
 - 4.5.3 การเก็บรักษาเงิน
 - 4.5.4 การจ่ายเงิน
 - 4.5.5 การนำส่งเงิน
- 4.6 บริหารบัญชี
 - 4.6.1 ทำบัญชีการเงิน
 - 4.6.2 การจัดทำทะเบียนทางการเงิน
 - 4.6.3 การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน
 - 4.6.4 การจัดทำ และจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 4.7 การบริหารพัสดุ และสินทรัพย์
 - 4.7.1 การวางแผนจัดหาพัสดุ
 - 4.7.2 การกำหนดแบบรูปราชการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ
 - 4.7.3 การพัฒนาระบบข้อมูล และสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
 - 4.7.4 การจัดหาพัสดุ
 - 4.7.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
 - 4.7.6 การจัดหาผลประโยชน์สินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารบุคคล เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการวางแผนเข้าสังคม สรรหา คัดเลือก ระบบทะเบียนบุคคล งานการประเมิน การพัฒนาบุคคล และงานวินัย และงานสวัสดิการ กองทุน บุคลากรในสถานศึกษา

หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำภารกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงานบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท เมื่อเป็นเช่นนี้ในบรรดาทรัพยากรการบริหาร 4 อย่าง ซึ่ง ได้แก่ บุคลากร (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) นั้น บุคลากรได้รับการพิจารณาว่าเป็นปัจจัยที่

สำคัญที่สุดในการบริหารทั้งนี้ เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหา และใช้ทรัพยากรบริหารอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่นๆ ก็จะติดตามมาเอง

ดังนั้นการบริหารบุคคลจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหาร เพื่อให้หน่วยงานสามารถดึงดูด และบำรุงรักษาคนดีมีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากที่สุด และนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ ซึ่งการจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานจะต้องมีการบริหารงานบุคลากรที่ดี เป็นส่วนสำคัญของการบริหารนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ไว้ดังนี้

สมคิด บางโม (2544 : 174) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การใช้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้องค์การบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายการบริหารบุคคลจะให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด บุคคลขององค์การมีขวัญดี และตั้งใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จะต้องบริหารโดยใช้ระบบคุณธรรมหรือระบบความดี ซึ่งยึดหลัก 4 ประการ ได้แก่ หลักการเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง และหลักความเป็นกลางทางการเมือง

สรุปสาระสำคัญของความหมายของการบริหารงานบุคลากรได้ ดังนี้

1. การบริหารบุคคลเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน

2. การบริหารบุคคลมีขอบข่ายกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคคลเข้าสู่หน่วยงาน

3. พิจารณาในแง่กระบวนการการบริหารบุคคล จึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันเป็นลูกโซ่ ตั้งแต่การวางแผน นโยบาย การกำหนดแผน และความต้องการด้านบุคคล การสรรหา การเลือกสรร การกำหนดสวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล การประเมินผล การปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้าย และการพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล

การบริหารบุคคล มีขอบข่ายครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดความต้องการบุคคลจนถึงการสิ้นสุดความผูกพันระหว่างบุคคล กับองค์กรหรือหน่วยงาน

อมรา เต็กเริงสินธุ์ (2540 : 223) กำหนดขอบข่ายการบริหารบุคลากรออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

1. การแสวงหาบุคลากร การเลือกสรรบุคลากรเข้ามาทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ถ้าเลือกได้คนดีก็นับว่าโชคดี แต่ถ้าได้คนไม่ดีหรือทำงานไม่ขึ้น ไม่มีความรู้พอที่จะทำงานหรือไม่สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การ ฉะนั้นในการสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในโรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1.1 เลือกคนดี

1.2 เลือกคนที่เหมาะกับงาน

2. การบำรุงรักษาบุคลากร เมื่อได้บุคลากรมาแล้วก็ต้องบำรุงรักษาให้บุคลากรอยู่ในโรงเรียนให้นานที่สุด และตลอดเวลาที่เขายู่ก็ให้เขาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่สุดการที่คนจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สุดนั้น ต้องอาศัยสิ่งจูงใจหลายอย่างเช่น

2.1 สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน และสิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ

2.2 สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น โอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจได้ตำแหน่งสูงขึ้น

2.3 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้นั่งทำงานที่ดีมีเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น พัดลม พิมพ์ดีด เป็นส่วนตัว

2.4 สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น บรรยากาศในโรงเรียนนำอยู่ทุกคนมีฐานะเท่าเทียมกันทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา

2.5 ควรจูงใจสร้างความรู้สึกรู้สึกให้เกิดกับครูทั้งหลายว่า ตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน เช่น ช่วยแก้ไขสถานการณ์สำคัญต่างๆ ของโรงเรียน มีความสำนึกว่าตนเองมีส่วนรับผิดชอบ และเป็นเจ้าของโรงเรียนด้วย ถ้าโรงเรียนเกิดความเสียหายขึ้นก็กระทบกระเทือนมาถึงตนด้วย

2.6 ควรสร้างขวัญที่ดีให้แก่ผู้ร่วมงาน ให้เขาเกิดความรู้สึกรู้สึกว่าเขายู่ในโรงเรียนด้วยความอบอุ่น ได้รับความยุติธรรม มีความสนุกเพลิดเพลินอยู่กับงาน รู้สึกว่ามีอนาคตแจ่มใส

3. การพัฒนาบุคลากร คือ กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสรรพภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และทำที่ต่างๆ

4. การให้พ้นจากงาน การใช้บุคลากรที่ทำงานไม่ได้ผล ขาดประสิทธิภาพ ขาดการปรับปรุงตนเอง ให้พ้นจากงานในหน้าที่ไปเป็นเรื่องปกติธรรมดาสำหรับในต่างประเทศ แต่ในสังคมไทยเราเป็นเรื่องยากสลับซับซ้อนมาก ยิ่งเป็นข้าราชการด้วย แล้วเมื่อเขาไม่มีความผิดอะไรก็จะให้เขาพ้นไปเสียจากตำแหน่งนั้นยอมทำให้ยากมาก แต่ถ้าเป็นองค์การธุรกิจเอกชนแล้วอาจทำให้สะดวกกว่า

ธีระ รุณเจริญ (2542 : 256 - 266) ได้กล่าวถึง ขอบข่ายของการบริหารบุคคล ไว้ดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

2. การกำหนดตำแหน่ง และวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3. การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

4. การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

4.1 การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง

4.2 การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการเตรียมความพร้อม และการพัฒนา

5. การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 6. การเปลี่ยนแปลงสถานภาพวิชาชีพ
 7. เงินเดือน และค่าตอบแทน
 8. การเลื่อนขั้นเงินเดือน
 9. การพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 10. การลาศึกษาต่อ
 11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 12. การส่งเสริม และยกย่องเชิดชูเกียรติ
 13. มาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 14. การส่งเสริมวินัยสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 15. การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
 - 15.1 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง
 - 15.2 การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาผู้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
 16. การสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
 17. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
 18. การอุทธรณ์
 19. การร้องทุกข์
 20. การออกจากราชการ
 21. การขอรับใบอนุญาต และการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
 22. งานทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
- สมชาย หิรัญภิตติ (2542 : 69) ให้ความเห็นว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีขอบข่าย 3 ขั้นตอน คือ
1. ก่อนรับบุคคลเข้าทำงาน ได้แก่
 - 1.1 การวางแผนนโยบาย ออกกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคล
 - 1.2 การวางแผนกำลังคน
 - 1.3 การกำหนดตำแหน่ง
 - 1.4 การกำหนดตำแหน่ง
 - 1.5 การสรรหาบุคคล

2. ณะปฏิบัติงน ใต้เก้

- 2.1 การทลองปฏิบัติงน
- 2.2 การจ้ดทำทะเบียนประวัติ
- 2.3 การประเมินผลการทำงาน และการพิจารณาความดีความชอบ
- 2.4 การพัฒนาบุคลากร
- 2.5 วินัย และการดำเนินการตามระเบียบวินัย
- 2.6 การจ้ดสวัสดิการ และผลประโยชน์ให้แก่สมาชิก

3. ณะพ้นจากหน้าที่ของบุคคล

- 3.1 การให้ออกจากงาน
- 3.2 การพิจารณาบำเหน็จบำนาญ

สรุปลู้บริหารสถานศึกษา ควรมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารด้านบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. จ้ดโครงสร้างการบริหารงานบุคลากรให้เป็นระบบ
2. ปฐมนิเทศเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบการปฏิบัติงานสถานศึกษา
3. กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละคนให้ชัดเจน
4. มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร
5. ควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากรให้ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ และเป็นไป

ตามจุดประสงค์ของสถานศึกษา

6. ส่งเสริมขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
7. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม และพัฒนาทุกรูปแบบ
8. ดูแล และดำเนินการเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร
9. ดำเนินการประเมินผลเป็นระยะๆ ตามลักษณะของงาน
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการเข้ารับราชการ และออกจากราชการ ของบุคลากรในสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 78) ได้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของลู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคลากร ลู้บริหารต้องดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างสูงสุด
2. วางแผน จ้ดสรร สนับสนุน และประเมินงาน โดยกลุ่ม ทีม และคณะบุคคล
3. ดำเนินการให้มีระบบบริหารการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. กระตุ้น และช่วยให้บุคลากรในโรงเรียนปฏิบัติภาระหน้าที่ของตนได้มาตรฐาน

สูงสุด

5. นำในการพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร

6. เข้าใจความคาดหวังของคนอื่น
7. รักษาระดับแรงจูงใจของตน และบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง
8. ดำเนินการให้ภาระหน้าที่ของตนได้รับการปฏิบัติเต็มที่

สรุป การบริหารบุคลากร เป็นการเลือกสรรคนให้เหมาะสมกับงาน สร้างขวัญกำลังใจ สร้างบรรยากาศองค์กรให้เกิดความอบอุ่น บุคลากรในองค์กรมีความรัก มีความรู้สึกเป็นเจ้าของโรงเรียน พร้อมทั้งจะ ใช้ความรู้ ความสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จ หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4. การบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการ และสารบรรณ งานเลขานุการ กิจกรรมสถานศึกษา งานการเงิน และการบัญชี งานพัสดุ และงานจัดจ้าง บริการ งานอาคารสถานที่ การพัฒนาพื้นที่ และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัย และระบบสัญญาณ งานบริการอนามัย และโภชนาการ งานระบบการตรวจสอบผลงาน และการเงิน งานชุมชนสัมพันธ์

สมคิด บางโม (2544 : 80) ได้กล่าวถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารทั่วไปไว้ ดังนี้

1. การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.1 ประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา

1.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา และผู้เกี่ยวข้องทราบ

1.3 กำหนดแผน โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

1.4 ให้ความร่วมมือ และสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. การวางแผนการศึกษา

2.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย และทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชน และสังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

2.3 กำหนดนโยบาย และแนวทางการจัดการศึกษา และการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับนโยบายและกรอบแนวทางการจัดและแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

2.4 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาประจำปี เพื่อขอรับการจัดสรรงบประมาณ

2.5 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามนโยบายและกรอบแนวทางของสถานศึกษา หรือที่สถานศึกษาจัดหาได้เอง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร เขต 3 (2545 : 130) ได้กล่าวถึงแนวคิดในการบริหารงานทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ยึดหลักในสถานศึกษามีความเป็นอิสระในการบริหาร และจัดการศึกษาด้วยตนเองให้มากที่สุด โดยเขตพื้นที่การศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริม และสนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบาย และมาตรฐานการศึกษาของชาติ

2. มุ่งส่งเสริมประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหาร และการจัดการการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ตามหลักการการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตามกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3. มุ่งพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรสมัยใหม่ โดยนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีมาใช้อย่างเหมาะสม

4. การบริหารงานทั่วไปเป็นกระบวนการที่สำคัญ ที่ช่วยประสานส่งเสริมสนับสนุนให้การบริหารงานอื่นๆ บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตามบทบาทของสถานศึกษา ตลอดจนการจัด และการให้บริการการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถานสังคมอื่น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 80) กล่าวถึง ภารกิจของการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ไว้ดังนี้

1. การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

2. การประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

3. การวางแผนการศึกษา

3.1 แผนพัฒนาการศึกษา หรือแผนกลยุทธ์

3.2 แผนพัฒนาการศึกษาประจำปี และแผนปฏิบัติงานประจำปี

4. งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผน

5. การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร
 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
 7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 8. งานเลขานุการคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา
 9. การดำเนินงานธุรการ ด้านการเงิน การคลัง บัญชี และพัสดุ
 10. การอำนวยความสะดวกด้านบุคลากร
 11. การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม
 12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 13. การรับนักเรียน
 14. การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลือกสถานศึกษา
 15. การอำนวยความสะดวกประสานงานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
 16. การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษา
 17. การทัศนศึกษา
 18. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
 19. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 20. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 21. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น
 22. งานกำกับดูแลสถานศึกษา ติดตาม ตรวจสอบประเมินผลรายงาน
 23. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- อนันต์ สิริภัสราภรณ์ (2547 : 25) ได้กล่าวถึง การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานทั่วไป ตามหลักการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นการบริหารจัดการสมัยใหม่ ไว้ว่า การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Management for Results) คือ การบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ คือ ความสัมฤทธิ์ผลเป็นหลัก โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวชี้วัดเป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม ผลการประเมินนี้จะนำมาใช้ในการตอบคำถามถึงความคุ้มค่าในการทำงาน ใช้แสดงผลงานต่อสาธารณะ และเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะเน้นที่ผลลัพธ์ของงาน โดยจะให้ความสำคัญกับการกำหนดพันธกิจ และวัตถุประสงค์ของ โครงการ/งานเป้าหมายที่ชัดเจน การกำหนดผลผลิต และผลลัพธ์ที่ต้องการของทุก โครงการให้องค์กรนั้นให้สอดคล้อง เป็นไปในทางเดียวกับภารกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร มีการกำหนดตัวชี้วัดผลการทำงานหลักไว้อย่างชัดเจน โดยใช้หลักความประหยัด ความมีประสิทธิภาพ ความมีประสิทธิผล

สรุป การบริหารทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การดำเนินงานเกี่ยวกับงานธุรการ และสารบรรณ งานเลขานุการ กิจกรรมสถานศึกษา งานการเงิน และการบัญชี งานพัสดุ และงานจัดจ้างบริการ งานอาคารสถานที่ การพัฒนาพื้นที่ และสิ่งแวดล้อม งานรักษาความปลอดภัย และระบบบัญชี งานบริการอนามัย และโภชนาการ งานระบบการตรวจสอบผลงาน และการเงิน งานชุมชนสัมพันธ์

๒.๒.๒ ~~๒.๒~~ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

2.2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

การปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่สามารถบริหาร และจัดการการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล มีนักวิชาการ นักการศึกษาให้คำนิยาม และความหมายของคำว่า ผู้บริหารมืออาชีพ ดังนี้

ผู้บริหารมืออาชีพหมายถึง ผู้บริหารการศึกษาหรือผู้จัดการทางการศึกษาเพื่อให้ครู และบุคลากรอื่นๆ ดำเนินการพัฒนาเด็ก และเยาวชนให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของการศึกษา และตามความคาดหวังของสังคมตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2540 : 2)

สุนีย์ บุญทิม (2542 : 16) ได้สรุปเกี่ยวกับการเป็นนักบริหารมืออาชีพไว้ว่าการเป็นนักบริหารมืออาชีพ หมายถึง การเป็นนักบริหารที่มีหลักเกณฑ์ มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถ มีการใช้ศิลปะ หรือยุทธศิลป์ควบคู่กับยุทธศาสตร์ หรือหลักการต่างๆ ในการบริหารงาน

จำลอง นักพ็อน (2543 : 61) ให้ความหมายของนักบริหารมืออาชีพว่า จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม สามารถทำให้เป้าหมาย หรืออุดมการณ์ทางการศึกษาขององค์กรที่กำหนดไว้บรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องเป็นผู้มีทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการปฏิบัติงานอย่างสูงสุดจนเป็นแบบอย่าง และเป็นตัวแบบที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่นๆ และองค์กรอื่นๆ ต่อไปได้

ถวิล อรัญเวช (2544 : 17 - 19) ได้กล่าวถึง นักบริหารมืออาชีพว่าเป็นมืออาชีพในการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติผลงาน และการบริหารมาอย่างโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคมสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543 : 70 : 75) ให้ความหมายของ ผู้บริหารมืออาชีพว่า เป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี

สมชาย เทพแสง (2543 : 20 - 23) ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพว่าเป็นกับดั้นที่ชำนาญทางที่จะนำไปสู่จุดมุ่งหมาย และความสำเร็จตามนโยบาย

สมาน จันตะดี (2543 : 38) ได้ให้ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพว่า คนธรรมดาที่มีใจเกินธรรมดา

รุ่ง แก้วแดง (2545 : 9- 10) ผู้บริหารมืออาชีพ คือ ความหวังของการศึกษาไทย เป็นความหวังสำหรับเยาวชนไทยผู้เป็นอนาคตของชาติ และสังคมไทยโดยรวม แม้จะเริ่มต้นด้วยการสร้างผู้บริหารต้นแบบจำนวนไม่มากนักแต่การขยายผลอย่างมั่นคง และต่อเนื่องจะนำไปสู่การยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาทั้งประเทศให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยทั่วหน้ากัน ประเทศไทยของเราจะมีผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และมาตรฐานไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าประเทศใด ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพเหล่านี้จะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอย่างแท้จริง

หวน พิณรุฬห์ (2548 : 17- 18) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย หรือ นโยบายขององค์กรด้วยเหตุผล และหลักการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎี หรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำสู่การปฏิบัติ

ฮอยและมิสเกล (เทื่อน ทองแก้ว. 2544 : 1 ; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991. Educational Administration P. 144) ได้ให้คำนิยามของคำว่า มืออาชีพว่า มืออาชีพเป็นลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะเวลาที่ยาวนานเป็นไปตามปทัสฐานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยการค้าจนถึงส่วนรวมขององค์กรของหน่วยงาน รวมถึงการให้บริการที่เป็นส่วนระบบกลุ่มมีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเองซึ่งเป็นความรู้ตามมาตรฐาน และการยอมรับเพื่อนร่วมงาน

สรุป ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพที่เหมาะสม เป็นผู้ที่เป็นเลิศในการบริหารการศึกษามีศักยภาพในการบริหาร โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ มีประสิทธิภาพตามต้องการเกิดความพึงพอใจ มีผลลัพธ์ของงาน เป็นที่ยอมรับ และความเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ

2.2.2 ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ

ในสมัยปัจจุบันมีการกล่าวถึงผู้บริหารมืออาชีพ (Professional Managers) หรือความต้องการผู้บริหารมืออาชีพสำหรับการบริหารงานในระดับต่างๆ ทั้งในระดับชาติและระดับหน่วยงาน เช่น ต้องการนายกรัฐมนตรีที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ และผู้บริหารมืออาชีพในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และในการบริหารหน่วยงานเอกชน (ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. 2540 : 26) ในการบริหารงานจะต้องใช้ผู้บริหารที่ทรงประสิทธิภาพซึ่งมีข้อควรพิจารณา 4 ประการ คือ

1. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำคือผู้ที่มีผู้ตาม
2. ผู้บริหารที่เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่บุคคลที่จะต้องถูกรักถูกสรรเสริญความเป็นที่นิยมของคนทั่วไปไม่ใช่ลักษณะของผู้นำแต่เป็นคน ที่สร้างผลงานต่างหาก

3. ผู้บริหารแห่งอนาคตนั้นเป็นคนที่สามารถมองเห็นได้เด่นชัด เขาเป็นคนที่ริเริ่มตัวอย่างให้เราได้เห็น

4. ความเป็นผู้บริหารและเป็นผู้นำนั้นไม่ได้อยู่ที่อำนาจวาสนาหรือตำแหน่งหรือได้รับอภิสิทธิ์ต่างๆมา หรือแม้กระทั่งได้เงิน แต่เป็นหน้าที่ที่รับผิดชอบที่เขาทำอยู่

สายฟ้า พลวายุ (2544:35 - 40) กล่าวว่า ผู้บริหารของศตวรรษใหม่จะต้องมีความสามารถในแบบที่ต่างออกไป เป็นความสามารถที่เน้นไปในเรื่องของการจัดการกับการแข่งขันระดับโลกที่ค่อนข้างรุนแรง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพในองค์กรเท่านั้นจึงจะสามารถเป็นผู้นำและสร้างผลงานอย่างโดดเด่นได้

อุทัย เสดตานนท์ (2545 : 38 - 39) ได้กล่าวถึงความสำคัญหรือความจำเป็นของผู้บริหารมืออาชีพไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์มีผลต่อวิถีชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป นอกจากนี้ในประเทศไทยยังมีเหตุการณ์หลายอย่างที่ทำให้วงการการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ในโลกปัจจุบัน อันนำมาซึ่งความคิดที่วงการการศึกษาถึงเวลาแล้วที่จะต้องมีการจัดการศึกษาในลักษณะที่เป็น “นักบริหารการศึกษามืออาชีพ” ทั้งนี้เพราะ

1. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมีผลทำให้สังคมเห็นความจำเป็นที่จะต้องใช้นักบริหารมืออาชีพมาจัดการศึกษาซึ่งจะก้าวทันกับโลก

2. กฎหมายการศึกษาได้เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ออกมาบังคับใช้ ซึ่งแม้จะไม่ได้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษรแต่ก็มีหลายมาตรา เช่น มาตรา 38 มาตรา 53 ที่จำเป็นจะต้องให้มีนักบริหารการศึกษามืออาชีพเข้ามาดำเนินการ

3. รัฐบาลชุดปัจจุบันมีนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ โดยให้มีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ปรับปรุงการทำงานให้ตามภาคธุรกิจให้ทัน ดังนั้น ในภาคการศึกษามีการปฏิรูประบบราชการมีการปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม ใหม่ นำทบวงมหาวิทยาลัยและสภาการศึกษาแห่งชาติ มารวมเป็นกระทรวงศึกษาธิการ การบริหารงานในระบบเก่าๆ อยู่คงเป็นไปไม่ได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลง

4. ความล้มเหลวในวงการการศึกษาอันเนื่องมาจากตัวผู้บริหารเองเป็นเรื่องที่เรายอมรับกันว่า ความสามารถหรือสมรรถภาพในการบริหารงานการศึกษาของผู้บริหารยังห่างไกลจากวงการอื่นๆ อยู่มาก ควรถึงเวลาที่จะต้องปรับปรุงใหม่

5. การบริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพชั้นสูง (Professional) อาชีพหนึ่ง เพราะการบริหารการศึกษาดำเนินการตามเกณฑ์วิชาชีพชั้นสูงอื่น กล่าวคือ

5.1 มีลักษณะการบริหารเฉพาะของตนเองแตกต่างจากวิชาชีพอื่น

5.2 มีความเป็นอิสระในการให้บริการ

- 5.3 มีวิถีแห่งปัญญา ศึกษาวิเคราะห์อย่างลึกซึ้ง
- 5.4 มีการศึกษามากพอ คือ ระดับปริญญาตรีขึ้นไป
- 5.5 มีองค์รววิชาชีพควบคุม และตรวจสอบ
- 5.6 มีจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะ

นอกจากนี้ยังมีการเลือกสรร และกลั่นกรองคุณสมบัติ และเกณฑ์มาตรฐานอื่นเป็นอย่างดี ผู้ที่จะเข้าสู่วิชาชีพการบริหารการศึกษาจึงเหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพอย่างแท้จริง

ดังนั้น วงการศึกษาจะต้องรีบปรับระบบ และพัฒนาผู้บริหารการศึกษาให้มีสมรรถนะมีความสามารถ มีคุณลักษณะที่เหมาะสม โดยมีความเป็นมืออาชีพ จึงจะบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมและความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการตรากฎหมายพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 รัฐบาลให้มีการปฏิรูประบบราชการและมีนโยบายให้หน่วยงานราชการ และรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งให้สถานศึกษาหรือโรงเรียนได้ปรับปรุงพัฒนางานให้มีสมรรถนะ มีความคล่องตัวหรือประสิทธิภาพในการบริหารจัดการมีหลักประกันในผลงานหรือผลผลิตที่มีคุณภาพ และความพึงพอใจในการบริการ ซึ่งผู้บริหารที่สามารถบริหารจัดการองค์การได้ดังกล่าวนี้ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร โรงเรียนยุคปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

2.2.3 คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความคิดหรือลักษณะประจำตัว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542 : 253) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โรงเรียนควรมีในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับสูงมากต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ผู้บริหาร โรงเรียนมืออาชีพควรมี ดังต่อไปนี้

สมชาย เทพแสง (2543 : 20- 23) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ว่าเป็นกับตันที่ชำนาญทางที่นำไปสู่จุดมุ่งหมาย และนำไปสู่ความสำเร็จตามนโยบายที่กำหนดไว้ ดังนั้น ผู้บริหารต้องมีลักษณะที่ดี หลักการสำคัญในการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งโดยภาพรวมแล้วงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานอย่างพึงพอใจของสมาชิก และงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภายใต้อำนาจ และงบประมาณที่จำกัด ถ้าสามารถทำได้ก็ถือว่าเยี่ยม แต่อย่างไรก็ตาม ความ

เป็นผู้บริหารที่เก่งดี มีคนชื่นชอบศรัทธานั้น บางครั้งขึ้นกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ด้วยที่เรียกว่า “สถานการณ์สร้างวีรบุรุษ” ซึ่งลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพต้องมีลักษณะ 20 P ดังนี้

1. Psychology ผู้บริหารต้องมีจิตวิทยาในการบริหารคน รู้นิสัยใจคอของลูกน้องเป็นอย่างดี ที่เรียกว่า รู้เขารู้เรา รบร้อยครั้งชนะร้อยครั้ง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องศึกษาใจคอของแต่ละคนว่าเป็นคนอย่างไร หรือการบริหารใครต้องวิเคราะห์เขาก่อนอันดับแรก

2. Personality ผู้บริหารต้องมีบุคลิกภาพที่ดีตั้งแต่การแต่งกาย การเดิน การยิ้มแย้มแจ่มใส การพูดจาควรมีหลักเกณฑ์น่าเชื่อถือ และควรมีอัธยาศัยไมตรีทำให้เกิดความประทับใจรวมทั้งการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มารยาทต่างๆ ต้องคำนึงถึงทุกๆ ด้าน

3. Pioneer ผู้บริหารมืออาชีพต้องกล้าได้กล้าเสีย ผู้บริหารต้องวางแผนเชิงรุก เพื่อให้คนยอมรับศรัทธาต้องทนกับความเหน็ดเหนื่อยและมีความมานะอดทน เพื่อให้ได้ตามเป้าหมายเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. Poster ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี และการประชาสัมพันธ์ที่ดีที่สุด คือ มุขปาฐะ

5. Parent ผู้บริหารมืออาชีพต้องเป็นพ่อแม่หรือผู้ปกครอง และต้องมีพรหมวิหารธรรม 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา และผู้บริหรต้องวางตัวเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย

6. Period ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องเป็นคนตรงเวลา การทำงานตรงเวลาสะท้อนให้เห็นว่าเป็นคนซื่อสัตย์ได้ทางหนึ่ง และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

7. Pacific ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสุข รอบคอบ ใจเย็น ถ้ามีความสุขรอบคอบ ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าประมาทงานอาจจะเสียหายภายหลัง และมีกลยุทธ์ที่ยอดเยี่ยม ดังสำนวนภาษาอังกฤษที่ว่า “a snake in the grass” เปรียบเสมือน “เสื่อซ่อนเล็บ หรือคมในฝัก”

8. Pleasure ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีอารมณ์ขัน แก่สถานการณ์ในช่วงที่ตึงเครียดได้ จะช่วยให้คนอื่นไว้วางใจ ตลอดจนการทำงานเป็นไปด้วยความสุขไม่เคร่งเครียด

9. Prudent ผู้บริหารมืออาชีพต้องมองการณ์ไกล หรือมีวิสัยทัศน์ และผู้บริหารมืออาชีพต้องทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ส่งผลให้เกิดความผิดพลาดน้อยลง

10. Principle ผู้บริหารมืออาชีพต้องยึดหลักการเป็นหลัก รวมทั้งทฤษฎีต่างๆ ที่สามารถอ้างอิงหรือพิสูจน์ได้

11. Perfect ผู้บริหารต้องทำงานให้สมบูรณ์ที่สุดเท่าที่จะทำได้ และมีความครบถ้วนถูกต้อง มีการตรวจสอบ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นคุณภาพงานเป็นหลัก

12. Point ผู้บริหารต้องมีวัตถุประสงค์ของงานที่แน่นอนชัดเจนสามารถดำเนินไปอย่างมีทิศทาง

13. Plan ผู้บริหารต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบ และพึงระลึกอยู่เสมอว่า งานใดก็ตามถ้ามีการวางแผนงาน งานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งทาง

14. Pay ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีการกระจายงานอย่างทั่วถึง และให้รางวัลแก่บุคคลที่ทำผลงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้กับบุคคลที่สร้างสรรค์ผลงานให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ จะช่วยให้บุคลากรมุ่งทำงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาต่อไป

15. Participation ผู้บริหารมืออาชีพต้องให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม และมองเห็นความสำคัญในการทำงาน พร้อมจะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

16. Pundit ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้เรื่องงานที่จะทำอย่างชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

17. Politic ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการปกครอง บางครั้งต้องทำตนเหมือนนักการเมืองเข้ากับคนได้ทุกชั้น ตลอดจนถ่วงมั่งงาย อย่าแข็งเกินไป

18. Poet ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถด้านสำนวนโวหาร เพราะถ้าเรามีความสามารถด้านการเขียนจะช่วยเสริมสร้างความมั่นใจให้กับตนเอง และเกิดความศรัทธาจากคนอื่น

19. Perception ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถในการหยั่งรู้ คาดการณ์ ตรวจสอบ และทบทวนสิ่งที่คาดการณ์ไว้ ตลอดจนบันทึกเหตุการณ์ และเลือกใช้อย่างเหมาะสม

20. Psycho ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีจิตวิญญาณของนักบริหาร เป็นผู้มีความรักในอาชีพครู เป็นนักบริหารที่มีอุดมการณ์ และปณิธานที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาลังคม ตลอดจนการปฏิรูปสังคม โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานผู้บริหารต้องรักในศักดิ์ศรีของสถาบันและของตนเองไม่ควรถูกคุกคามอาชีพของตนเอง และพร้อมที่จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบวินัย ตลอดจนจรรยาบรรณในอาชีพของตน

สุรศักดิ์ ปาเส (2543 : 27 - 33) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพในยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่างๆ ไปอย่างมากมาย ไว้ว่า

1. มองกว้าง ไกลอย่างต่อเนื่องและพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) สามารถที่จะกำหนดกลยุทธ์ในการบริหาร (Strategic Management) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้นผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องมีทักษะที่สำคัญในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

2. สามารถที่จะวิเคราะห์สถานการณ์ (Analysis Situations) เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายอย่างเหมาะสม

3. วัตถุประสงค์การรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งในสังคมภายนอกและภายในองค์กร รวมทั้งรู้จักวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาอีกด้วย

4. ความสามารถในการจัดระบบการสื่อสารให้ได้ผล (Effective Communication) เพื่อให้เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารต่างๆ ได้ทั่วถึงทุกระดับในองค์กร ต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) เป็นอย่างดี

5. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ต้องสามารถวางแผนบุคลากร สรรหาคัดเลือก กำหนดระบบงานงบประมาณ ความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้ทราบแนวคิดทัศนคติ ที่อาจเกิดขึ้นและนำมาเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล

6. มีคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร สามารถที่จะเป็นอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่าง ไม่ใช่ตำแหน่งหน้าที่การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

นอกจากนี้ สุรศักดิ์ ปาเฮ ยังกล่าวต่อไปว่า คุณลักษณะที่กล่าวมาข้างต้นสอดคล้องกับผลการวิจัยบางชิ้นงานที่สรุปและจำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะส่งผลสำเร็จต่อการบริหารจัดการศึกษาอย่างมืออาชีพว่า สามารถจำแนกได้เป็น 10 ประการ ดังนี้

1. มีความพร้อมทางข้อมูลสารสนเทศ (Command of Basic Facts) ต้องรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีข้อมูลและสารสนเทศช่วยในการดำเนินการและบริหารงานให้บังเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. มีความรู้ทางวิชาชีพ (Relevant Professional Knowledge) เป็นความรู้ที่รวมถึงความรู้ทางเทคนิค เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ทางการบริหาร เช่น หลักการทฤษฎีการบริหาร การวางแผน การจัดองค์กร หลักสูตรการสอน การวัดผลและการประเมินผล

3. มีความรู้เท่าทันในสถานการณ์ (Continuing Sensitivity to Event) สามารถปรับตัวและสนองตอบได้ฉับไวต่อเนื่องกับสถานการณ์รอบด้าน ดำเนินบทบาทได้อย่างเหมาะสมรวดเร็ว และเข้าใจความรู้สึกของคนรอบข้าง

4. มีทักษะในการเข้าสังคม (Social Skills and Abilities) โดยการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ เช่น การสื่อสาร การกระจายอำนาจ การเจรจาต่อรอง การมอบหมายงาน การสมาคมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กร

5. มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหา แก้ปัญหาและตัดสินใจ (Analytical, Problem Solving, Decision Making Skills) อาศัยหลักตรรกศาสตร์ การใช้เหตุผลและวิจารณ์ญาณเข้าช่วยเพื่อรักษาความสมดุลให้เกิดขึ้นทุกๆ ด้านในองค์กร

6. การควบคุมอารมณ์ (Emotional Resilience) ผู้บริหารต้องมีจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคงในอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย จะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ความรู้สึก มีจิตระลึกละเมอ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม

7. มีพฤติกรรมการกล้าเสี่ยง (Pro Activity Inclination) ผู้บริหารมืออาชีพต้องมองงานได้ทะลุปรุโปร่ง รู้ระบบการทำงานอย่างดี รู้ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบทั้งตนเอง และสมาชิกในองค์กร และรู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ คำนึงถึงผลประโยชน์ระยะยาว และเป้าหมายโดยรวม

8. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity) ริเริ่มโครงการใหม่ๆ และทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นวิธีการที่จัดการยอมรับว่าเป็นแนวคิดที่ดีมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม

9. มีความรู้สึกรวดต่อบุคคลอื่น (Mental Agility) เกี่ยวกับระดับสติปัญญา สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหา รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ให้เกียรติและสนใจในความรู้สึกของคนอื่น

10. มีความใฝ่รู้และฝึกฝนการเรียนรู้ (Balanced Learning Habits and Skills) ต้องรู้ว่าจะต้องรู้อะไร และต้องรู้ให้จริง ต้องคิดเป็น คิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎีหรือกฎเกณฑ์ได้จากการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการ และรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้

นอกจากคุณลักษณะสำคัญของการเป็นนักบริหารมืออาชีพ ยังมีปัจจัยเสริมบางประการที่จะเป็นตัวชี้วัด (Indicators) สำคัญของการก้าวสู่วิชาชีพได้อย่างสง่างาม ได้แก่

1. คุณวุฒิด้านการศึกษา
2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน
3. ประสบการณ์การฝึกอบรม
4. การสร้างผลงานทางวิชาการ
5. ผลงานดีเด่นที่สะสมไว้
6. ลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคคล อันได้แก่
 - 6.1 มีบุคลิกดี สง่างาม น่านับถือ
 - 6.2 มีความขยันหมั่นเพียร สัมมาอาชีพ
 - 6.3 มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว และหน่วยงาน
 - 6.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต
 - 6.5 ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี
 - 6.6 กระตือรือร้นในการทำงาน

6.7 ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

6.8 รักษาระเบียบวินัยได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

อุทัย เดชตานนท์ (2545 : 10) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้ 1) เป็นผู้มีความซื่อสัตย์ 2) เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน 3) มีประสบการณ์และประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา 4) ฉลาด ทันสมัย และทันโลก

บรรเทา กิตติศักดิ์ (2540 : 15) กล่าวถึงผู้บริหาร โรงเรียนในฐานะผู้นำต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ประสานงานที่ดี
2. เรียนรู้และไวต่อความต้องการของบุคคล
3. ช่วยให้คณะครูไวต่อความรู้สึกของผู้อื่นและรู้ถึงความรับผิดชอบที่มีต่อผู้อื่น
4. ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์
5. ทำงานอย่างมีจุดหมาย
6. ส่งเสริมให้ครูทดลองการสอน และตัวเองก็เต็มใจจะทดลองงานต่างๆ
7. ทำงานต้องฟันฝ่าอุปสรรค เพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมาย
8. ต้องส่งเสริมให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร โรงเรียน
9. ส่งเสริมให้ครูแสดงความคิด และบรรยากาศเป็นกันเอง
10. การกระทำต่างๆ ของครูใหญ่ต้องมีคุณค่า
11. ต้องขยันและอดทน
12. ต้องรู้ว่าครูคนใดมีลักษณะเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี
13. ต้องมองเห็นงานของโรงเรียนได้ทะลุปรุโปร่ง
14. ต้องมีพลังในการทำงาน ชาญฉลาด และมีบุคลิกภาพที่ดี
15. ต้องเป็นนักสื่อสารที่ดี
16. ต้องสามารถมองนโยบายได้ชัดเจน นำสู่การปฏิบัติได้
17. ต้องมองเห็นความสำคัญของคณะครูเป็นร่วมงาน ไม่ใช่เป็นเพียงผู้ตาม
18. ต้องยกย่องชมเชยครูที่ทำดีและสอนดี
19. ต้องบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ
20. ต้องรู้จักประเมินผลตนเองในฐานะเป็นนักการศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2541 : 278) ได้กล่าวถึง ภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะเปลี่ยนไป โดยผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง
2. เป็นผู้จัดการที่เลียบแหลม

3. เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี
4. เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ
5. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของโรงเรียนในทางสร้างสรรค์

สุภรณ์ สภางค์ (2543 : 9) ได้เสนอรอบแนวคิด และข้อเสนอแนะการวิจัย เพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย ในปัจจัยที่เกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิรูปการเรียนรู้ ว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดในแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวิสัยทัศน์กว้างไกล
2. มีบุคลิกภาพประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน
3. มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น
4. ใจกว้าง เปิดโอกาสให้ครูมีเสรีในการคิด
5. ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดผลตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

การศึกษา

6. มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารของโรงเรียน โดยนำระบบคุณธรรมมาใช้พัฒนาโดยองค์รวม
7. สร้างขวัญ กำลังใจให้ครูมีกำลังใจที่จะเป็นครูดี คนเด่น และครูที่ปรึกษา (Mentor)
8. ตระหนักในการพัฒนาสถานศึกษาสู่ระบบคุณภาพ
9. มุ่งปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเข้าใจหลักสูตร และแนวการจัดการเรียนรู้

10. เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ถวิล อรัญเวศ(2544:28-32) กล่าวถึงคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษาไว้ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. กล้าตัดสินใจ การตัดสินใจเป็นคุณลักษณะที่สำคัญประการหนึ่ง ของนักบริหารมือ

อาชีพ

ต้องมีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนที่สุ่มรอบคอบ มีเหตุมีผลในการตัดสินใจ โดยยึดภายิตที่ว่า ก่อนจะทำอะไรให้พิถีพิถัน ก่อนจะทำอะไรให้ยังคิดวินิจฉัย ก่อนจะทำกิจกรรมงานใดๆ คิดให้รอบคอบก่อนจึงขอบดี

2. วัตถุประสงค์ นักบริหารมืออาชีพต้องเป็นคนทันสมัย วัตถุประสงค์การเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ฉะนั้น จึงต้องเป็นผู้ที่ติดตามข่าวสารต่างๆ อยู่เสมอทั้งจากวิทยุ หนังสือพิมพ์ และสื่อสารมวลชน

3. เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

4. ซื่อสัตย์ และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่นอยู่อีกประการหนึ่งคือ ความซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นอกจากนี้จะเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตแล้วต้องมีการสร้างสรรค์ผลงานให้ปรากฏต่อสายตาเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

5. ประสานสืบทิศ นักบริหารมืออาชีพต้องเป็นผู้ที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อพิพาทได้ และสามารถขจัดปัดเป่าปัญหาต่างๆ ในหน่วยงานได้

6. คิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ๆ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องคิดหาวิธีการทำงานแบบใหม่ๆ อยู่เสมอ นั่นคือ หลักการทำงาน เช่น

6.1 ต้องรู้ว่าทำอะไร คือ การตั้งวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายให้ชัดเจน

6.2 ต้องรู้ว่าทำอย่างไร คือ เลือกวิธีการหลายๆ วิธี

6.3 ต้องตั้งใจทำ คือ มีความจริงใจในการทำงานนั้นๆ ให้เกิดผลสำเร็จ

6.4 เต็มใจทำงาน คือ การทำงานให้สนุก และมีความสุขกับงานที่ทำ

6.5 สุขุมรอบคอบในการทำงาน โดยเฉพาะภาวะทางอารมณ์ของผู้นำ

6.6 มีใจเด็ดเดี่ยวแน่วแน่ในการทำงาน ไม่โลเลที่จะดำเนินงานที่ได้วางไว้

6.7 ประเมินผลการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยใจเป็นกลาง ยุติธรรม

7. จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพต้องเป็นบุคคลที่สามารถโน้มน้าวหรือจูงใจผู้ร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง เช่น ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม รู้จักให้การชมเชย ให้รางวัล หรือบำเหน็จความชอบ

8. ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อปัญหาหรืออุปสรรค และพร้อมต่อสู้เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสันติสุข ไม่หนีปัญหา และไม่หมกหมมปัญหาไว้

9. รู้จักยืดหยุ่นตามสถานการณ์ นักบริหารมืออาชีพต้องรู้จักยืดหยุ่นตามเหตุการณ์นั้นๆ ไม่ตึงเกินไป ไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในทางสายกลาง แต่บางครั้งก็ต้องมีความเด็ดขาดเพื่อจะแก้ไขปัญหาให้สงบเรียบร้อย

10. บริหารงานแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

จำลอง นักฟ้อน (2543 : 61 - 63) กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ สรุปได้ดังนี้คือ

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว (Character) ซึ่งได้แก่ คุณลักษณะทั่วไปของผู้บริหารหรือผู้บริหารองค์กร มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มีความรับผิดชอบสูง 2) มีความขยันหมั่นเพียร 3) มีความอดทน อุทิศตน 4) มีความซื่อสัตย์สุจริต 5) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กระตือรือร้นในการทำงาน 7) มีทักษะในการวินิจฉัยสั่งการ 8) มีการรักษาระเบียบวินัยที่ดี 9) มีความตรงต่อเวลา การบริหารเวลา 10) มีบุคลิกภาพที่ดี

2. ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Abilities) ที่ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีเพิ่มเติม คือ

2.1 ด้านความรู้ความสามารถในเชิงวางแผน (Planner) กล่าวคือ มีความรู้ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย แผนกลยุทธ์ การควบคุม การติดตามงาน การจัดระบบงาน และประเมินผล

2.2 มีความรู้ความสามารถในเชิงผู้นำ (Leadership) กล่าวคือ มีทักษะ และความรู้เรื่อง การกำหนดวิสัยทัศน์ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคนิคการบริหารสมัยใหม่ การบริหารคน เป็นต้น

2.3 มีความรู้ความสามารถการเป็นนักการจัดการ (Manager) คือ ระดมทรัพยากรการบริหารทั้งหมดมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างสูงสุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.4 มีความรู้ความสามารถในการเป็นนักวิจัย และพัฒนา (Research and development) แสวงหาความรู้ นวัตกรรม และรูปแบบใหม่ๆ มาใช้ในการบริหารงาน

2.5 การเป็นนักประสาน และประสานประโยชน์ (Coordinator and bargaining) เช่น ความสามารถในการประสานงานการประชุม การบริหารงานในเชิงกรรมการ เป็นต้น

2.6 ความรู้ความสามารถในเชิงการสื่อสาร และมนุษยสัมพันธ์ (Communication skill) ได้แก่ ความรู้ และทักษะการใช้ภาษา นอกเหนือจากภาษาไทยแล้ว จะต้องรู้ภาษาที่สอง (เช่น ภาษาอังกฤษ) และใช้งานได้เป็นอย่างดี

2.7 มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Technological skill) เช่น การใช้คอมพิวเตอร์ การใช้ Word และ Program ต่างๆ การใช้ Internet OA / ICT ทุกประเภท เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน และการศึกษาข้อมูลข่าวสาร

2.8 เป็นผู้มีพลัง หรือศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไม่จำกัด จะนำมาสู่การทุ่มเท การระดมกำลังความคิด กำลังกาย และกำลังใจมาสู่ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

3. ประสบการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา (Experience and Achievement) เป็นการประเมินผลงาน และประสบการณ์ที่ผ่านมาในภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติซึ่งจำแนกได้ดังนี้

3.1 คุณวุฒิ / ประสบการณ์ / ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ผ่านมาตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

3.2 การศึกษา / ฝึกอบรม / การดูงาน

3.3 การผลิตผลงานทางวิชาการ / เอกสาร / การวิจัย / ตำรา เป็นต้น

3.4 ผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในช่วงที่ผ่านมาแสดงให้เห็นถึงความรู้ ความสามารถ และงานที่ปฏิบัติงานบรรลุผล

3.5 แผนการดำเนินงาน / แผนพัฒนางาน ฯลฯ ในตำแหน่งที่จะปฏิบัติงาน

พนม พงษ์ไพบูลย์ (2544 : 4 - 10) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาว่า หัวใจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติหรือหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาคือตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาตินั้น อยู่ที่การยกระดับคุณภาพประชากรของประเทศให้สูงขึ้น ความเชื่อนี้จึงให้ความสำคัญกับกระบวนการเรียนรู้ โดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ การจะปฏิรูปได้หรือไม่ หัวใจก็อยู่ที่ครู จึงต้องมีการพัฒนาครูให้มีคุณภาพสูงขึ้น ต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู มีมาตรฐานวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษาก็ต้องพัฒนาตนเอง เพราะการยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้ฝากความหวังไว้ที่ผู้บริหารสถานศึกษามาก งานวิจัยทั้งหลายชี้ชัดเจนว่าความสำเร็จในการพัฒนา การศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่งกว่าร้อยละ 50 เป็นผลเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

สรุป นักบริหารมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษา คือ บุคคลที่เป็นมืออาชีพในการบริหารจริงๆ เช่น มีประวัติผลงานการบริหารที่โดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ต้องเป็นบุคคลที่มีอุดมการณ์ในการที่จะบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจขององค์กร หรือหน่วยงานอย่างจริงจัง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็น ผู้บริหารมืออาชีพ ต้องมีการรับรองมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหาร มีใบประกอบวิชาชีพผู้บริหาร จะต้องมีการคัดเลือกผู้บริหาร และมีระบบการตอบแทนผู้บริหาร ในทิศทางเดียวกัน

สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ได้มีแนวคิดที่คล้ายกัน ในหลายๆด้าน ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ทำการศึกษาได้จำแนกคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพ ออกเป็น 5 ด้าน คือ

1. ด้านวิสัยทัศน์
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
3. ด้านความเป็นผู้นำ
4. ด้านทักษะทางการบริหาร
5. ด้านวิชาชีพ

มีผู้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารหรือผู้นำไว้ที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์

ความหมายและลักษณะของวิสัยทัศน์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร การศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาในยุคสังคมข่าวสาร ที่เป็นอิทธิพลจากปัจจัยภายนอก คือ การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ และสังคมโลก การเปลี่ยนแปลงด้านแหล่งงาน การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร สำหรับอิทธิพลของปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร คือ ความสามารถวิเคราะห์ปัญหา ความสามารถในการเสี่ยง การคิดเป็นระบบ เป็นต้น (สมาน พงษ์จันทร์, 2547 : 56)

วิสัยทัศน์ ตรงกับภาษาอังกฤษ “Vision” มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพที่องค์กรต้องการจะเป็น หรือเป้าประสงค์โดยรวมที่องค์กรต้องการ ณ เวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคตวิสัยทัศน์จึงเป็นเสมือนแสงนำทางของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้ร่วมประโยชน์ ในการนำองค์กร ไปจุดหมายปลายทางร่วมกัน กล่าวอีกนัยหนึ่ง วิสัยทัศน์เป็นสื่อ นำ เพื่อชี้ให้เห็นว่า องค์กรในสภาพปัจจุบันเป็นอย่างไร และจะเดินไปในทิศทางใดในอนาคต นอกจากนี้วิสัยทัศน์ยังจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างสรรค์ และกำหนดความสำเร็จขององค์กร (ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย. ม.ป.ป. : 8)

วรนุช แสงนิมิต (2545 : 15) ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองการณ์ไกล เห็นสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นข้างหน้าค่อนข้างชัดเจน และมุ่งมั่นที่จะจัดการให้สามารถอยู่ในสถานการณ์นั้นได้อย่างเหมาะสม

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2541 : 65) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพชัดเจน ที่มองอนาคตสะท้อนความปรารถนา ความใฝ่ฝัน และความตั้งใจจะไปให้ถึงภาพนั้น ด้วยความเชื่อมั่นว่า สามารถจะไปถึง

วีระวุธ มาณะศิริานนท์ (2542 : 12) ให้ความหมายว่า วิสัยทัศน์ คือ ความมุ่งหมายใน สถานภาพที่เราประสงค์จะไปเป็น หรือจะไปอยู่ สักวันหนึ่งในอนาคต

วีโรจน์ สารรัตน์ (2542 : 48 - 52) ให้ความหมาย วิสัยทัศน์ ไว้ว่าในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน เกือบทุกคนต่างมีโอกาสประสบปัญหา

ต่างๆ มากมาย และจะพยายามแก้ปัญหาที่ประสบอย่างเอาจริงเอาจังนี่ เป็นเหตุผลที่ทำให้คิดถึงอนาคตกันขึ้น เนื่องจากปัญหาต่างๆ มักเป็นผลสืบเนื่องมาจากความล้มเหลวที่จะทำการป้องกันหรือแก้ไขก่อนถึงจุดวิกฤติ ซึ่งก่อนหน้านั้น หากได้มองอนาคตกันเสียแต่แรกด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และด้วยวิธีการที่เป็นระบบแล้ว คงจะสามารถคาดเดาสถานการณ์ได้ล่วงหน้า และสามารถป้องกันปัญหาเหล่านั้นได้ จึงทำให้เห็นความสำคัญของการศึกษาอนาคต หรือวิสัยทัศน์ เนื่องจากการสำรวจความเป็นไปได้ของอนาคตอย่างเป็นระบบจะเป็นการเตือนภัยล่วงหน้าที่ดี เพื่อจะให้มีการปฏิบัติต่อปัญหานั้นได้อย่างถูกต้อง นอกจากนั้นยังจะช่วยกำหนดโอกาสที่เป็นไปได้ของเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตได้ด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2542 : 413) กล่าวว่า นักบริหารต้องฝึกทักษะในการเป็นผู้นำทางยุทธศาสตร์โดยคุณลักษณะที่ต้องพัฒนา คือ การสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อให้มีความสามารถในการมองเห็นได้ 3 มิติ คือ

1. การมองได้กว้างไกล โดยสามารถคาดคะเนมองเห็นความเป็นไปต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
2. การมองได้แหลมและลึก หรือการมีทักษะที่เป็นวิสัยทัศน์มุมกลับ โดยสามารถมองเข้าไปในระบบงาน และองค์กร และวิเคราะห์ผลกระทบขององค์กรได้
3. การมองได้คม และชัด เข้าใจถึงสถานการณ์ที่เป็นจริง เพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ (2543 : 5) กล่าวถึง คุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การเป็นนักวางแผนที่ดี มีวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการสื่อสาร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2541 : 97) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะประสบผลสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องประกอบด้วยคุณลักษณะหลายๆประการ ดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพดี 2) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 3) มีคุณธรรมจริยธรรม 4) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี 5) มีภาวะผู้นำ

รุ่ง แก้วแดง (2543 : 278) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล

ความสำคัญของวิสัยทัศน์ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2542 : 48 - 52) กล่าวถึง ลักษณะที่สำคัญของวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้

1. เป็นการมองไปข้างหน้าให้กว้างขึ้น ด้วยการพัฒนาวิธีคิดเกี่ยวกับอนาคตที่ดีขึ้น และเป็นไปในเชิงวิชาการมากขึ้น
2. เป็นเทคนิควิชาการที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไป

3. ช่วยให้คุณคลได้พัฒนาความเข้าใจ ทักษะ และความสามารถในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. บอกความเป็นไปได้ หรือความน่าจะเป็น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. เป็นผลมาจากการศึกษาถึงความเป็นไปได้ของสิ่งที่จะเกิดจากกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์อย่างรอบคอบ

6. มีการศึกษาทางเลือก (Alternative) ซึ่งจะมีบทบาทที่มีอิทธิพลต่ออนาคตที่เกิดขึ้นจริง

7. สามารถทำความเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลง และผลที่จะเกิดตามมา

8. มีเป้าหมายที่พึงปรารถนา

9. มีการมองไปข้างหน้าอย่างเป็นสหวิทยาการ

10. สามารถอธิบายความสัมพันธ์ทั้งภายในระบบ และภายนอกระบบได้

11. เป็นการมุ่งมองไปทั่วโลกบนพื้นฐานที่เราอาศัยอยู่ในโลกที่จำกัดและต้องพึ่งพากันและกัน

12. เป็นการมองไปข้างหน้าที่เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆ ในโลก

13. มีเทคนิค และกระบวนการสำหรับวิเคราะห์การพัฒนาที่เป็นไปได้ ที่น่าจะเป็นและที่พึงปรารถนา

14. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอุดมการณ์ จึงอาจมีความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับบุคคลอื่น

15. เป็นการวางแผนที่จะทำให้บรรลุผลตามอนาคตที่พึงปรารถนา แม้ว่าจะมีภาพในอนาคตที่ไม่ดี

16. เป็นผลจากการศึกษาทางวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

17. เป็นการมองไปข้างหน้าแนวใหม่ที่ทำให้เข้าใจสภาพปัจจุบันได้ดีขึ้น

18. มีการจัดสารสนเทศเพื่อช่วยในการกำหนดเป้าหมายสำหรับอนาคต

2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ความหมายของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผู้ให้ความหมายของคำว่า ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ไว้ดังต่อไปนี้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 180) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง กระบวนการพัฒนาความคิด (Idea) แนวความคิด (Concept) สินค้า (Commodity) การบริหารวิธีใหม่ (New Management) หรือการค้นพบทักษะใหม่ๆ โดยผู้คิดสร้างสรรค์ ขั้นตอนในการกำหนดความคิดสร้างสรรค์มี ดังนี้ 1) การเตรียมการ (Preparation) 2) การใช้ความคิด (Incubation) 3) การหยั่งลึก (Insight) 4) การพิสูจน์ว่าเป็นจริง (Verification)

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง การเรียนรู้ที่ผู้บริโภคาาศัยความสามารถของตนเองเรียนรู้สิ่งที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน โดยการให้ความรู้บางอย่าง เพื่อจัดระเบียบความรู้ใหม่

สมชัย อุบลวรรณ (2532 : 7) ได้สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความคิดอย่างหลากหลาย อันอาจเป็นความคิดในแง่มุมใหม่ๆ ที่คนอื่นยังไม่เคยคิด หรือ เกิดจากการปรับปรุงความคิดโดยอาศัยแง่มุมที่มีผู้คิดไว้ก่อนแล้ว

กัมปนาท วัชรนาคม (2534 : 6) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นลักษณะของบุคคลในการคิดสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบอย่างที่มีอยู่แล้ว ตลอดจนการแก้ปัญหา เป็นการคิดแบบบูรณาการที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับความรู้ต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ เป็นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นหลายทิศทางที่เป็นประโยชน์แก่นมนุษย์ และความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดริเริ่ม

สมศักดิ์ ภูริภาดาวรรณ (2536 : 9) สรุปว่า พฤติกรรมสร้างสรรค์ (Creative Behavior) ของนักเรียนมีผลมาจากการจัดบรรยากาศในชั้นเรียน โดยทั่วไปพบว่า โรงเรียนที่เข้มงวดกวดขันและเน้นขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ อย่างตายตัวไม่ยืดหยุ่น หรือเน้นการแข่งขันอย่างมาก จะไม่ช่วยพัฒนาหรือส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ให้แก่ นักเรียน บรรยากาศที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ บรรยากาศด้านกายภาพ บรรยากาศด้านสมอง บรรยากาศด้านอารมณ์

สรินธา ปิระเนติธรรม (2538 : 12) สรุปว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง กระบวนการคิดแบบอเนกนัยของบุคคลที่ประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด และความคิดริเริ่ม ซึ่งเป็นพฤติกรรมขั้นสูงของสติปัญญาที่มีความอิสระในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยสามารถโยงประสบการณ์เดิมให้เกิดผลงานรูปแบบใหม่ และให้ประโยชน์ต่อสังคม

กรมวิชาการ (2532 : 2 ; อ้างอิงมาจาก Torrance.1972) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ เป็นการแยกแยะประสบการณ์ หรือความรู้เดิมสร้างเป็นความคิดใหม่ หรือผลผลิตใหม่ในรูปแบบและวิธีการที่มีความหมาย

อารี รังสินันท์ (2532 : 18 ; อ้างอิงมาจาก Guilford. 1968) ได้กล่าวถึง ความคิดสร้างสรรค์ว่าเป็นลักษณะความคิดแบบอเนกนัย (Divergent Thinking) ซึ่งประกอบด้วย ความคล่องในการคิด (Fluency) ความยืดหยุ่นในการคิด (Flexibility) ความคิดริเริ่ม (Originality) และความละเอียดลออในการคิด (Elaboration)

สรุป ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) หมายถึง ผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง และนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่วางไว้สำเร็จ จะต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ทันต่อเหตุการณ์

ที่กำลังเปลี่ยนแปลง เป็นการคิดในสิ่งแปลกใหม่ มีแนวคิด กระบวนการคิดที่ยังไม่มีผู้ใดคิดมาก่อน และเป็นประโยชน์ในเชิงสร้างสรรค์

ความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการทำงาน ดังนี้ (พรนพ พุกกะพันธ์. 2544 : 69 - 70) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่ดี ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้รับผิดชอบอย่างน้อยก็ต้องฉลาดกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา ประกอบด้วย
 - 1.1 ความสามารถในการเงินจินตนาการ
 - 1.2 ความสามารถในการสร้างสรรค์ ขวนขวายหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ
 - 1.3 มีวิจรรย์ญาณ หมายถึง ความคิดที่จะตัดสินใจปัญหา หรือวิพากษ์ วิจรรย์ปัญหาต่างๆ ไปในทางที่ถูกต้องตรงกับข้อเท็จจริง และศีลธรรมอันดี
 - 1.4 ความสามารถในการปรับตัว
 - 1.5 มีความรอบรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ
2. เป็นผู้ทำงานหนักอยู่เสมอ ต้องขยัน ทำงานมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชา
3. คำนึงถึงขวัญของกลุ่ม ขวัญของกลุ่มอาจเป็นปัจจัยที่กำหนดผลผลิตสุดท้ายขององค์การ ผู้นำที่มุ่งผลดีอย่างเดียว โดยไม่คำนึงถึงปัญหาความพอใจงาน ก็จะเกิดการลางานขาดงาน
4. ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะที่เหนือกว่าผู้ตาม เหนือในทางความคิด ผลงาน สถานะในองค์กร และอาจหมายถึง ความเหนือกว่าในสถานะส่วนตัว
5. ผู้นำที่ดีจะต้องมีอารมณ์คงที่ คือ มีความหนักแน่น ไม่ใช้อารมณ์ส่วนตัวในการแก้ปัญหา ควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์อันเป็นวิกฤติ
6. เป็นนักกลยุทธ์ ส่วนผู้นำที่ขาดกลยุทธ์ คือ ผู้นำที่ปฏิบัติการนำไปตามรูปแบบ และระเบียบวิธีที่กำหนด โดยระบบเบื้องบน มิได้มีความคิดที่จะพลิกแพลง หรือไม่มีชั้นเชิงใดๆ เลย
7. ต้องมีอำนาจ ซึ่งอาจเกิดขึ้น โดยการสร้างความเชื่อถือ และอาจเกิดจากการบังคับบัญชาโดยตรง

กวี วงศ์พูน (2542 : 109 - 110) ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่ดี คือ มีการศึกษาดี มีความเฉลียวฉลาด มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และของสังคม มีจิตสำนึกที่จะทำความดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเพียรพยายาม มีความรับผิดชอบ มีความกล้ามีความตื่นตัว และรอบรู้สถานการณ์รอบด้านอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการปรับตัว ปรับอารมณ์ มีความสามารถในการพูด มีอารมณ์ขัน มีความสามารถทางด้านกีฬา มีสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมดี มีความมุ่งมั่นที่จะสร้างผลงาน และมาตรฐานในการทำงาน เป็นที่ฟังของผู้อื่นได้ เป็นผู้มีความวินัยในตนเอง เป็นผู้มีความสุขทางกาย และทางใจดี มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีความสามารถจัดหน่วยงานได้

ดี มีความสามารถในการตัดสินใจดี มีเหตุผล ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และลูกน้อง ส่งเสริมให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้า เป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีความเสียสละ มีพรหมวิหาร 4 ในการทำงาน มี
 บุคลิกลักษณะดี ไม่เคร่งกระเบียบเกินไป มีใจคอหนักแน่น สุขุม รอบคอบ

รุจิรัฐ ภู่อาระ และจันทรานี สงวนนาม (2545 : 43 - 44) ได้กำหนดคุณลักษณะของ
 ผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และเจตคติที่ดีในการบริหาร และการจัด
 การศึกษา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน และยึดมั่นใน
 จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. เป็นผู้ที่ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างสร้างสรรค์ ได้แก่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีภาวะผู้นำ ผู้
 ตามที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีความคิดเป็นประชาธิปไตย และมีการทำงาน
 เป็นทีม

3. เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจหลักการบริหารการศึกษา ได้แก่ ความรู้ทั่วไปในการ
 บริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการศึกษา และความรู้เฉพาะตำแหน่งตามภารกิจของสถานศึกษา

4. เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และ
 สร้างความมุ่งมั่นในอนาคต มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และแนวทางในการศึกษา

3. ด้านความเป็นผู้นำ

ความหมายของความเป็นผู้นำ ผู้นำและผู้บริหารเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งต่อองค์การ
 ความสำเร็จหรือความล้มเหลวที่เกิดขึ้นในองค์การเกิดจากการนำหรือการบริหารงานของผู้นำหรือ
 ผู้บริหาร มีผู้ให้ความหมายของผู้นำและผู้บริหารไว้ดังนี้

ปิยธิดา ศรีเดช (2540 : 156) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการชัก
 ชูง แนะนำ และบังคับบัญชา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด
 ไว้ด้วยความเต็มใจ

ทองใบ สุกขาริ (2543 : 4) สรุปความหมายของ ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง กระบวนการ
 ที่บุคคลใช้อำนาจ หรืออิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้บุคคล หรือกลุ่มยอมปฏิบัติตามความต้องการของตน
 ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 11 - 12) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย
 ร่วมกัน (Shared Goal)

2. เป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้
 เกิดการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน(Shared Purposes)

3. เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

สมคิด บางโม (2545 : 229) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่างๆ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย อิทธิพลดังกล่าวนี้ อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวก และทางลบ

พลิงเกท และแอทเนอร์ (Plunkett & Attner, 1997 : 61) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการใช้อิทธิพลให้บุคคล หรือกลุ่มกำหนดเป้าหมาย และดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ผู้นำใช้อิทธิพลเต็มใจปรารถนา

กิติ ตย์คานนท์ (2543 : 22) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ คือ ศิลปะ หรือความสามารถของบุคคลที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนวยความสะดวกโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2544 : 190) กล่าวว่า ความเป็นผู้นำ เป็นความสามารถที่จะชักจูง และมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำจะมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้ทำงานตามที่เขาต้องการผ่านการใช้อำนาจที่มี ซึ่งเป็นความสามารถที่จะทำให้เกิดผลต่อการตัดสินใจที่สนใจ และพฤติกรรมของบุคคล

สราวุธ อินทร์ตะ (2547 : 27) ได้กล่าวถึงผู้นำที่ดีต้องมีภาวะความเป็นผู้นำมีลักษณะที่ดีที่ยอดเยี่ยม 6 ประการ คือ

1. มีความรับผิดชอบสูง กล้าตัดสินใจ ทุ่มเทด้วยเวลา กล้ารับผิดชอบผลที่ตามมา
2. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง เชื่อมั่นในความสามารถของตนว่าทำได้ทุกอย่างทุกเวลา
3. มีมนุษยสัมพันธ์ยอดเยี่ยม ทำงานร่วมกันด้วยดี มีมิตรภาพ สัมพันธภาพ คนที่ขาดสิ่งเหล่านี้ คือ คนที่ขาดทุกๆ สิ่งในชีวิต
4. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น งานที่ต้องชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและปัญหาชี้แนะวิธีการทำงานตามขั้น เป็นกัปตันที่มำทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
5. มีคุณธรรม และจริยธรรมในการดำรงตน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเอาตามแบบอย่างที่ดี
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาศักยภาพของคน เพื่อส่งผลต่อการสร้างงานองค์กร องค์กร ก้าวหน้า

โสภณ สุภาพงษ์ (2544 : 59 - 60) ได้สรุปคุณสมบัติของผู้นำ และผู้บริหารไว้ 3 ประการ ได้แก่ ประการที่หนึ่งต้องสามารถเข้าใจปรัชญา และแนวความคิดขององค์กร และมีความสามารถในการถ่ายทอดแนวคิดสู่ผู้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องเหมาะสม ประการที่สองต้องเข้าใจวัตถุประสงค์เฉพาะหน้า และระยะยาวขององค์กร และสามารถแสดงออกถึงความร่วมมือกับฝ่าย และส่วนอื่นๆ โดยการปฏิบัติ และควบคุมการปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชา ประการที่สามมีความสามารถทำให้งานของส่วนที่อยู่ภายใต้ความดูแลความสำเร็จได้ผลภายใต้ระบบ และนโยบายขององค์กรด้วยการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ โดยสามารถพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นขั้นตอน พัฒนาระบบการทำงาน พัฒนาความรู้ และเทคนิคขององค์กรให้ทันสมัยขึ้นตลอดเวลา สอดคล้องกับประชุม โปธิกุล (2540 : 87 - 90) ที่มีความเห็นเพิ่มเติมว่านอกจากผู้นำจะต้องประสานงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วยังต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างราบรื่น ด้วยเช่นกัน

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภาได้ออกประกาศเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติตนของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 12 เกณฑ์ ดังนี้ (คุรุสภา. 2540)

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากรผู้เรียน ชุมชน
3. มุ่งพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติตาม ได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนา และใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นไปลำดับ
6. ปฏิบัติงานขององค์กร โดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชน และหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหา และใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำ และสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

กมลจันทร์ ประภากรรัตน (2544 : 37 - 38) ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า ผู้บริหารควรดำรงตนด้วยคุณธรรม และจริยธรรม ต่อไปนี้

1. การมีความละเอียดใจในการทำมาชั้ว ทำทุจริตทั้งปวง และมีความเกรงกลัวต่อความชั้ว

2. การมีความอดทน รู้จักอดกลั้นต่อความยากต่างๆ อดทนต่อความยากลำบากของงาน
 3. มีสติสัมปชัญญะเต็มเปี่ยมอยู่ตลอดเวลา
 4. รู้จักทำคุณประโยชน์แก่ผู้อื่น
 5. มีความพอใจในงาน มีความเพียรเอาใจฝักใฝ่ในงาน ไม่ทอดทิ้งงาน และหมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผล

6. มีความเมตตา ปรารถนาจะให้ผู้อื่นเป็นสุข มีความกรุณา สงสารคิดหาทางให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ มีมุทิตา ปลาบปลื้มในความสำเร็จก้าวหน้าของบุคคลอื่น และอุเบกขา ยินดีที่เห็นผู้อื่นพ้นจากความทุกข์

7. มีคุณธรรมเป็นเครื่องผูกใจผู้อื่น และเป็นผู้ปฏิบัติตนตามความเหมาะสมกับฐานะหน้าที่ของตน

8. หมั่นศึกษาหาความรู้รอบตัว ให้มีความรอบรู้ทันต่อเหตุการณ์ และปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน้าที่การงาน

9. ประพฤติตนให้ห่างจากอบายมุข ไม่ทำงานให้เป็นคนเบียดเบียนตนเอง และผู้อื่น
 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2545 : 68 – 71) ได้ระบุถึงคุณสมบัติของผู้บริหารมืออาชีพ ไว้ดังนี้

1. ด้านบทบาทของผู้บริหาร ที่มีการบริหาร และการจัดการศึกษา ตามแนวการบริหารที่ใช้โรงเรียนเป็นฐาน 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 3) การเป็นผู้นำอำนวยความสะดวก 4) การประสานความสัมพันธ์ 5) การส่งเสริมการพัฒนาครู และบุคลากร 6) การสร้างแรงจูงใจ 7) การประเมินผล 8) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัย และพัฒนา 9) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 10) การส่งเสริมเทคโนโลยี

2. ด้านลักษณะของผู้บริหาร

2.1 ลักษณะทางวิชาชีพ มีดังนี้ 1) มีลักษณะเป็นผู้นำที่เข้มแข็งกล้านำการเปลี่ยนแปลง 2) มีวิสัยทัศน์ 3) มีเป้าหมายทางการศึกษา 4) มีการวางแผนการทำงาน 5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6) มีความสามารถ 7) มีทักษะการบริหารดีเยี่ยม 8) มีการประเมินการทำงานอย่างครบวงจร 9) มีประสิทธิภาพด้านการบริหารเป็นอย่างดี 10) มีความตั้งใจจริงในการบริหารในวิชาชีพของตน 11) มีการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม 12) มีการบริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน 13) เป็นผู้นำที่มีความรู้ 14) แสวงหาความรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม 15) การส่งเสริมให้ผู้ปกครองชุมชนมีส่วนร่วมต่อการศึกษา

2.2 ลักษณะส่วนบุคคล จรรยาบรรณวิชาชีพมีดังนี้ 1) มีบุคลิกภาพดี 2) มีปฏิภาณไหวพริบดี 3) มีการตัดสินใจ และแก้ปัญหาได้ดี 4) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 5) มีความรับผิดชอบ 6) มีใจเปิด

กว้างพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 7) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 8) มีความยุติธรรม 9) มีคุณธรรม จริยธรรม 10) มีความอดุสาหะวิริยะอดทน 11) มีความเสียสละ 12) มีความสม่ำเสมอมั่นคง 13) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 14) มีความสามารถในการสื่อสาร 15) มีความกล้าในการพูด และการปฏิบัติ 16) มีความตื่นตัวอยู่เสมอ 17) มีสุขภาพดี 18) เป็นผู้ประสานงานดี 19) เป็นนักพัฒนา 20) เป็นนักบริการสังคม 21) เป็นผู้พัฒนาตนเอง และสังคม 22) มีความเป็นประชาธิปไตย 23) มีความจงรักภักดีในสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ 24) อนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม 25) เป็นผู้ได้รับการยอมรับจากบุคลากรใน โรงเรียน และชุมชน

พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2548 : 119 - 121) ได้กำหนดข้อบังคับจรรยาบรรณของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

จรรยาบรรณต่อตนเอง

1. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเอง ด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

2. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อวิชาชีพ และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

4. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

5. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

6. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

7. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจ และเสมอภาค โดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

8. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และกันอย่างสร้างสรรค์ โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

จรรยาบรรณต่อสังคม

9. ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ฉลอง มาปรีดา (2537 : 23 – 24 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชะ โก, 2547 : 35) ได้ระบุถึงจรรยาบรรณของผู้บริหาร ไว้ดังนี้

1. หมั่นทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ
2. มีเมตตากรุณา และพึงยึดพรหมวิหาร 4 เป็นหลัก
3. ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
4. ตั้งมั่นอยู่ในความยุติธรรม และให้ความเสมอภาคแก่ผู้ที่มาติดต่อ
5. พึงมั่นศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นผู้ที่ทันสมัย
6. ไม่ใช้กลวิธี หรืออิทธิพลเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว
7. รักษาความลับของผู้ใต้บังคับบัญชา
8. รับผิดชอบทุกสิ่งทุกอย่างในหน่วยงาน ไม่ปิดความผิดไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
9. อดทนต่อคำพูดที่ขัดแย้ง หรือไม่เป็นมิตรทุกชนิด
10. เอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ
11. ระมัดระวังคำพูด ไม่ดูคำคนอื่นต่อหน้าคนทั้งหลาย
12. งดเว้นอบายมุขทั้งปวง
13. สุขภาพอ่อนโยนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลทั่วไป
14. มีความซื่อสัตย์สุจริต
15. ไม่สร้างความเคียดแค้นให้แก่ตนเอง และผู้อื่น

สรุป ภาวะผู้นำนั้นมีส่วนสำคัญต่อการบริหาร ผู้บริหารจะต้องเป็นทั้งผู้นำและผู้ตาม เป็นผู้บริหาร และเป็นผู้ปฏิบัติงาน เป็นผู้ตัดสินใจ และเป็นศูนย์รวมแห่งอำนาจ เป็นกระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคม ใช้อำนาจต่อกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในการดำเนินงาน เพื่อนำกลุ่มชักจูงผู้อื่นให้ทำงานร่วมกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามเป้าหมายต้องวางแผน กำหนดนโยบาย ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลทั้งใน และนอกหน่วยงาน ผู้บริหารต้องรู้จักเลือกใช้แบบของผู้นำให้เหมาะสม เพื่อจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มที่

ความสำคัญของความเป็นผู้นำ นิพนธ์ กินาวงศ์ (2543 : 56) ได้สรุป ความสำคัญของผู้บริหารการศึกษา 3 ประการ ต้องมีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ซึ่งหมายถึง คือ

1. ภูมิรู้ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ทางวิชาการบริหารศาสตร์ เข้าใจหลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหาร มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน รวมทั้งมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีเทคนิควิธีด้านการประสานงาน การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ เป็นต้น

2. ภูมิธรรม ผู้บริหารการศึกษาที่ดีย่อมมีภูมิธรรมในการบริหารมีความเลื่อมใสศรัทธาในศาสนา โดยเฉพาะต้องรู้จักการใช้หลักธรรมทางศาสนา เพื่อการบริหารงาน เช่น หลักธรรมทางศาสนา อาทิ พรหมวิหาร 4 สัจจริชธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 อธิธัมม 4 เป็นต้น

3. ภูมิฐาน หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหาร ทั้งด้านการพูด การแต่งกาย บุคลิกภาพส่วนบุคคล

4. ด้านทักษะทางการบริหาร

ความหมายของทักษะทางการบริหาร คำว่า ทักษะ โดยทั่วไป หมายถึง ความสามารถที่ถูก

พัฒนาไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มีมาแต่กำเนิดสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้ มีผู้กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นในการบริหาร ดังนี้

วิจิตร ศรีสอาน (2535 : 78 – 85. อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชะ โก, 2547 : 36) ได้สรุปความหมายของ 3 ทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล ทักษะเชิงเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองได้ไม่ยากนัก ส่วนมากจะบรรจุไว้ในวิชาต่างๆ ทางบริหาร เช่น การทำทะเบียนนักเรียน การจัดทำงบประมาณ การวางแผนอาคารสถานที่ การจัดการการสอน การจัดการรายสอบ และฯลฯ เป็นต้น ในปัจจุบันถือว่าทักษะเชิงเทคนิคที่สำคัญที่ผู้บริหารจะต้องมีประกอบด้วย 1) ทักษะด้านการวางแผน 2) ทักษะทางด้านกระบวนการกลุ่ม และการติดต่อสื่อสารความหมาย 3) ทักษะทางการจัดการ

2. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่ม และความสามารถในการเสริมสร้างพลังความร่วมมือระหว่างสมาชิกของหน่วยงาน ในขณะที่ทักษะเชิงเทคนิคเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับวัตถุสิ่งของ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานกับคน คนจึงเป็นสิ่งแวดล้อมที่สำคัญที่สุด ผู้บริหารจะต้องพัฒนาตนเองให้มีทักษะทางด้านนี้ ที่สำคัญคือ จะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจ และมั่นคงในอารมณ์ จะต้องรู้จัก และพยายามเข้าใจผู้อื่น มีใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ต้องยึดหลัก รู้จักตนเข้าใจคน เพื่อผลของงาน

3. ทักษะเชิงมนโมนติ หมายถึง ความสามารถของผูบรหิรในการเข้าใจหน่วยงำนในทุกลักษณะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างส่วนงำน และกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงำน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงำนที่ตนบริหารกับหน่วยงำนอื่นๆ ทักษะนี้เป็นทักษะที่พัฒนาในตัวผูบรหิรได้ยากที่สุด และเป็นทักษะที่ผูบรหิรระดับหัวหน้าหน่วยงำนจะขาดเสียมิได้ ในการบริหารงำนมีกิจกรรมอย่างน้อย 2 อย่าง ที่ผูบรหิรจะต้องใช้ทักษะเชิงมนโมนติเป็นอย่างมาก คือ การตัดสินใจ (Making Decisions) และการขจัดความขัดแย้ง (Managing Conflict)

สมยศ นวีกกร (2536: 79.อ้างถึงในณรงค์ศักดิ์ พันชนะ โภ, 2547: 37) สรุปความหมายของ 3 ทักษะคือ ทักษะด้านความคิด หมายถึง ความสามารถในการมององค์การโดยส่วนรวม และมีความเข้าใจว่าส่วนต่างๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่นอย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใด ส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยรวมอย่างไร

ทักษะด้านมนุษย หมายถึง ความสามารถทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่ม สามารถเข้าใจและจูงใจบุคคลอื่น

ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติงำนหรือเทคนิคต่างๆ ของสาขาวิชาเฉพาะอย่าง ศัลยแพทย์ นักวิศวกร นักคนตรี หรือนักบัญชี ผูบรหิรต้องการทักษะด้านเทคนิคสำหรับความสำเร็จของงำนอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะที่รับผิดชอบอยู่

สมาคมผูบรหิรการศึกษา แห่งสหรัฐอเมริกา AASA (1950. อ้างถึงใน ประเสริฐ เชนฐพันธ์, 2542 : 67) ได้เสนอกระบวนกรบริหารกรศึกษาไว้ 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดสรร (Allocating)
3. การกระตุ้น (Stimulating)
4. การประสานงำน (Coordinating)
5. การประเมินผล (Evaluating)

พรนิกา ลิมปะพะยอม (2542 : 8 - 9) ได้กล่าวว่าในกระบวนกรบริหารกรจัดการศึกษาที่ดีของผูบรหิร จำเป็นต้องอาศัยความกล้าหาญในการตัดสินใจ รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพตลอดจนทักษะที่สำคัญอยู่ 3 ประการ คือ

1. ทักษะความคิด ผูบรหิรจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาการสามารถให้คำแนะนำความรู้ หรือกระบวนกรเรียนการสอนของครูในรูปแบบต่างๆ หรืออาจเน้นให้ครูได้มีโอกาสรับแนวคิด แนวทางการพัฒนาการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา และต่อเนื่องได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางวิทยาการและสังคมได้

2. ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องใช้กระบวนการทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์ สร้างความสัมพันธ์ และให้ความช่วยเหลือในการทำงานร่วมกับครู โดยเฉพาะการพัฒนาครูที่มีปัญหาในการสอนวิชา หรือระดับการสอนเหมือน หรือต่างกัน ได้มีโอกาสเข้าร่วมในกลุ่มกิจกรรมเดียวกัน ช่วยเหลือร่วมมือกันประสานพลัง เพื่อให้ผลการพัฒนาการเรียนการสอนของครู มีความก้าวหน้าในระดับหนึ่ง โดยอาจพาครูไปดูงานที่อื่น หรือเชิญวิทยากรที่อื่นมาให้ความรู้

3. ทักษะทางเทคนิค ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ และวิธีการเทคนิคต่างๆ กระตุ้น และยกระดับความสามารถของครู ด้วยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาครู ให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยอาศัยกระบวนการทางเทคนิค และกลไกการฝึกกำลังในหลายมิติ ทั้งการประสานแผนงาน แผนเงิน และแผนคน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาได้

สรุป ความหมายของทักษะการบริหารงานทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านมโนคติ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค ดังนี้ คือ

ทักษะความคิด หมายถึง ความสามารถคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาวิชาการ สามารถให้คำแนะนำความรู้ หรือกระบวนการเรียนการสอนของครูในรูปแบบต่างๆ และเป็นแนวทางการพัฒนาการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงอย่างตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อให้ครูสามารถปรับตัวทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทางวิทยาการ และสังคมได้

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจ ปฏิบัติงานร่วมกับสมาชิกของหน่วยงาน และกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้เฉพาะอย่างเกี่ยวกับการใช้วิธีการกระบวนการ และเทคนิคต่างๆ รวมทั้งการใช้เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของทักษะการบริหารงาน การบริหารงานของผู้บริหารหน่วยงาน ส่วนใหญ่จะอาศัยความรู้ที่ศึกษาค้นคว้ามาจากหลักการและทฤษฎี แต่การบริหารงานโดยอาศัยหลักการและทฤษฎีแต่เพียงอย่างเดียว น้อยคนที่จะประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจึงต้องใช้ทักษะการบริหารงานด้วย มินักการศึกษาได้กล่าวถึง ความสำคัญของทักษะการบริหารงานดังนี้

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 23 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชนะ โภ. 2547 : 37 - 38) ได้กล่าวถึงความสำคัญของทักษะการบริหารไว้ คือ

ทักษะความคิดรวบยอด เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องมีมากที่สุด ผู้บริหารจะต้องรอบรู้ งาน มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ต้องรู้ฐานะของผู้บริหารว่างานบริหารการศึกษามีอะไรบ้าง ความสัมพันธ์ของหน่วยงานต่างๆ เป็นอย่างไร

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารการศึกษาทุกระดับ เพราะ ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการทำงานที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ หลายประเภท ทักษะนี้จะช่วยให้ ผู้บริหารได้รับความร่วมมือ และเกิดการประสานงานที่ดีขึ้นภายในโรงเรียน

ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะที่เกี่ยวกับความสามารถในกิจกรรมเฉพาะอย่างของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคต่างๆ ในการทำงาน ผู้บริหารอาจมีทักษะด้านนี้ น้อยที่สุด แต่ผู้บริหารก็ต้องมีความรู้ ความเข้าใจในลักษณะงานต่างๆ เช่น เทคนิคการสอนแบบ ต่างๆ เป็นต้น

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 67 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชะ โก, 2547 : 38 - 40) ได้ จำแนกทักษะของผู้บริหารในระดับ โรงเรียนออกเป็น 3 ประการ เช่นเดียวกับนักวิชาการอื่น ที่กล่าว แล้วโดยได้อธิบายเพิ่มเติมแต่ละทักษะ ดังต่อไปนี้

1. ทักษะเชิงมนโมติ

1.1 ผู้บริหารควรรู้จักกำหนดคน โนบาย จุดประสงค์ และขอบข่ายของงานที่แน่นอนในการ ปฏิบัติงาน

1.2 ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวิเคราะห์งานของตนและงานของเพื่อนร่วมงานได้

1.3 ผู้บริหารควรมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานที่ตนปฏิบัติ และรู้ว่าหน่วยงานต่างๆ มี ความสัมพันธ์อย่างไร

1.4 ผู้บริหารควรรู้จักวินิจฉัยว่า ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงหน่วยงานย่อย หน่วยงานใด หน่วยงานหนึ่ง จะมีผลกระทบอย่างไรบ้างกับหน่วยงานอื่นๆ

1.5 ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงบุคคลที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหาร จะต้องเข้าใจ ผลกระทบที่จะเกิดขึ้นภายหลัง

1.6 ผู้บริหารจะต้องรู้ถึงความต้องการทางการศึกษาของชุมชน

1.7 ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจ ในนโยบายเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของชาติทุกระดับ

1.8 ผู้บริหารจะต้องรู้จักเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงตนเอง และวิธีการบริหารที่ได้ศึกษา และพบเห็นมา แล้วนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสม

1.9 ผู้บริหารจะต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรต่างๆ ไปทุกระดับชั้นที่จัดขึ้นใน หน่วยงานของตนเอง

1.10 ผู้บริหารสามารถประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบแก่บุคลากรในหน่วยงานได้อย่างถูกต้อง

2. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์

2.1 ผู้บริหารควรปรับปรุงตนเองให้สามารถเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

2.2 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามความถนัด และความสามารถในทุกๆ ด้าน

2.3 ผู้บริหารควรยกย่อง และให้ความสำคัญผู้ได้บังคับบัญชาทุกสถานการณ์

2.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ซักถามข้อข้องใจเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อข้องใจ

2.5 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ได้ตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ร่วมกัน

2.6 ผู้บริหารควรเข้าใจปัญหาผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยความรู้สึกรู้เห็นอกเห็นใจ

2.7 ผู้บริหารควรเอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุข ของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง

2.8 เมื่อมีครูเข้าใหม่ ผู้บริหารควรห่วงใยในความอบอุ่น โดยการแนะนำให้ทราบถึงระเบียบ กฎหมาย เพื่อนร่วมงาน สภาพสังคม และแนวปฏิบัติงาน

2.9 ผู้บริหารควรให้มีการพบปะสังสรรค์กันนอกเวลาทำงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรระดับต่างๆ ในหน่วยงาน

3. ทักษะเชิงเทคนิค

3.1 ผู้บริหารสามารถจัดทำแผนหรือ โครงการทางการศึกษาได้อย่างถูกต้อง

3.2 ผู้บริหารสามารถจัดทำสถิติ และแผนภูมิ เกี่ยวกับข้อมูลทางการศึกษาที่จำเป็นได้อย่างชัดเจน

3.3 ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่เป็นประธานในที่ประชุมครูได้อย่างเรียบร้อย

3.4 ผู้บริหารสามารถใช้คำพูดได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมกับกาลเทศะ และสถานการณ์ของผู้ฟัง

3.5 ผู้บริหารควรเป็นผู้มีความสามารถในการใช้ภาษาเขียน ได้เป็นอย่างดี และอ่านเข้าใจได้ง่าย

3.6 ผู้บริหารต้องเข้าใจระบบบัญชี ระเบียบการที่เกี่ยวข้องกับการเงิน สำนักงาน และสามารถปฏิบัติได้ถูกต้อง

3.7 ผู้บริหารต้องรู้ระเบียบงานสารบรรณ และสามารถจัดทำได้อย่างถูกต้อง และเรียบร้อย

3.8 ผู้บริหารต้องสามารถอ่านแปลนการก่อสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบอื่นๆ ได้อย่างเข้าใจ สามารถควบคุม และปฏิบัติงานได้

สรุป ความสำคัญของทักษะการบริหารงานจะเป็นสิ่งที่จำเป็น และมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร เพราะทักษะด้านความคิด ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านเทคนิค ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน มีนักวิชาการได้กล่าวถึง ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานไว้ ดังนี้

เมธี ปิณฑนนท์ (2525 : 54 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชะ โก, 2547 : 40) ระบุว่า ผู้บริหารมีทักษะการบริหารที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การติดต่อสื่อสารกับครู ได้เป็นอย่างดีมีผลดี
2. แสวงหา และใช้ทรัพยากร ได้อย่างเหมาะสม
3. รู้วิธีที่จะสังเกต และวิเคราะห์พฤติกรรมของโรงเรียน
4. มีความรู้สึกไวต่อความต้องการของครู

พนัส หันนาคินทร์ (2529 : 36 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชะ โก, 2547 : 40) ได้กล่าวถึง เรื่องทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการบริหารงานให้ราบรื่น และผู้บริหารควรสร้างทักษะเหล่านี้ให้เป็นคุณสมบัติประจำตัวด้วย คือ

1. ทักษะในด้านกลวิธีการทำงาน คือ รู้ว่างานที่จะต้องทำในหน้าที่ของตนมีอะไรบ้าง และจะทำงานนั้นๆ ได้อย่างไร รวมทั้งบทบาทที่จะต้องกระทำ เพื่อให้งานสมบูรณ์ดียิ่งขึ้น

2. ทักษะในด้านความคิดรวบยอด คือ การเข้าใจโครงสร้าง และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานทั้งภายใน และภายนอกองค์การ การเข้าใจ และมองเห็นแนวโน้มของความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น เป็นผู้มีสายตาไกลพอที่จะหยั่งรู้ถึงผลที่เกิดจากการกระทำ และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ทั้งภายใน และภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานในโรงเรียน หรือองค์การที่ตนเป็นผู้บริหาร

3. ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ คือ การรู้จักสร้างสัมพันธ์ภาพ ระหว่างบุคคล ทั้งภายใน และภายนอกองค์การ รู้จักที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคน ให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการของโรงเรียน รู้จักประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครู และบุคคลอื่นในโรงเรียน และในสังคมโดยทั่วไป

ประพันธ์ สุริหาร (2539 : 66 อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ พันชะ โก, 2547 : 40 - 41) ได้สนใจแนวคิดของ Katz ได้วิเคราะห์ความรู้ความสามารถของผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารจะทำหน้าที่ของตนได้ดีเพียงใด ประสพความสำเร็จมากน้อยกว่ากันหรือไม่ ขึ้นอยู่กับทักษะ 3 ประการ คือ

1. ทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skill) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้เทคนิค วิธีการที่เหมาะสมในการบริหารให้บรรลุผล ต้องอาศัยประสบการณ์การศึกษาการอบรม ทักษะเชิงเทคนิคเป็นทักษะที่ผู้บริหารพัฒนาตนเองได้ไม่ยาก เพราะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับงาน

2. ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Skill) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับสมาชิกของกลุ่ม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างสมาชิกของกลุ่ม สามารถสร้างแรงจูงใจ ทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกับคน ผู้บริหารจึงต้องรู้จักตนเอง รู้ธรรมชาติของคน มีความมั่นคงทางอารมณ์ ใจกว้าง รับฟังความคิดของผู้อื่น

3. ทักษะเชิงมโนคติ (Conceptual Skill) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะ เห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานของตนกับหน่วยงานอื่น เป็นทักษะที่ผู้บริหารระดับหัวหน้าหน่วยงานจะขาดไม่ได้ และเป็นทักษะที่พัฒนาได้ยากที่สุด เพราะเป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการตัดสินใจ

ประยูร อาษานาม (2541 : 52) ได้กล่าวถึง ผู้นำที่ทีมงานต้องมีทักษะ และเทคนิควิธีที่สำคัญดังต่อไปนี้

1. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้นำทีมจะต้องจัดระบบ และกระบวนการติดต่อสื่อสารภายในทีมงาน รวมทั้งการติดต่อสื่อสารนอกทีมงาน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทุกประเภท จะต้องใช้ข้อมูล และสารสนเทศซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นสายเลือด และเครื่องมือในการบริหารงาน ผู้นำทีมงานจะต้องมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสารในการประชุม การอภิปราย การสั่งงานด้วยวาจา และลายลักษณ์อักษร การประสานงาน การควบคุมกำกับ และการประเมินผลงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมงานก็จะต้องอาศัยการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทักษะด้านการติดต่อสื่อสารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

2. ทักษะด้านการวิเคราะห์ และการสังเคราะห์ การประมวล การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประยุกต์เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ซึ่งต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ และเทคนิควิธี การวิเคราะห์นโยบาย การประมวลข้อมูลสภาพแวดล้อมปัญหา และแนวโน้มในอนาคตเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในการทำงาน การทำแผนเพื่อการปฏิบัติ เป็นสิ่งที่ผู้นำจะต้องอาศัยประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติ

3. ทักษะในการประสานงาน การทำงานเป็นทีมงานเน้นการร่วมมือ แต่สมาชิกทุกคนก็มีหน้าที่ของตนเอง ดังนั้น การประสานงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้นำทีมงานจะต้องมีเทคนิควิธีในงานประสานงานที่เหมาะสมตามสถานการณ์ เงื่อนไข เวลา และพฤติกรรมการทำงานของทีมงาน นอกจากการประสานงานภายในทีมงานแล้ว ก็จะต้องประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องอีก การ

ประสานงานเป็นกลไกให้งานบรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น ผู้นำทีมงานจะต้องพัฒนา และเสริมสร้าง ทักษะ และเทคนิควิธีด้านนี้เป็นอย่างมาก

4. ทักษะในการอำนวยความสะดวก นโยบายและแผนเป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน การจะให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจะต้องใช้การอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นหน้าที่หรือภารกิจของผู้นำทีม

5. ทักษะในการแก้ปัญหา การทำงานต้องมีปัญหาอยู่ตลอดเวลาไม่ว่าจะเป็นปัญหาด้านปัจจัยการทำงาน เช่น บุคลากร งานประมาณ และสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นต้น ปัญหาที่สำคัญมาก คือ ปัญหาด้านกระบวนการทำงานนอกจากนั้นปัญหาด้านสภาพแวดล้อมก็เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และจะต้องหาวิธีการแก้ปัญหาเหล่านี้ให้ได้จึงจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างราบรื่น ผู้นำทีมจะต้องพัฒนาทักษะในการแก้ปัญหา

6. ทักษะในการควบคุมกำกับ การทำงานจะต้องควบคุมคน งาน งบประมาณ และเวลา ซึ่งจะต้องยึดนโยบาย แผนและปทัสสถานของกลุ่ม รวมทั้งใช้เทคนิควิธีและภาวะผู้นำจึงจะสามารถปฏิบัติได้

7. ทักษะในการประเมินผลงาน ประสิทธิภาพของงานจะทราบได้จากการประเมินผลงานว่า การดำเนินงานได้บรรลุ นโยบายวัตถุประสงค์ และเป้าหมายมากน้อยเพียงใด การประเมินผลงานจะต้องใช้เทคนิควิธี และรูปแบบ (Model) ที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน ถ้าไม่เข้าใจหรือขาดทักษะแล้วการประเมินผลอาจจะไม่มีประสิทธิภาพ

5. ด้านวิชาชีพ

คุณลักษณะด้านวิชาชีพ เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการ และความรู้ทั่วไป ซึ่งผู้บริหารควรก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี และความรู้เกี่ยวกับอาชีพการบริหารการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

คุณลักษณะด้านวิชาชีพ หมายถึง ความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวกับวิชาชีพ หรืองานที่ต้องปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ซึ่งจะตรงกับลักษณะงานในตำแหน่งของผู้บริหารนั้นๆ

ความหมายของวิชาชีพ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2531 : 743) ได้ให้ความหมายของวิชาชีพ ไว้ว่าเป็นอาชีพที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ

พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 (เลขาธิการคุรุสภา, 2546 : 10 - 11) ได้กำหนดไว้ในมาตรา 43 ให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา เป็นวิชาชีพควบคุมจะต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ มาตรา 49 มาตรฐานวิชาชีพ ประกอบด้วย 1) มาตรฐานความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน

ซึ่งการกำหนดระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบวิชาชีพ เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา โดยมีการประเมินระดับคุณภาพของผู้รับใบอนุญาตอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ ความสามารถ และความชำนาญการ ตามระดับคุณภาพของมาตรฐานในการประกอบอาชีพตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คุรุสภากำหนด มาตรา 50 ได้กำหนดจรรยาบรรณของวิชาชีพ ประกอบด้วย จรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ จรรยาบรรณต่อผู้บริหาร จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ และจรรยาบรรณต่อสังคม

พินีส หันนาคินทร์ (2529 : 70 – 73) ได้กล่าวถึงลักษณะทางวิชาชีพของผู้บริหาร ดังนี้

1. ความรู้ทางวิชาการ

1.1 ความรู้ด้านวิชาการทั่วไป (General Education) ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง จิตวิทยา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม เป็นต้น

1.2 ความรู้ในด้านวิชาชีพ (Professional Education) ได้แก่ ความรู้ที่จำเป็นในการบริหาร โรงเรียน การแนะแนว การจัดหลักสูตร กฎหมายการศึกษา การนิเทศ การศึกษา เป็นต้น

2. ประสบการณ์ และระดับความรู้ ระดับความรู้ หมายถึง ระดับของการศึกษาที่ได้รับมา ด้านประสบการณ์มีความสำคัญมาก การได้ผ่านงานมาก่อนย่อมต้องมีความรอบรู้ มีความเข้าใจ ปัญหาและสถานการณ์ตามความเป็นจริง ย่อมจะหาทางตัดสินใจได้ดีขึ้นเมื่อนำไปประกอบเข้ากับหลักวิชาการ

3. การฝึกอบรมในระหว่างประจำทำงาน (In – service Education) ผู้บริหารต้องคอยติดตามความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ เนื่องจากวิชาการ เทคโนโลยีทางการศึกษา ได้เปลี่ยนแปลง และก้าวหน้าไปอย่างไม่หยุดยั้ง

จักรพรรดิ วัฒนา (2538 : 38 – 39 อ้างถึงใน ประวิช ะรินทร์, 2548 : 42 - 43) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านวิชาชีพที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา ไว้ดังนี้ 1) ความสามารถในการสั่งการ 2) ความรอบรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 3) ความสามารถในการวางแผนปฏิบัติงาน 4) ความสามารถในการจัดองค์การ 5) ความสามารถในการประสานงาน 6) ความสามารถในการบังคับบัญชาผู้ร่วมงาน 7) ความสามารถในการบริหารงานบุคคล 8) ความสามารถในการแก้ปัญหาและความขัดแย้ง 9) ความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา 10) ความสามารถในการควบคุมการใช้จ่ายเงิน 11) ความสามารถในการใช้ความรู้ และเครื่องมือทางการบริหาร 12) ความสามารถในการปรับปรุง และพัฒนางาน และก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลง 13) ความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม 14) ความสามารถในการติดตาม และประเมินผล 15) ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 16) ความต้องการ

ความสำเร็จในอาชีพ และในชีวิต 17) ความมีประสบการณ์ในวิชาชีพมาก่อน 18) ความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในศาสตร์ เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา 19) มีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ (2534 : 17 - 20) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียน ควรมีความรู้ทางด้านวิชาชีพ 3 ประการ คือ

1. ความรู้ด้านทักษะของการปฏิบัติงานทางการบริหาร อันจะนำไปสู่ความคล่องตัว และความมีเสน่ห์ของนักบริหาร เช่น ความรู้ที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ การตรวจหนังสือ ระเบียบงานพิมพ์ การจัดสำนักงาน เป็นต้น ความรู้ด้านนี้ได้จากการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

2. ความรู้ด้านวิชาการต่างๆ อันจะนำไปสู่ความเป็นนักบริหาร โดยวิชาชีพ ซึ่งมีความรู้ในศาสตร์ และวิชาการต่างๆ เช่น ความรู้ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม จิตวิทยา เป็นต้น ความรู้ด้านนี้ได้จากการอ่าน การติดตามข่าวอยู่เสมอ การไปศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

3. ความรู้เรื่องคน อันจะนำไปสู่การทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี ได้แก่ การศึกษาภูมิหลังของคนที่เราจะต้องเกี่ยวข้องกับด้วย ถิ่นกำเนิด การศึกษา วิชาชีพ นิสัยใจคอ บุคลิกท่าทาง อุดมการณ์ สภาพเศรษฐกิจ ความรู้ด้านนี้ได้จากการศึกษา และการสังเกต

บันลือ พฤกษ์วัน (2535 : 33) กล่าวถึง ผู้บริหารกับความรูทางด้านวิชาชีพว่า ผู้นำ หรือผู้บริหารที่ดี ต้องเป็นผู้มีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาชีพ และหมั่นศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถเชิงวิชาชีพมีส่วนปลูกฝังความเลื่อมใสแก่หมู่คณะได้มาก ในการจัดการ การสั่งการ หรือชี้แจงใดๆ แก่ผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ คนที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารมีการผ่านประสบการณ์ในการทำงาน การผ่านประสบการณ์ในวิชาชีพ ย่อมเป็นแนวทางที่จะช่วยให้สามารถมองเห็นลักษณะงาน และบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของวิชาชีพ (ธีรศักดิ์ อัครบว, 2541 : 166 ; อ้างอิงมาจาก Horton, 1988 : 186) ได้เสนอเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพ ไว้ 9 ประการ คือ

1. วิชาชีพนั้นต้องเป็นที่พึงพอใจและเป็นที่ต้องการของสังคม ที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม

2. วิชาชีพนั้นต้องมีการฝึกฝนทั้งในด้านอาชีพและวัฒนธรรมอย่างเพียงพอ

3. วิชาชีพนั้นต้องประกอบด้วยวิธีการหรือกรรมวิธีเกี่ยวกับความรู้พิเศษหรือความรู้อันเป็นรากฐาน

4. วิชาชีพนั้นต้องเกี่ยวกับความชำนาญที่สาธารณชนทั่วไปไม่มี

5. วิชาชีพนั้นต้องเป็นอาชีพที่ต้องการความสุจริต การพิจารณาอันเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่

6. วิชาชีพนั้นต้องมีประโยชน์ต่อสังคมและผลของวิชาชีพนี้ต้องเป็นมาตรฐาน
 7. วิชาชีพนั้นผู้ประกอบวิชาชีพต้องมีความนึกคิด และสามัญสำนึกที่จะนำวิธีการทางวิทยาศาสตร์ไปใช้ดำเนินการทางวิชาการได้
 8. วิชาชีพนั้นองค์กรวิชาชีพต้องมีอำนาจในตัวเองอย่างเพียงพอที่จะรักษาสีทึชของสมาชิกได้ตลอด
 9. ผู้ประกอบวิชาชีพนั้นต้องประพฤติตามจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
- สรุป ผู้บริหาร โรงเรียนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษา กระทบต่อบุคลากรทั้งใน และนอกโรงเรียน รวมทั้งชุมชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการจัดการศึกษา การบริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยเฉพาะคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ในยุคโลกาภิวัตน์

2.3 โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่

โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ตั้งอยู่เลขที่ 15 หมู่ที่ 3 ตำบลบางรักพัฒนา อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี โทรศัพท์ 02 – 5711747 โทรสาร 02 – 9205677 website www.bangphai.th.gs ตั้งกีดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 เปิดสอนตั้งแต่ระดับชั้นอนุบาลปีที่ 1 ถึงระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีเขตพื้นที่บริการ 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1,2,6,7 ตำบลบางรักใหญ่ และหมู่ที่ 3,4 ตำบลบางรักพัฒนา มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 ห้องเรียน มีพื้นที่ทั้งสิ้น ประมาณ 11 ไร่ เป็นที่ธรณีสงฆ์ ไม่แบ่งแยกโฉนด

2.3.1 ประวัติ

โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ได้เริ่มก่อตั้งขึ้น เมื่อ พ.ศ.2482 ด้วยความริเริ่มของ ชุนวิมล อักษร ซึ่งเป็นนายอำเภอบางบัวทอง และเจ้าอาวาสวัดบางไผ่ ด้วยมีความเห็นว่า มีนักเรียนที่อยู่ในเขตบริเวณหมู่ที่ 3 หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 5 ของตำบลบางรักใหญ่ ต้องเดินทางไปเรียนที่ โรงเรียนวัดมะเดื่อ โรงเรียนวัดโมลี และ โรงเรียนวัดประจักษ์สรรคร์ ซึ่งเป็นระยะทางไกลมาก ไม่สะดวกในการเดินทาง ดังนั้น เจ้าอาวาสวัดบางไผ่ จึงได้มอบที่ดินประมาณ 11 ไร่ เป็นที่ของวัดบางไผ่ เพื่อปลูกสร้างโรงเรียนวัดบางไผ่ และเปิดทำการสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2482 มีชั้นเรียน ประถมศึกษาปีที่ 1 และ ประถมศึกษาปีที่ 2 โดยอาคารศาลาของวัดบางไผ่ เป็นสถานที่เรียน โดยมี นายสมพล สงวนกัน เป็นครูใหญ่

ในปี พ.ศ. 2501 ได้มีการก่อสร้างอาคารเรียนหลังแรก โดย นายแถม พุ่มฤทธิ์ ได้รับความงบประมาณ จากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อการก่อสร้างอาคารเรียน เป็นเงิน 50,000.- บาท และได้รับการสนับสนุนจาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 14,000.- บาท และมีชาวบ้าน

ในชุมชนตำบลบางรักใหญ่ ร่วมใจกันบริจาคสมทบ อีกจำนวน 66,000.- บาท รวมเป็นเงิน 130,000.- บาท จึงได้ดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียนจำนวน 1 หลัง เป็นอาคาร 2 ชั้น 8 ห้องเรียน เพื่อใช้เป็นห้องเรียนแก่นักเรียน

ต่อมาในปี พ.ศ. 2514 ได้รับงบประมาณเพื่อดำเนินการก่อสร้างอาคารเรียน แบบ 017 ได้ทุนสูง จำนวน 1 หลัง 8 ห้องเรียน เป็นเงิน 380,000.- บาท

ต่อมา ในปี พ.ศ. 2529 โดย นายวิชัย เลขะกะ ครูใหญ่ ได้ร่วมกับคณะกรรมการศึกษา คณะครู และเจ้าอาวาสวัดบางไผ่ ได้ร่วมกันบริจาคเงิน เพื่อดำเนินการรื้อย้ายอาคารเรียนหลังแรก เพื่อนำมาปลูกสร้างอาคารเรียนใหม่ เป็นแบบ 017 จำนวน 1 หลัง 8 ห้องเรียน

ในปี พ.ศ. 2541 ได้รับงบประมาณสร้างอาคารเรียน แบบ สปช. 2/28 จำนวน 1 หลัง 12 ห้องเรียน สูง 3 ชั้น ใช้งบประมาณ และเงินบริจาคสมทบ เป็นเงิน 3,599,700.- บาท

ในปี พ.ศ. 2542 ได้ดำเนินการสร้างอาคารเรียนชั่วคราวเพื่อแก้ปัญหาขาดแคลนอาคารเรียน จำนวน 1 หลัง 4 ห้องเรียน ใช้งบประมาณจากการบริจาค เป็นเงิน 210,420.- บาท

ในปี พ.ศ. 2547 พระโศภณนทสาร เจ้าอาวาสวัดบางไผ่ ได้จัดหาเงินเพื่อการสร้างอาคารเรียน โดยใช้เงินส่วนตัว และรับบริจาคเงิน จากญาติโยมเพื่อสร้างอาคารเรียน แบบ สปช. 2/28 พิเศษ จำนวน 1 หลัง 4 ชั้น ได้ทุนโล่ง 15 ห้องเรียน ใช้เงินเพื่อดำเนินการก่อสร้าง เป็นเงิน 9,829,580.- บาท

ในปีพ.ศ.2549 เทศบาลเมืองบางบัวทอง ได้จัดสร้างอาคารเรียน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ในปี พ.ศ. 2484 ได้เปิดเรียนถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 และเปิดขยายถึงชั้นประถมศึกษา

ปีที่ 7 ในปี พ.ศ. 2520 และต่อมา ในปี พ.ศ. 2521 ได้มีการเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ โดยประกาศ

ใช้หลักสูตรประถมศึกษา พุทธศักราช 2521 และกำหนดให้จัดการเรียนตั้งแต่ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 - 6

ในปี พ.ศ. 2533 ได้เปิดสอนตั้งแต่ชั้นเด็กเล็ก ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และต่อมา ในปี พ.ศ. 2540 ได้ปรับเปลี่ยนเป็นชั้นอนุบาล 3 ขวบ จึงจัดเป็นอนุบาล ถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มาจนถึงปัจจุบัน

2.3.2 ปรัชญาของโรงเรียน

ปัญญา นรานํ รตนํ : ปัญญาเป็นแก้วของนรชน

2.3.3 คำขวัญประจำโรงเรียน

“ การเรียนดี มีคุณธรรม นำสังคม ”

2.3.4 สีประจำโรงเรียน

สีม่วง หมายถึง ความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วม

สีแดง หมายถึง พลังแห่งความสามัคคี

2.3.5 นโยบายจัดการศึกษา

นโยบาย ข้อ 1

พัฒนาโรงเรียนให้มีความพร้อม เพื่อให้บริการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา และระดับประถมศึกษา ในเขตบริการให้ทั่วถึง โดยให้มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สะอาดสวยงาม เอื้อต่อการจัดเรียนการสอนที่มีคุณภาพ มีความพร้อมทางด้านอาคารสถานที่ ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ สนามกีฬาและอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ครบถ้วน และมีแหล่งน้ำดื่ม น้ำใช้ที่สะอาดตลอดปี

นโยบาย ข้อ 2

พัฒนาหลักสูตรแกน และหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับสภาพความต้องการของท้องถิ่นและการเปลี่ยนแปลงของสังคม โดยยึดหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาแต่ระดับให้สนองความแตกต่างของผู้เรียน รวมทั้งให้มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง

นโยบาย ข้อ 3

ปฏิรูปการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ ให้เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่สมดุลในทุกด้าน โดยการจัดการเรียนการสอน ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมให้ผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการปฏิบัติจริง และการให้มีประสบการณ์ตรงจากแหล่งเรียนรู้ และการเรียนที่สัมพันธ์กับชีวิตจริง รวมทั้งการใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

นโยบาย ข้อ 4

ส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาไปสู่ครูมืออาชีพ มีความพร้อมทั้งด้านความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึก อุทิศตน และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลในการปฏิบัติงาน มีผลงานเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น และอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างมีขวัญและกำลังใจ

นโยบาย ข้อ 5

ดำเนินการบริหารจัดการโรงเรียน เพื่อสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเรียนและเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยให้คณะครู นักเรียน กรรมการสถานศึกษา กลุ่มบุคคล และองค์กรชุมชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ และจัดทำข้อมูลสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบาย ข้อ 6

จัดให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติที่เท่าเทียมกันเพื่อรับการประเมินคุณภาพภายนอก และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ปกครอง

2.3.6 วิทยาลัยศรัณ

จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม มีสุขภาพดี ร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีทักษะทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและภาษา ตามเกณฑ์มาตรฐาน

2.3.7 พันธกิจ

1. จัดการเรียนการสอน โดยใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
2. จัดการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการปฏิบัติจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง
3. จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เด็กมีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. บริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการสนับสนุนจัดการศึกษา

2.3.8 เป้าประสงค์

1. ให้บริการจัดการศึกษาแก่เด็กในเขตบริการอย่างทั่วถึง และมีคุณภาพ
2. นักเรียนทุกคนผ่านเกณฑ์มาตรฐานการเรียนรู้ทั้ง 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้
3. นักเรียนมีนิสัยรักการอ่าน และรักการทำงาน สามารถคิดแก้ปัญหาได้
4. นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมอันพึงประสงค์
5. นักเรียนมีความตระหนักในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
6. โรงเรียนได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองและชุมชน ในการพัฒนาการศึกษา

2.3.9 ระบบโครงสร้างการบริหาร

โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ มีระบบโครงสร้างโดยแบ่งเป็น 4 งาน คือ

1. การบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล การวิจัยพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ การแนะแนว การนิเทศการศึกษา และส่งเสริมการเรียนรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน

2. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การจัดทำ นำเสนองบประมาณ จัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และทรัพย์สิน

3. การบริหารบุคลากร ได้แก่ การวางแผนอัตราจ้าง และกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ วินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ

4. การบริหารทั่วไป ได้แก่ งานธุรการ การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศ งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การรับนักเรียน การประชาสัมพันธ์ การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน

ตารางที่ 2.2 ข้อมูลนักเรียน

ระดับชั้น	เพศ		รวม
	ชาย	หญิง	
อนุบาล 3 ขวบ	50	50	100
อนุบาล 1	50	49	99
อนุบาล 2	45	59	104
รวมระดับปฐมวัย	145	158	303
ประถมศึกษาปีที่ 1	59	52	111
ประถมศึกษาปีที่ 2	50	48	98
ประถมศึกษาปีที่ 3	50	50	100
ประถมศึกษาปีที่ 4	48	45	93
ประถมศึกษาปีที่ 5	45	44	89
ประถมศึกษาปีที่ 6	39	46	85
รวมระดับประถมศึกษา	291	285	576
รวมทั้งสิ้น	436	443	879

ที่มา : สารสนเทศโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ปีการศึกษา 2553

2.3.10 ข้อมูลนักเรียน

ปัจจุบัน โรงเรียนมีข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนนักเรียน ดังนี้

- 1) จำนวนนักเรียนในเขตพื้นที่บริการทั้งหมด 879 คน
- 2) จำนวนนักเรียนจำแนกตามระดับชั้นที่เปิดสอน
- 3) มีนักเรียนที่มีความบกพร่องเรียนร่วม จำนวน - คน
- 4) มีนักเรียนที่มีภาวะทุพโภชนาการ จำนวน - คน
- 5) มีนักเรียนปัญญาเลิศ จำนวน - คน
- 6) มีนักเรียนต้องการความช่วยเหลือเป็นพิเศษ (ยากจน ด้อยโอกาส) 10 คน
- 7) จำนวนนักเรียนต่อห้องเรียน (เฉลี่ย) ระดับปฐมวัย 34 คน / ห้อง ประถมศึกษา 32 คน /

ห้อง

- 8) อัตราส่วนครู 1 : นักเรียน 1 : 19 คน (รวมครูอัตราจ้าง)
- 9) จำนวนนักเรียนที่ออกกลางคัน - คน
- 10) สถิติการขาดเรียนของนักเรียนตลอดปีการศึกษา 2552 เฉลี่ยคิดเป็นร้อยละ 4.26
- 11) จำนวนนักเรียนที่ทำชื่อเสียงให้แก่โรงเรียน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 6.99 ของนักเรียน

ทั้งหมด

ตารางที่ 2.3 ข้อมูลครูและบุคลากร

ประเภทบุคลากร	เพศ		ระดับการศึกษา		
	ชาย	หญิง	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	สูงกว่า ป.ตรี
ผู้อำนวยการ	1	-	-	-	1
รองผู้อำนวยการ	1	1	-	1	1
ครูประจำการ	7	14	-	16	5
พนักงานราชการ	-	1	-	1	-
ครูอัตราจ้าง	4	29	3	30	-
รวม	13	45	3	48	7
	58				

ที่มา : โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ปีการศึกษา 2553

มีครูที่สอนตรงตามวิชาเอก 25 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 ครูที่ไม่ได้สอนตรงตามวิชาเอก แต่ได้สอนตามความถนัด 30 คน คิดเป็นร้อยละ 54.54

2.3.11 สภาพชุมชนโดยรวม

สภาพชุมชนรอบบริเวณ โรงเรียนมีลักษณะ เป็นที่ราบลุ่มมีคลองบางฝั่ไหลผ่าน ประชากรมีอาชีพหลัก คือ ทำการเกษตร การคมนาคมเดิมใช้ทางน้ำเป็นหลัก แต่ปัจจุบันพื้นที่พัฒนาขึ้น บุคคลเดิมได้ขายที่ให้กับนายทุนกลายเป็นหมู่บ้านจัดสรร มีถนนตัดผ่านเพื่ออำนวยความสะดวก พื้นที่ทำการเกษตรจึงลดน้อยลง หันมาเพาะกล้าไม้ขาย (ไม้ดอก ไม้ประดับ) ประชากรส่วนหนึ่งยังยึดอาชีพที่ถือเป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นสำคัญ คือ ทำส่วนประกอบของพวงมาลัยดอกไม้สดส่งขาย หรือทำเป็นมาลัยขายอยู่ทุกวันนี้ ประชากรบางส่วนย้ายถิ่นเข้ามาอาศัยประกอบอาชีพ รับจ้าง คนงาน ก่อสร้างทำให้เกิดครอบครัวอพยพ และเป็นปัญหาต่อการจัดการศึกษา เพราะการย้ายถิ่นของครอบครัวนักเรียน

ผู้ปกครอง จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ 65 สูงกว่าประถมศึกษาแต่ต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 20.15 ปริญญาตรี ร้อยละ 14.85 ประกอบอาชีพรับจ้าง ร้อยละ 30.20 ค้าขาย ร้อยละ 25.15 เกษตรกร ร้อยละ 30.00 รับราชการ และรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 14.65 นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100 ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้โดยเฉลี่ยต่อปี 9,000–15,000 บาท จำนวนคนเฉลี่ยต่อครอบครัว 3 คน

โอกาส และข้อจำกัดของ โรงเรียน โรงเรียนอยู่ในชุมชนที่ใช้ชีวิตแบบชนบท ใกล้ศาสนสถานที่เป็นวัด ผู้ปกครองนับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100 ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่เป็นแบบเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ให้การสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโรงเรียนอย่างหลากหลาย โรงเรียนจึงมีความพร้อมในการส่งเสริมงาน ด้านอาชีพให้แก่ผู้เรียน เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ถ้าไม่ได้ศึกษาต่อก็สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนได้

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

จิราภา สงวนสุข (2540 : บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ หรือจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหาร คือ คุณลักษณะส่วนตัวด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถวินิจฉัยตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ยึดหลักความถูกต้อง หรือหลักคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายการศึกษา และสามารถถ่ายทอดให้

คณะครูได้รับทราบ และปฏิบัติ ด้านความสามารถในการบริหาร ต้องสามารถวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน ซึ่งคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ทั้ง 2 ด้านของผู้บริหาร โรงเรียนนี้ ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญมากกว่า คุณลักษณะส่วนตัว

พิสุทธิ แก่งคำ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ตามทัศนะของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูอาจารย์ต้องการผู้บริหารที่มีคุณลักษณะ โดยรวม 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านลักษณะนิสัย อยู่ในระดับมาก 2) ครูอาจารย์เพศชาย และเพศหญิงมีทัศนะต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร ไม่แตกต่างกัน 3) ครูอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีทัศนะต่อคุณลักษณะผู้บริหารแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ครูอาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีทัศนะต่อคุณลักษณะทั้ง โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิราภรณ์ วุฒิกักดี (2542 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารเป็นอย่างดี และมีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ ข่าวสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีผลต่อตัวเอง และหน้าที่การงาน

ชนิษฐา จินดากุล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนทางเลือก ผลการวิจัยปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนทางเลือกมีคุณลักษณะผู้นำ ที่มีคะแนนสูงสุดในด้านต่างๆ 6 ด้าน ดังนี้ 1) คุณลักษณะผู้นำด้านกายภาพ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการเลือกเครื่องแต่งกายได้เหมาะสม 2) คุณลักษณะผู้นำด้านภูมิหลังส่วนบุคคล ผู้บริหารแสดงลักษณะของผู้มีครอบครัวที่เห็นความสำคัญ และสนับสนุนให้ทุ่มเทกับการทำงานได้อย่างเต็มที่ 3) คุณลักษณะผู้นำด้านสติปัญญา และความสามารถ ผู้บริหารมีความสามารถให้คำปรึกษาแนะนำสอนงานด้านการศึกษาอย่างเป็นกัลยาณมิตร 4) คุณลักษณะผู้นำด้านบุคลิกภาพ ผู้บริหารมีความกล้าคิดกล้าพูด และกล้าทำในสิ่งที่เห็นว่าถูกต้องดีงาม 5) คุณลักษณะผู้นำด้านลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้บริหารเสียสละเวลา และประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลสำเร็จขององค์กร 6) คุณลักษณะผู้นำด้านสังคม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจจากผู้ปกครองที่จะเข้าพบ และปรึกษา

กชกร มีมกระโทก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 - 4 ในจังหวัดระยอง

จันทบุรี และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบทัศนะของผู้บริหาร และครูในสถานศึกษาที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 จำแนกตามที่ตั้งของสถานศึกษา โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อรวรรณ วุฒิเวช (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ มีระดับภาวะผู้นำรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านความสามารถพิเศษ รายการที่มีอันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านการคล้อยตาม รายการที่มีอันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงวิสัยทัศน์การทำงาน ให้คณะครูทราบ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา รายการที่มีอันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารเน้นให้คณะครูใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา ด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล รายการที่มีอันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมเมื่อครูทำงานได้ดี ส่วนทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามทฤษฎีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีระดับภาวะผู้นำรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน ด้านการให้รางวัลตามสถานการณ์ รายการที่มีอันดับสูงสุดคือ เมื่อครูทำงานดีผู้บริหารให้กำลังใจยกย่องชมเชย ด้านการบริหารงานแบบวางเฉย มีรายการที่มีอันดับสูงสุดคือ ผู้บริหารพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทราบใดที่วิธีนั้นยังได้ผลดีอยู่

สมาน พงษ์จันทร์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิผลการวิจัยที่สำคัญสรุปได้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดมี 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้ คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านทักษะทางการบริหาร และด้านวิสัยทัศน์ ส่วนด้านประสบการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก

2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ ให้ความสำคัญเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ดังนี้ 2.1) ด้าน

คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ 1) มีความยุติธรรมปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม และเสมอภาค 2) เป็นแบบอย่างในการครองตน ครองคน และครองงาน และมีความซื่อสัตย์ สุจริต และเสียสละเพื่องานในหน้าที่ 3) มีความรับผิดชอบต่อผลงาน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ 2.2) ด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ 1) มีอารมณ์มั่นคง หนักแน่น ไม่หวั่นไหวต่อปัญหาและอุปสรรค 2) เป็นแบบอย่างในเรื่องของความอดทน และสู้งาน 3) พุดจาสุภาพ ชัดเจน น้ำเสียงน่าฟัง 2.3) ด้านความรู้ ความสามารถ ได้แก่ 1) มีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน สามารถกำหนดลักษณะงาน และมอบหมายงานให้บุคลากรได้อย่างเหมาะสม 2) มีความรู้ความสามารถในหลักวิชาการบริหาร และการจัดการ 3) มีความรู้ความเข้าใจในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และสามารถนำไปบริหารจัดการศึกษาได้อย่างถูกต้อง 2.4) ด้านทักษะทางการบริหาร ได้แก่ 1) สามารถวิเคราะห์ปัญหา และแก้ปัญหาทั้งปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ยุ่ยาก ซับซ้อนได้อย่างลุล่วง และเหมาะสม 2) สามารถประสานงานสร้างความสัมพันธ์อันดี สร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากร ผู้ปกครอง และชุมชน 3) บริหารแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และบริหารจัดการ 2.5) ด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ 1) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) สนับสนุน ส่งเสริม ผลักดันบุคลากร และแสวงหาวิธีการใหม่ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ 3) กำหนดเป้าหมาย และสร้างภาพลักษณ์ของหน่วยงานในอนาคตได้อย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ 2.6) ด้านประสพการณ์ และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) บริหารโรงเรียน โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก 2) สร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำ และกระจายอำนาจหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมให้ และจัดสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และอาคารสถานที่ให้เกิดความสวยงาม ร่มรื่น สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยตามหลัก 5 ส. 3) บริหารโรงเรียนมีผลงานดีเด่นเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และบุคคลทั่วไป

3. ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ จำแนกตามประสพการณ์ในการดำรงตำแหน่ง และวุฒิทางการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้งโดยรวม และรายด้าน

ครรรชิต เพิ่มศิริพงศ์พันธ์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ การศึกษาลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานโรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานโรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันจังหวัดนครราชสีมา มีการรับรู้ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมีด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.32$) ด้านความรู้ และ

ประสบการณ์วิชาชีพ ($\bar{X} = 3.27$) โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้เกี่ยวกับลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาตามมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพครูสภา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้างานในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันจังหวัดนครราชสีมา มีการรับรู้ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งโดยภาพรวม และรายด้าน และเมื่อเปรียบเทียบเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และของหัวหน้างานโรงเรียนในโครงการ 1 อำเภอ 1 โรงเรียนในฝันจังหวัดนครราชสีมา พบว่า การรับรู้ลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวม และรายด้านที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ประวิช ยะรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ชัยภูมิ เขต 1 – 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1) คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการบริหาร 2) การเปรียบเทียบเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของข้าราชการครู จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่าคุณลักษณะผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความเป็นผู้นำมากกว่าครูผู้สอน และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วรรณิ เรืองโสภณ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานของผู้บริหารเทศบาล ตามทัศนะของบุคลากรการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ด้านวิชาการ และด้านบริหารงานบุคลากรอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลางส่วนผล เปรียบเทียบการบริหารของผู้บริหาร โรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล โรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำแนกตามตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาพบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อุษมา คำสด (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ของกลุ่มอาชีพชุมชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ ของกลุ่มอาชีพชุมชน อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม และรายด้านอยู่

ในระดับพึงประสงค์มากที่สุด เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ย คือ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม บุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ และด้านความสามารถในการบริหาร 2) ผลการศึกษาเปรียบเทียบ คุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ ของกลุ่มอาชีพชุมชน ตามความคิดเห็นของสมาชิก ปรากฏ ดังนี้ 2.1) สมาชิกกลุ่มอาชีพชุมชนที่มีเพศ ระยะเวลาในการเป็นสมาชิก และสังกัดประเภทกลุ่มอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 2.2) สมาชิกกลุ่มอาชีพชุมชนที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ไม่พบความแตกต่าง และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่า สมาชิกกลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปี มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านความสามารถในการบริหาร น้อยกว่า สมาชิกกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 50 ปี 2.3) สมาชิกกลุ่มอาชีพชุมชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และเมื่อทดสอบรายด้าน พบว่าสมาชิกกลุ่มที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีค่าคะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นด้านคุณธรรม และจริยธรรม มากกว่า สมาชิกกลุ่มที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น 2.4) สมาชิกกลุ่มอาชีพชุมชนที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวม แตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ปรากฏว่า สมาชิกกลุ่มที่มีสถานภาพ โสด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวม และเฉพาะด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า สมาชิกกลุ่มที่มีสถานภาพ หม้าย / หย่า 2.5) สมาชิกกลุ่มอาชีพชุมชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ ปรากฏว่า สมาชิกกลุ่มที่มีรายได้ 3,501 – 4,500 บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ในภาพรวม และเฉพาะด้านความเป็นผู้นำ ค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยกว่า สมาชิกกลุ่มที่มีรายได้มากกว่า 4,500 บาท

ประภัสสร รักสำรวจ (2549 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลตามนัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล โดยภาพรวม และจำแนกเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งด้านบุคคล ด้านบริหารงาน และด้านสังคม 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาด และช่วงชั้นของสถานศึกษา 2.1) จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันแต่แตกต่างกันในด้านบุคคล และด้านสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ด้านบุคคลในเรื่องการเป็นผู้ที่มีสุขภาพ

ทางกาย และจิตที่ดี การตัดสินใจ และใช้ดุลพินิจที่ดี ความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวเชื่อมั่นในตนเอง ความเสียสละใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว และความพร้อมทางการเงิน ด้านบริหารงานในเรื่องความสามารถให้การแนะนำเพื่อแก้ปัญหาอย่างเบ็ดเสร็จในสถานศึกษา การตัดสินใจอย่างเฉียบคม ฉับไวในการบริหารงาน ด้านสังคม ในเรื่องความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นทั่วไป ความสามารถในการประสานงานชุมชนที่ดี และการให้ความสนใจผู้ร่วมงาน ประชาชน และชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.2) จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวม และรายด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างเสมอต้นเสมอปลายมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลขนาดกลาง และขนาดใหญ่ส่วนเรื่องอื่นๆ ไม่แตกต่างกันทุกเรื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) จำแนกตามช่วงชั้นของสถานศึกษา โดยภาพรวม และรายด้านในด้านบริหารงาน และด้านสังคมแตกต่างกัน โดยด้านบุคคล พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลช่วงชั้นที่ 3-4 มีมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาช่วงชั้นที่ 1-2 ในเรื่องการมีความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวเชื่อมั่นในตนเองการมีความเสียสละใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว และการมีความพร้อมทางการเงิน ด้านบริหารงาน พบว่า มีมากกว่าเกือบทุกเรื่อง ยกเว้นเรื่องความยุติธรรม เทียงธรรม คุณธรรม ใช้อำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ความผูกพันต่อสถานศึกษาในการปฏิบัติงาน การนิเทศการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริม และสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การแนะแนวการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการติดตามประเมินผลการใช้เงินที่โปร่งใสตรวจสอบได้ และความสามารถในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านสังคม พบว่า มีมากกว่าทุกเรื่อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกตุทิวา แก้วสุด (2550 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนวัดแสงสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนวัดแสงสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะทางวิชาการ ตามลำดับ

ณรงค์ศักดิ์ พันชะโก (2547 : บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะมืออาชีพที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนอยู่ในระดับมาก 2) ครูผู้สอน ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะมืออาชีพที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้าน

ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน 3) ครูผู้สอน ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะมืออาชีพที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน 4) ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะมืออาชีพที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียนทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ ไม่แตกต่างกัน 5) ครูผู้สอน ที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะมืออาชีพที่พึงประสงค์ ของผู้บริหาร โรงเรียน ในด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

มาร์ทซิง (Martchink, 1998 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของครูใหญ่ ประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่บุคลากรของ โรงเรียนทั้งหมดสังเกตเห็นได้ ผลการวิจัยยืนยันว่า ความคิดเห็นของครูใหญ่และบุคลากรในโรงเรียนที่แสดงไว้เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูใหญ่ประถมศึกษาที่มีประสิทธิภาพที่สังเกตเห็นได้ โดยบุคลากรในโรงเรียนทุกคนรวมทั้งครูใหญ่ จัดอันดับความสามารถของครูใหญ่ 49 ข้อ สำหรับความสามารถ 10 ด้าน ผลของการศึกษานี้ มีเจตนาที่จะขยายความสัมพันธ์ของพื้นฐานการวิจัย

บีลิว และ เดโบรา (Belew and Deborah, 1998 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูประถมศึกษา เกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ผลการศึกษา คือ 1) ผู้ให้ความสนับสนุน 2) ซื่อสัตย์ 3) มีความสามารถ 4) เอาใจใส่ และ 5) การพึ่งพาได้

เดนเนอร์ไลน์ (Dennerline, 0.1999 : Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ครูใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษา-มัธยม : การวิเคราะห์ความเป็นผู้นำทางการสอน ผลการศึกษารูปผล 1) ความคิดเห็นของทั้งครูใหญ่ และครูที่มีต่อความเป็นผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ 2) ครูใหญ่ และครูแตกต่างกันในความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้นำทางการสอนของครูใหญ่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านของเวลาที่อุทิศให้กับภาวะความเป็นผู้นำทางการสอน และการควบคุมดูแลที่แท้จริงของการสอน และ 3) ไม่มีการวัดความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะความเป็นผู้นำของครูใหญ่ในโรงเรียนประถม โรงเรียนมัธยม และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการพัฒนาให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในด้านต่างๆ เช่น ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะทางการบริหาร และด้านวิชาชีพ เป็นต้น ทั้งหลายทั้ง

ปวงถ้าได้มีการพัฒนาไปในทางสร้างสรรค์ ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร ผู้บริหารจะต้องพร้อมที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายสมดังเจตนารมณ์ที่วางไว้ และจะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ผู้ร่วมงาน ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนต่อไป

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้การศึกษา เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 55 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครู แบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีข้อคำถาม 4 ข้อ จำแนกเป็น เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ โดยแบ่งคำถามเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ จำนวน 8 ข้อ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ จำนวน 10 ข้อ ด้านความเป็นผู้นำ จำนวน 10 ข้อ ด้านทักษะในการบริหาร จำนวน 10 ข้อ ด้านวิชาชีพจำนวน 7 ข้อ รวม 45 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2535 : 114 - 115) กำหนดช่วง 5 ระดับความคิดเห็น ซึ่งมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก

- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.3.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.3.2 นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์
- 3.3.3 สร้างแบบสอบถาม ให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 3.3.4 นำแบบสอบถามที่ให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความตรงของเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม (Content Validity) โดยวิเคราะห์ค่า IOC ได้ค่าเท่ากับ 0.97
- 3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ ไปใช้จริงกับครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมเครื่องมือ ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

- 3.4.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ เพื่อแจกแบบสอบถามให้กับครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.5 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจตรงกันในการเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

N	แทน	จำนวนประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ดังนี้

3.6.1 ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 1 โดยแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน วิเคราะห์ข้อมูลโดย แจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

3.6.2 ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS /FW เพื่อคำนวณค่าสถิติ โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ เบสท์ (Best.1986 : 16 อ้างถึงใน รักชนก โสภพิศ. 2542 : 16) ส่วนการแปลผลค่าเฉลี่ยพิจารณาตามหลักจุดกลาง (Midpoint) ของช่วงระดับคะแนน 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายความว่า	เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.6.3 ข้อมูลที่ได้รับจากตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมและสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ นำมาวิเคราะห์โดยวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรนศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 55 ฉบับ ได้รับคืนมา 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และการแปลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย นำมาประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS /FW ผู้วิจัยได้เสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรนศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เนื้อหา ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของครูที่ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่

ลักษณะทางประชากรศาสตร์	N	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	11	20.00
หญิง	44	80.00
รวม	55	100.00
2. อายุ		
ต่ำกว่า 35 ปี	22	40.00
35-45 ปี	10	18.20
สูงกว่า 45 ปี	23	41.80
รวม	55	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	5.50
ปริญญาตรี	47	85.50
สูงกว่าปริญญาตรี	5	9.00
รวม	55	100.00
4. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 11 ปี	33	60.00
11-20 ปี	5	9.10
สูงกว่า 20 ปี	17	30.90
รวม	55	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของครู จำนวน 55 คน จำแนกตามตัวแปร ได้ผลดังนี้

เพศ พบว่า ครูส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวนร้อยละ 80.00 และเพศชาย จำนวนร้อยละ 20.00

อายุ พบว่า ครูส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่า 45 ปี มีจำนวนร้อยละ 41.80 รองลงมา คือ อายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวนร้อยละ 40.00 และอายุ 35-45 ปี จำนวนร้อยละ 18.20

ระดับการศึกษา พบว่า ครูส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนร้อยละ 85.50 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 9.00 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 5.50

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูส่วนใหญ่มีประสบการณ์ การทำงานต่ำกว่า 11 ปี มีจำนวนร้อยละ 60.00 รองลงมาคือ สูงกว่า 20ปี จำนวนร้อยละ 30.90 และ 11-20ปี จำนวนร้อยละ 9.10

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรรณะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 มีผลดังนี้

ตารางที่ 4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรณะของครูผู้สอน โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.57	.36	มากที่สุด	4
2. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.48	.37	มาก	5
3. ด้านความเป็นผู้นำ	4.71	.32	มากที่สุด	1
4. ด้านทักษะในการบริหาร	4.59	.35	มากที่สุด	3
5. ด้านวิชาชีพ	4.68	.33	มากที่สุด	2
รวม	4.60	.28	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.71$) รองลงมาคือ ด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.68$) ด้านทักษะในการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.59$) ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu=4.57$) และด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.48$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์
ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. ทັນสมัยต่อเหตุการณ์ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.65	.58	มากที่สุด	3
2. ดึงดูดต่อความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ	4.53	.63	มากที่สุด	5
3. คาดคะเนปัญหาในอนาคตและการป้องกันเหตุการณ์อันจะเกิดจากการกระทำในปัจจุบันได้ดี	4.35	.62	มาก	7
4. มีความสามารถในการมองภาพของงานได้ทะลุทุกขั้นตอนและการบูรณาการงานต่าง ๆ	4.55	.50	มากที่สุด	4
5. มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้วิชาการใหม่อยู่เสมอ	4.69	.50	มากที่สุด	2
6. สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และอื่นๆ ในอนาคต	4.75	.48	มากที่สุด	1
7. ส่งเสริมการนำแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน	4.55	.54	มากที่สุด	4
8. มีความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การแก้ปัญหา	4.47	.50	มาก	6
รวม	4.57	.36	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 โดยภาพรวมครุมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด เฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และอื่นๆ ในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.75$) รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้วิชาการใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ คาดคะเนปัญหาในอนาคตและการป้องกันเหตุการณ์อันจะเกิดจากการกระทำในปัจจุบันได้ดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.35$)

ตารางที่ 4.4 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. มีความคิดในเชิงบวกและมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน	4.64	.52	มากที่สุด	2
2. สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	4.63	.56	มากที่สุด	3
3. สนใจในการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขระเบียบข้อบังคับ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.51	.54	มากที่สุด	5
4. แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา	4.31	.66	มาก	9
5. เห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ และพิจารณานำมาใช้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	4.53	.54	มากที่สุด	4
6. สามารถประยุกต์สิ่งต่างๆ ได้เหมาะสมกับ สภาพแวดล้อมของโรงเรียน	4.47	.54	มาก	7
7. ทันทต่อข่าวสาร และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้	4.65	.55	มากที่สุด	1
8. เป็นผู้มีพลังหรือศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างไม่จำกัด	4.33	.61	มาก	8
9. มีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างทางเลือก ให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย	4.27	.62	มาก	10
10. มีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์	4.45	.54	มาก	6
รวม	4.48	.37	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า โดยภาพรวมครูมีระดับความเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ทันทต่อข่าวสาร และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.65$) รองลงมาคือ มีความคิดในเชิงบวกและมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.64$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ มีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างทางเลือกให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$)

ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์
ด้านความเป็นผู้นำ

ด้านความเป็นผู้นำ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความอดทนสูง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกับคณะครู ได้ดี	4.84	.37	มากที่สุด	1
2. มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	4.76	.47	มากที่สุด	2
3. มีความเฉลียวฉลาดและไหวพริบดี กล้าในการตัดสินใจ ได้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อมูล	4.64	.52	มากที่สุด	7
4. เอาใจใส่ เห็นคุณค่าและความสำคัญของเพื่อนร่วมงาน	4.75	.48	มากที่สุด	3
5. สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้	4.51	.60	มากที่สุด	8
6. ให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีโอกาสก้าวหน้า	4.67	.51	มากที่สุด	5
7. ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	4.73	.53	มากที่สุด	4
8. มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และกล้ารับผิดชอบงานด้วยความมั่นใจ	4.65	.48	มากที่สุด	6
9. มีความเป็นประชาธิปไตยพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	4.75	.44	มากที่สุด	3
10. มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจในผู้อื่น	4.76	.47	มากที่สุด	2
รวม	4.71	.32	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โดยภาพรวมครูมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความอดทนสูง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกับคณะครู ได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.84$) รองลงมาคือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ กับ ข้อ มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจในผู้อื่น (สัดส่วนเท่ากัน) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.76$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$)

ตารางที่ 4.6 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์
ด้านทักษะในการบริหาร

ด้านทักษะในการบริหาร	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. บริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	4.58	.53	มากที่สุด	4
2. กำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำได้อย่างชัดเจน	4.62	.56	มากที่สุด	3
3. บริหารงานโดยให้ครุมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัดสินใจ	4.45	.57	มาก	8
4. ให้เสรีภาพทางวิชาการแก่ครู สร้างขวัญและกำลังใจ ให้เกิดกับผู้ร่วมงาน	4.58	.53	มากที่สุด	4
5. มีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ร่วมงาน	4.58	.50	มากที่สุด	4
6. เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร	4.56	.54	มากที่สุด	5
7. มองคนอื่นในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและ คนทั่วไป	4.78	.46	มากที่สุด	1
8. มีความสามารถในการวางแผนงาน/โครงการได้ดี	4.53	.57	มากที่สุด	6
9. ติดตาม ควบคุม กำกับ และนิเทศงานได้ อย่างเหมาะสม	4.51	.54	มากที่สุด	7
10. อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่ใช่เวลาราชการ ไปทำธุรกิจส่วนตัว	4.67	.47	มากที่สุด	2
รวม	4.59	.35	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า โดยภาพรวมครุมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ด้านทักษะการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดคือ มองคนอื่นในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและคนทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$) รองลงมาคือ อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่ใช่เวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.67$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุดคือ บริหารงานโดยให้ครุมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.45$)

ตารางที่ 4.7 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์
ด้านวิชาชีพ

ด้านวิชาชีพ	μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1. มีคุณธรรมตามมาตรฐานของสังคม มีความสามารถ ในการบริหารความขัดแย้ง	4.69	.47	มากที่สุด	4
2. ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อุทิศเวลาให้แก่งาน อย่างเต็มที่	4.67	.47	มากที่สุด	5
3. มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	4.78	.42	มากที่สุด	2
4. สามารถใช้มาตรการขั้นเด็ดขาด และประนีประนอม ได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ	4.44	.57	มาก	7
5. มีความรอบรู้ในงานและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม	4.60	.49	มากที่สุด	6
6. ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	4.85	.36	มากที่สุด	1
7. มีความสามารถในการแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ออกจากกัน	4.71	.46	มากที่สุด	3
รวม	4.68	.33	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า โดยภาพรวมครุระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร
มีอาชีพที่พึงประสงค์ ด้านวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด กับด้านวิชาชีพ ด้วยค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุด คือ ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส
สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.85$) รองลงมาคือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.78$) ส่วนข้อที่ต่ำที่สุด คือ สามารถใช้มาตรการขั้นเด็ดขาด และ
ประนีประนอมได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.44$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่พึง
ประสงค์ ของครูที่ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

1. ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์

3. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์
4. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ตามขอบข่าย 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะในการบริหาร และด้านวิชาชีพ

ผลการวิจัย พบว่า

5.1.1 คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าแยกคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านวิชาชีพ ด้านทักษะในการบริหาร ด้านวิสัยทัศน์ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1) ด้านความเป็นผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าแยกเป็นรายข้อพบว่า สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความอดทนสูง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับกับคณะครูได้ดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ กับมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ อยู่ในระดับมากที่สุด

2) ด้านวิชาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สามารถใช้มาตรการขั้นเด็ดขาด และประนีประนอมได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ อยู่ในระดับมาก

3) ด้านทักษะในการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่ามองคนอื่นในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและคนทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ อุทิศเวลาให้กับทางราชการไม่ใช้เวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บริหารงานโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ อยู่ในระดับมาก

4) ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับ งานในหน้าที่ และอื่นๆ ในอนาคต อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้วิทยาการใหม่อยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คาดคะเนปัญหาในอนาคตและการป้องกันเหตุการณ์ อันจะเกิดจากการกระทำในปัจจุบันได้ดี อยู่ในระดับมาก

5) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ทันต่อข่าวสาร และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มีความคิดในเชิงบวกและมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน ระดับมากที่สุด และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างทางเลือกให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย อยู่ในระดับมาก

5.1.2 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรชนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ผู้บริหารมืออาชีพ ควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ และควรแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ตัดสินใจปฏิบัติการกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียน และชุมชน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรชนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 พบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ แสดงให้เห็นว่าครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ ให้ความสำคัญกับความเป็นผู้นำมากซึ่งองค์กรทุกประเภทต้องการผู้นำ ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานเพราะผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเป็นจุดประทีปขององค์กร และจตุรรวมพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ผู้นำสามารถใช้สถานการณ์โน้มน้าวจิตใจบุคคลอื่นให้ยอมรับหรือทำตามเพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามนโยบายหรือการตัดสินใจตามแนวทางที่ผู้บริหารต้องการไม่ว่าจะเป็นทางความคิดหรือการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ (ประเวช สิทธิกุล, 2543 : บทคัดย่อ) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา พบว่า ครูผู้สอนให้ความสำคัญของการเป็นผู้นำของผู้บริหารมาก เนื่องจาก ความสามารถของผู้บริหารในการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติหรือทำงานให้บรรลุตามที่ผู้นำต้องการด้วยความเต็มใจ โดยเฉพาะการบริหารงานภายในโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีภาวะผู้นำสูง จึงจะทำให้การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประสบผลสำเร็จตามที่โรงเรียนคาดหวัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงอภิปรายผลการวิจัยแยกเป็นรายด้านดังนี้

5.2.1 ด้านความเป็นผู้นำ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครู เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนทุกคนต้องผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารอย่างมีคุณภาพก่อนที่จะมาเป็นผู้บริหาร นอกจากนั้นยังต้องมีการประชุม อบรม สัมมนาอย่างสม่ำเสมอ จึงทำให้มีคุณลักษณะและพฤติกรรมความเป็นผู้นำให้ปรากฏอย่างชัดเจน เป็นที่พึงพอใจของครูผู้สอนประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ต้องการให้เกิดการปฏิรูปการศึกษาในทุกๆด้านทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องปรับเปลี่ยนคุณลักษณะการเป็นผู้นำของตนเองให้เหมาะสม เพื่อที่จะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายโดยการร่วมมือกับครูผู้สอนปฏิบัติภารกิจ ช่วยตัดสินใจให้คำปรึกษา ช่วยเหลือตลอดจนอำนวยความสะดวก สร้างบรรยากาศในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้แก่ครูผู้สอน เพราะคุณลักษณะด้านผู้นำ คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีส่วนสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (จิราภรณ์ วุฒิกักดี, 2542 : บทคัดย่อ) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารเป็นอย่างดี และมีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ ข่าวสารเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีผลต่อตัวเอง และหน้าที่การงาน ส่วนแนวคิดของ (สิปปนนท์ เกตุทัต, 2540 : 43) ที่กล่าวว่า ผู้นำที่แท้จริงต้องมีวิสัยทัศน์ มีทรรศนะกว้างไกล และสามารถทำให้ผู้ร่วมงานยอมรับและยินดีร่วมปฏิบัติตาม

5.2.2 ด้านวิชาชีพ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู เห็นว่า คุณลักษณะด้านวิชาชีพเป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการ ประสบการณ์ ความรู้ทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับอาชีพ และหมั่นศึกษาหาความรู้ต่างๆ เพิ่มเติมในวิชาชีพอย่างสม่ำเสมอ ความสามารถเชิงวิชาชีพมีส่วนปลูกฝังความเลื่อมใสแก่หมู่คณะได้มาก ในการจัดการ การสั่งการ หรือชี้แจงใด ๆ แก่ผู้ร่วมงานนอกจากนั้นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงได้

ตลอดเวลาทุกๆ ด้านทั้งสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี ซึ่งพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้กำหนดไว้ในมาตรา 43 ให้วิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม จะต้องมิใช่ประกอบวิชาชีพ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของคุรุสภา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (เกตุทิวา แก้วสุด, 2550 : บทคัดย่อ) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนวัดแสงสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู โรงเรียนวัดแสงสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณลักษณะทางวิชาชีพ และด้านคุณลักษณะทางวิชาการ ตามลำดับ

5.2.3 ด้านทักษะทางการบริหาร พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครู เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความสามารถในการใช้ทักษะกระบวนการบริหารจัดการที่หลากหลาย มีความสามารถ มีความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาวิชาการ สามารถให้คำแนะนำกระบวนการเรียนการสอนของครูในรูปแบบต่างๆ มีการใช้กระบวนการทางจิตวิทยา และพฤติกรรมศาสตร์ สร้างความสัมพันธ์และให้ความช่วยเหลือในการทำงานร่วมกับครู โดยเฉพาะการพัฒนาครูที่มีปัญหาในการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารยังเป็นผู้รู้วิธีการ เทคนิคต่างๆ ซึ่งจะช่วยกระตุ้น และยกระดับความสามารถของครู ด้วยการสนับสนุนให้มีการพัฒนาครูให้เกิดการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความก้าวหน้าในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร จะต้องรอบรู้งานที่รับผิดชอบในหน้าที่ ต้องมีการทำงานที่สัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อช่วยให้ผู้บริหารได้รับความร่วมมือ และเกิดการประสานงานที่ดีขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมีทักษะ และเทคนิควิธีที่สำคัญ คือ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร หรือสื่อความหมาย (ประยูร อาษานาม, 2541 : 52) ทักษะด้านการวิเคราะห์ และการสร้างสรรค์ ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการอำนวยความสะดวก ทักษะในการแก้ปัญหา ทักษะในการควบคุมกำกับ ทักษะในการประเมินผลงาน

5.2.4 ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า ระดับมากที่สุด อาจเนื่องมาจากครูเห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและสามารถคาดคะเนแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในภายหน้าได้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขประยุกต์ในการบริหารงาน ได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ดังคำกล่าวที่ว่าวิสัยทัศน์ของผู้บริหารมีผลต่อการจัดการองค์กร โรงเรียนในอนาคตซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ จะต้องเป็นผู้รู้จักสร้างวิสัยทัศน์ และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กร โรงเรียน หรือสถานศึกษาในอนาคต และจะต้อง

มุ่งมั่นผลักดันทุกวิถีทางที่จะให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงเนื่องจากเป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุกๆ ด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีวิสัยทัศน์ สามารถมองคนเป็น ใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานเป็นทีม เพื่อก้าวตามให้ทันกับความเจริญเติบโตของภาคเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2541 : 48 - 52) กล่าวว่าในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและ สลับซับซ้อนเช่นในปัจจุบัน เกือบทุกคนต่างมีโอกาสประสบปัญหาต่างๆ มากมาย และจะพยายาม แก้ปัญหาที่ประสบอย่างจริงจัง จึงถือได้ว่าวิสัยทัศน์มีความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนมีอาชีพที่พึงประสงค์

5.2.5 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครู เห็นว่า ผู้บริหาร โรงเรียน จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เตรียมพร้อมรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงในการบริหาร โรงเรียนเน้นความทันสมัย ความคิดสร้างสรรค์ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็น สำหรับผู้บริหาร ซึ่งลักษณะของบุคคลในการคิดสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ ไม่ซ้ำแบบอย่างที่มีอยู่แล้ว ตลอดจนการแก้ปัญหา เป็นการคิดแบบบูรณาการที่สามารถเชื่อมโยงความสัมพันธ์กับความรู้ต่างๆ ในแง่มุมใหม่ๆ เป็นกระบวนการคิดที่เกิดขึ้นหลายทิศทางที่เป็น ประโยชน์แก่มนุษย์และ ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วย ความคล่องในการคิด ความยืดหยุ่นในการคิด ความคิดริเริ่ม เป็นพฤติกรรมขั้นสูงของสติปัญญาที่มีความอิสระ ในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า โดยสามารถ โยงประสบการณ์เดิมให้เกิดผลงานรูปแบบใหม่และให้ประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ (จิรภา สงวนสุข, 2540 : บทคัดย่อ) เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญ หรือจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหาร คือ คุณลักษณะส่วนตัวด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถ วินิจฉัยตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ใจกว้าง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ยึดหลักความถูกต้อง หรือหลักคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คุณลักษณะด้าน วิชาชีพ ด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารต้องมีความรู้เกี่ยวกับแผนการศึกษาแห่งชาติ นโยบายการศึกษา และสามารถถ่ายทอดให้คณะครูได้รับทราบ และปฏิบัติ ด้านความสามารถใน การบริหาร ต้องสามารถวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน ซึ่งคุณลักษณะด้านวิชาชีพ ทั้ง 2 ด้าน ของผู้บริหาร โรงเรียนนี้ ได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญมากกว่า คุณลักษณะส่วนตัว

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

จากการศึกษา คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรณะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารการศึกษา ในด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งจะต้องบริหารตามแนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงานและองค์กร และได้ทราบแนวทางในการพัฒนาตนเองให้เป็นมืออาชีพ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรให้ความสนใจในเรื่อง ดังต่อไปนี้

1) ด้านวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นมิตรและมีความสามัคคีในหมู่คณะ ทันทสมัยต่อเหตุการณ์ ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่และสามารถนำมาช่วยในการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และอื่นๆในอนาคต มีความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ การแก้ไขปัญหา มีความกระตือรือร้นแสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขประยุกต์ในการบริหารงานได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา

2) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารต้องมีความคิดในเชิงบวก สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ทันทต่อข่าวสารและสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้ มีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์ เห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ และพิจารณานำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร เพื่อที่จะสร้างแบบแผนใหม่ๆ ความคิดใหม่ๆ หรือผลิตผลใหม่ๆ ผู้บริหารต้องรับผิดชอบปรับปรุงพัฒนางาน ตลอดจนแก้ไขข้อคิดเห็นปัญหาอุปสรรคต่างๆ อยู่เสมอในการบริหารงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะได้รับการฝึกฝนไปในตัวในกระบวนการบริหารให้เป็นประจำ

3) ด้านความเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และความสำคัญของผู้ร่วมงาน ให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีโอกาสก้าวหน้า มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และกล้ารับผิดชอบงานด้วยความมั่นใจ มีความเป็นประชาธิปไตย วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค เพื่อพัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้

4) ด้านทักษะในการบริหาร คือ ผู้บริหารต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน มองคนอื่นในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและคนทั่วไป บริหารงานโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารและตัดสินใจ มีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน เพื่อ

ความสามารถทำงานร่วมกับบุคคลหรือกลุ่ม สามารถเข้าใจและจงใจบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มประสิทธิภาพ

5) ด้านวิชาชีพ คือ ผู้บริหารต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ มีความสามารถในการแยกแยะ เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน มีคุณธรรมตามมาตรฐานของสังคม เพื่อความสำเร็จในอาชีพและในชีวิต ต้องเป็นผู้ฟังพอใจ และเป็นที่ต้องการของสังคม ที่สำคัญต้องเป็นที่ยอมรับของสังคม

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพ และเพื่อให้งานวิจัยนี้มีประโยชน์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอให้มีการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

- 1) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามแนวคิดของผู้บริหารการศึกษาชั้นพื้นฐาน
- 2) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารการศึกษาตามแนวคิดใหม่ ๆ กับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการบริหารในรูปแบบต่างๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

กรม
การ
การ
การ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- กิติ ตย์คานนท์. (2535). เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย.
- _____. (2543). นักบริหารทันสมัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: บัตเตอร์ฟลาย.
- กิติมา ปรีดีติติก. (2532). การบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์.
- กวี วงศ์พุม. (2542). ภาวะผู้นำ (Leadership). พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: บี.เค.อินเตอร์พริ้นท์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2539). ศึกษิตแห่งศตวรรษที่ 21 : แนวคิดการปฏิรูป
การศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: ส.เอเชียเพรส (1889) จำกัด.
- _____. (2541). กลิ่นลูกที่ 5 ปรัชญาสังคม : สังคมไทยที่พึงประสงค์ในทศวรรษที่ 21.
กรุงเทพมหานคร: เอเชียเพรส.
- เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี. (2546). คู่มือการบริหารโรงเรียนที่เป็นนิติบุคคล.
นครสวรรค์: ริมปิงการพิมพ์.
- คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). คู่มือดำเนินการพัฒนาบุคลากร :
เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งสายงานผู้บริหารในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2540). แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544). กรุงเทพมหานคร:
อรรถพลการพิมพ์.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). เกณฑ์มาตรฐานและตัวบ่งชี้การบริหารโดย
ใช้ฐานโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร:
พริกหวาน กราฟฟิค.
- เลขาธิการคุรุสภา. (2540). เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เลขาธิการคุรุสภา. (2546). สรุปสาระสำคัญของพระราชบัญญัติสภาครูและ

- บุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บூค พอยท์.
- จุฑามาศ เจริญธรรม และคณะ. (2551). คู่มือดำเนินการพัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลง. นนทบุรี: สำนักงานเขต 1.
- จ่านิง แจ่มจันทร์วงศ์ และคณะ. (2543). คู่มือการสอบการปฏิบัติราชการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักศึกษากทม.
- จำลอง นักพื่อน. (2543). "เส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ". ในการศึกษากับการพัฒนาวิชาชีพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา.
- ฉลอง มาปริศา. (2537). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- _____. (2525). คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พรินติ้งเฮาส์.
- ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย. (ม.ป.ป.). วิสัยทัศน์ผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2541). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2540). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ฉันทนิภา คุปรัตน์ และ ประกอบ คุปรัตน์. (2545). ความเป็นผู้นำและการจัดการยุคใหม่. (ม.ป.ท.).
- ถวิล มาตรฐาน. (2545). การปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนเป็นฐานการบริหารจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2535). "ภาวะผู้นำ" ใน เอกสารการสอนชุดหลักและระบบการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2544). เอกสารประกอบการสอนวิชาผู้บริหารมืออาชีพ. ม.ป.ท.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. (2540). วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สิ่งพิมพ์ไทย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2542). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธีรศักดิ์ อัครบวร. (2541). ความเป็นครู. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ก.พล(1996).
- ธีระ รุณเจริญ. (2546). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.

- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2534). *ก้าวเข้าสู่ผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2541). *เอกสารคำสอนหลักการบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารและ
พัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- _____. (2543). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก: โรงพิมพ์ต้นตระกูลไทย.
- บรรเทา กิตติศักดิ์. (2540). *คำบรรยายวิชาการบริหารและการจัดการโรงเรียน*. คณะ
ศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บันลือ พุกกะวัน. (2535). *การนิเทศภายในโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ประจุม โปธิกุล. (2540). *ศิลปะการนำของผู้นำยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วันทิพย์.
- ประพันธ์ สุริหาร. (2539). *หลักการบริหาร*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประยูร อาษานาม. (2541). *การบริหารทีมงาน*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กทม. : ประสานการพิมพ์.
- ประเวช สิทธิกุล. (2543). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา*.
สำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี.
- ประเวช วะสี. (2541). *ผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มติชน.
- _____. (2542). “ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข” น. 42 – 72. *ผู้นำ*.
พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- ประเสริฐ เชษฐพันธ์. (2542). *การบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- _____. (2542). *การบริหารการศึกษา*. ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- _____. (2544). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ปิยธิดา ตรีเดช. (2540). *ศัพท์การบริหารสาธารณสุข*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ปรัชญา เวสารัชช์. (2545). *โครงการพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันไทยคดีศึกษา.
- พนัส หันนาคินทร์. (2529). *หลักการบริหารโรงเรียน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2542). “ภาวะผู้นำ”. น. 1 – 24. *ผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4.

- กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**.
กรุงเทพมหานคร: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เมธี ปิณฑานนท์. (2525). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เยาวพา เตชะคุปต์. (2542). **การบริหารและการนิเทศการศึกษาปฐมวัย**. กรุงเทพมหานคร:
เจ้าพระยาระบบการพิมพ์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธนรัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน (2531). **พจนานุกรมไทยฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช**
2525. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- _____. (2542). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน**. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊ค.
- _____. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร:
ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- รุ่ง แก้วแดง. (2543). **ปฏิบัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- _____. (2545). “ผู้บริหาร(การศึกษา)มืออาชีพ”. ใน ชีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ
และสัมมารณิษฐ์,บรรณาธิการ. **การบริหารเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้**. หน้า 1 – 9.
กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- _____. (2541). **ปฏิบัติการศึกษาไทย**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน.
- รุจีย์ ภู่อาระ และจันทรานี สงวนนาม. (2545). **การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา**.
กรุงเทพมหานคร: บั๊คพอยท์.
- วรรณุช แสงนันทนวล. (2545). **วิสัยทัศน์ตามกระแสโลก**. กรุงเทพมหานคร: วันเนสมิเดีย.
- วรรณิ เรื่องโสภณ. (2548). **การบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลตามทัศนะของ**
บุคลากรการศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี.
- วิจิตร ศรีอ้าน. (2535). **เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการบริหารการศึกษา**
หน่วยที่ 1-5. กรุงเทพมหานคร: ป. สัมพันธ์พาณิชย์.
- วิชาการ, กรม. (2532). **ความคิดสร้างสรรค์ : หลักการ : ทฤษฎี : การเรียนการสอน**
การวัดผลประเมินผล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.

- วิทยา ค่าน้ำรางวัล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเชิร์ชเอดดูเคชั่น จำกัด.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2542). การบริหารโรงเรียนแบบกระจายอำนาจ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- _____. (2542). การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระวุธ มาณะศิริานนท์. (2542). การพัฒนาวิสัยทัศน์ผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สมคิด บางโม. (2545). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: วิทยพัฒน์.
- _____. (2544). การบริหารการศึกษายุคปฏิรูป. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏพระนคร.
- สมชาย เทพแสง. (2543). ผู้บริหารมืออาชีพ. ข้าราชการครู. 20(5): 20-23 ; มิถุนายน – กรกฎาคม, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมยศ นาวิการ. (2536). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสารการพิมพ์.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2545). หลักการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมศักดิ์ ภูริภาดาวรรณ. (2536). เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และ คณะ. (2543). รายงานการวิจัยเอกสาร เรื่อง ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพผู้บริหารการศึกษา. http://once.go.th ad_teacherpdf.
- สมาน จันทะดี. (2543). หลายข้อคิดสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ประสานมิตร.
- สิปปนนท์ เกตุทัต. (2540). วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง. ใน สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ (บรรณาธิการ). ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทย.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สายฟ้า พลวายุ. (2544). ต้นแบบผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: สยามศิลป์ พรินท์ แอนด์ แพ็ค.
- สุภรณ์ สภาพงศ์. (2543). กรอบความคิดและข้อเสนอแนะการวิจัยเพื่อการปฏิรูปการเรียนรู้ของสังคมไทย. วิชาการ 3 (7) : 9. สิงหาคม.

- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2543). “สูมิตการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ” ข้าราชการครู. 21(1) : 27-33 ; ตุลาคม – พฤศจิกายน, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2543). สูมิตการเป็นนักการบริหารการศึกษามืออาชีพ. 6(6) : 70–75. มิถุนายน.
- สุรัฐ ศิลปอนันต์. (2542, พฤษภาคม). แนวทางการปฏิรูปการศึกษา. 98 (2), 14-15
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ สุภาพงษ์. (2544). แรงจูงใจแห่งชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: กองทุนมูลนิธิธรรมเพื่อการศึกษาและปฏิบัติธรรม.
- สามัญศึกษา, กรม. (2544). ระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- หวน พันธุ์พันธุ์. (2548). นักบริหารมืออาชีพ. นนทบุรี: พันธุ์พันธุ์การพิมพ์.
- อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2540). หลักสูตรและการจัดการมัธยมศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อารี รังสินันท์. (2532). ความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.
- อารี เพชรผุด. (2537). จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อุทัย เดชตานนท์. (2545). นักบริหารมืออาชีพ (Professional Managers). นครราชสีมา: บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). การบริหารทักษะ และการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพใจ.

บทความ

- เฉลิมศักดิ์ นามเชียงใต้. (2543). ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู. ข้าราชการครู. 20(2) : 20 ; ธันวาคม 2542 – มกราคม 2543, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- ถวิล อรัญเวศ. (2544, กุมภาพันธ์ – มีนาคม). นักบริหารมืออาชีพ. ประชาศึกษา. 51(3) : 28-32, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2544, กุมภาพันธ์). นักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษา. วิชาการ 4 (2), 17-19.
- บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ. (2540, มกราคม – กุมภาพันธ์ 2540). ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพมหานคร: สามิตสาร. 53,1
- เนตรนพิชญ์ จำปาทองเทศ. (2544). ผู้บริหารกับการบริหารแนวปฏิรูปฯ. วิชาการ. 5(7)

- กรกฎาคม 2544 : 22-23, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.
- พนม พงษ์ไพบูลย์. (2544, เมษายน – พฤษภาคม). หัวใจการปฏิรูปการศึกษา. ข้าราชการครู. 21(4), กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พรนิภา ลิมปพยอม. (2542, มกราคม.). การพัฒนาคุณภาพครูภายใต้วิสัยทัศน์ผู้บริหาร. ข้าราชการครู. 19 (2) : 8 – 9.
- สราวุธ อินทร์ตะ. (2547). “ผู้นำ (Leader)”. วารสารครูเชียงราย. 41(269) : 27.
- อนันต์ สิริภัสราภรณ์. (2547). เอกสารประกอบการบรรยาย รายวิชาทิศทางการศึกษา ยุคปฏิรูป. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย เดชตานนท์. (2545). “ผู้บริหารการศึกษามีอาชีพกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง.” วารสารราชพฤกษ์. 1(1), 20

วิทยานิพนธ์

- กชกร มีมกระโทก. (2547). คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพยุคปฏิรูปการศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษาของสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา พ.ศ. 2540 ในทัศนะผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และ ตราด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี.
- กมลจันทร์ ประภากรรัตนา. (2544). คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงปรารถนาในทัศนะของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดนราธิวาส. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัมปนาท วัชรนาคม. (2534). การศึกษาความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในเขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิราภรณ์ วุฒิกักดี. (2542). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เกตุทิวา แก้วสุด. (2550). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความ

คิดเห็นของข้าราชการครูโรงเรียนวัดแสงสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ปทุมธานี เขต 2. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพระนคร.

- โกศล ศรีทอง. (2543). คุณลักษณะของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 5. ปริญญาโท
การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.
- ขนิษฐา จินดากุล. (2546). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อการบริหาร
โรงเรียนทางเลือก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ครรชิต เพิ่มศิริพงศ์พันธ์. (2548). การศึกษาลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้างานโรงเรียนในโครงการ 1
อำเภอ 1 โรงเรียนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- จักรพรรดิ วัฒนา. (2538). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของศึกษานิเทศก์ในทศวรรษหน้า
(ค.ศ.1995-2005). ปริญญาโทศึกษาศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จิรภา สวงวนสุข. (2540). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาล
นครเชียงใหม่. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ พันชะโก. (2547). คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ตามความ
คิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัด
หนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี; มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ณัฐพงษ์ ศรีสง. (2544). คุณลักษณะที่เป็นจริงและที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการ
วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอุตสาหกรรมมหาบัณฑิต.
กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ถาวร คงประยูร. (2537). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดนพื้นที่ภาคเหนือตอนบน. การค้นคว้าแบบอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภัสสร รักสำหรวจ. (2549). คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นนิมิตบุคคลตาม

นัยของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ประวิช ะรินทร์. (2548). คุณลักษณะของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1-3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

ประสิทธิ์ เทียวศรี. (2544). การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พิวพรรณ ณ สงขลา. (2546). คุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิสุทธิ แก้งคำ. (2541). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูอาจารย์สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. รายงานการค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

ศรีสกุล สังข์ศรี. (2541). ลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : ศึกษาเฉพาะกรณีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รักษนก โสภพิศ. (2542). การมีส่วนร่วมและคาดหวังของผู้ปกครองต่อการจัดการอาชีวศึกษาของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สมชัย อุมะวรรณ. (2532). ผลของกิจกรรมค่ายวิทยาศาสตร์ที่มีต่อการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สมาน พงษ์จำนงค์. (2547). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย. นครราชสีมา: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สมเกียรติ เจริญนิม. (2532). ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับคุณลักษณะ

คุณสมบัติและความสามารถในการบริหารงานของบริหารโรงเรียนมัธยม
ขนาดใหญ่ กรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุนีย์ บุญทิม. (2542). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
ในช่วงปฏิรูปการศึกษา(พ.ศ. 2539 - 2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครู
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร
มหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สรีนธา ปิระเนติธรรม. (2538). การสร้างเกณฑ์ปกติของความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์
สำหรับนักเรียนอายุ 12-14 ปี ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อรรวรรณ วุฒิเวช. (2547). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของครู
จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

อุษมา คำสด. (2549). คุณลักษณะผู้นำกลุ่มที่พึงประสงค์ ของกลุ่มอาชีพชุมชน
อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ภาษาต่างประเทศ

BOOKS

Andrew, Du Brin J. (1998). **Leadership Research Findings, Practice, and Skills.** Houghton
Mifflin company.

Belew, Nyquist. Deborah Lynn. (1998). Elementary Teachers' Perceptions of Effective
School Leadership. **Dissertation Abstracts International.** 58(10) : 3779-A ; April.

Bennis, W. (1989). **On Becoming a Leader.** Readind, MA : Addison Wesley.

Dennerline, Gary R. (1999). The Middle School Principal : An analysis of Instructional
Leadership. **Dissertation Abstracts International.** 60(04) : 951-A ; October.

- Greenberg, C.J., & Baron, R.A. (2003). **Behavior in Organizational**. 7th ed. New Jersey : Prentice – Hall.
- Hoy W.K. and C.G. Miskel. (2001). **Educational Administration**. 6th ed. Singapore : Mcgraw – Hill.
- Martchink, Christina C. (1998). Characteristics of an Effective Elementary Principal as Perceived by all Staff Members. **Dissertation Abstracts International**. 58(08) : 2936 – A ; February.
- Neumann, Geyle A. (2000). Elementary Principles as Facilitators of Change : Preferred Principal Behaviors. **Dissertation Abstracts International**. 60(09) : 3224 – A ; March.
- Pervin, L.A. (1989). **Personality Theory and Research**. (5th Ed.). New York : John Wiley and Sons, Inc.
- Stogdill, Ralph M. (1974). **Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research**. New York : The Free Press.
- Trewatha, R.L., & Newport, G.M. (1982). **Management**. 3rd ed. Plano, Texas : Business Publication.

ด
ร
ค
น
ว
ก

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | | |
|------------------------|------------------------------------|-------------------|
| 1. นายวิทยา ถาวรกันต์ | ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ | สพป.นนทบุรี เขต 2 |
| 2. นายเกษม กัดดแพ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ | สพป.นนทบุรี เขต 2 |
| 3. ดร.สมนึก เผือกพริ้ง | ครู โรงเรียนชุมชนวัดบางโค | สพป.นนทบุรี เขต 2 |

ภาคผนวก ข

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้อัจฉริยะ

จตุจักร-ดินนพระชาอิน พหลโยธิน กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๖๒) ๙๕๔-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๖๒) ๕๔๗-๙๖๐๕-๒

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

126

ที่ มธบ 0401(1)/10230

2 กันยายน 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำสารนิพนธ์

เรียน นายเกษม กลัดแห

ด้วย นางกุสุมา ชีภู นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตรน้อมรัตน์)

กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางกุสุมา ชีภู 081-344-6898)



DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความวิจิตรกิจ

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 127 w.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/10230

2 กันยายน 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่

ด้วย นางกุสุมา ชีภู นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรสนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ธนิดา จิตร์น้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางกุสุมา ชีภู 081-344-6898)



DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความร่วมมือ

110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 128 w.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/10230

2 กันยายน 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือทำสารนิพนธ์

เรียน ดร.สมนึก เผือกพริ้ง

ด้วย นางกุสุมา ยี่งู นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา จะทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง "คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่"

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจเครื่องมือวิจัย เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิดา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางกุสุมา ยี่งู 081-344-6898)

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย



DPU

มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต Dhurakij Pundit University

แหล่งวิชาการประสานความรู้อาชีว ๑๑๑ ถนนประชาชื่น หลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐ โทรศัพท์ (๐๒๒) ๕๕๕-๗๓๐๐ โทรสาร (๐๒๒) ๕๕๕-๗๓๐๕-๖
110/1-4 Prachachuen Rd., Laksi, Bangkok 10210 Tel. (662) 954-7300 Fax. (662) 589-9605-6 www.dpu.ac.th

ที่ มธบ 0401(1)/10231 -

10 กันยายน 2553

เรื่อง ขอแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการ โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่

ด้วย นางกุสุมา ชีแก้ว นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการการศึกษา กำลังศึกษา
ค้นคว้าหาข้อมูลประกอบการทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ใน
ทรรศนะของครู โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต จึงขออนุญาตแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล
ภายในหน่วยงานของท่าน ข้อมูลที่ได้มาจะใช้สำหรับการทำสารนิพนธ์เท่านั้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชนิตา จิตรน้อมรัตน์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติการแทน

อธิการบดี

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-2954-7300-29 ต่อ 570

(นางกุสุมา ชีแก้ว 081-344-6898)

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เครื่องมือวิจัย
จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

ด้านที่ 1 ด้านวิสัยทัศน์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านวิสัยทัศน์							
1	ทันสมัยต่อเหตุการณ์ก้าวทันเทคโนโลยี สมัยใหม่ และสามารถนำมาช่วยในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ตื่นตัวต่อความเคลื่อนไหวทางการศึกษา อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	คาดคะเนปัญหาในอนาคต และการป้องกัน เหตุการณ์อันจะเกิดจากการกระทำใน ปัจจุบัน ได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	มีความสามารถในการมองภาพของงานได้ ทะลุทุกขั้นตอนและการบูรณาการงานต่างๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้ วิทยาการใหม่ๆ อยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และอื่นๆ ในอนาคต	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ส่งเสริมการนำแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ และ สังเคราะห์ การแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านที่ 2 ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์							
1	มีความคิดในเชิงบวกและมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	สนใจในการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
5	เห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ และพิจารณานำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	สามารถประยุกต์สิ่งต่างๆ ได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
7	ทันต่อข่าวสาร และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	เป็นผู้มีพลังหรือศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างไม่จำกัด	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
9	มีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างทางเลือกให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	มีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านที่ 3 ด้านความเป็นผู้นำ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความเป็นผู้นำ							
1	สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความอดทนสูง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี กล้าในการตัดสินใจ ได้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อมูล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และความสำคัญของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีโอกาสก้าวหน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค เคารพในสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และกล้ารับผิดชอบงานด้วยความมั่นใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	มีความเป็นประชาธิปไตย พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน วางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านที่ 4 ด้านทักษะในการบริหาร

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพที่ประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านทักษะในการบริหาร							
1	บริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	กำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำได้ อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	บริหารงานโดยให้ครุมีส่วนร่วม ในการบริหาร และตัดสินใจ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	ให้เสรีภาพทางวิชาการแก่ครูสร้าง ขวัญ และกำลังใจให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน	+1	+1	0	2	0.66	ใช้ได้
5	มีความสามารถในการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริหาร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	มองคนอื่นในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ กับผู้ร่วมงาน และคนทั่วไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8	มีความสามารถในการวางแผนงาน / โครงการ ได้ดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9	ติดตาม ควบคุม กำกับ และนิเทศงาน ได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10	อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่ใช่ เวลาราชการไปทำธุรกิจส่วนตัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ด้านที่ 5 ด้านวิชาชีพ

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ประสงค์	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	ผลที่ได้
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านวิชาชีพ							
1	มีคุณธรรมตามมาตรฐานของสังคม มีความสามารถในการบริหาร ความขัดแย้ง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2	ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างเต็มที่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3	มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4	สามารถใช้มาตรการขั้นเด็ดขาด และประนีประนอมได้เหมาะสมกับ กาลเทศะ และโอกาส	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
5	มีความรอบรู้ในงาน และศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเสมอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7	มีความสามารถในการแยกแยะ เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวออกจากกัน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ ในทรศนะของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2

คำชี้แจง 1. แบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์ โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านทักษะการบริหาร และด้านวิชาชีพ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. ในการตอบแบบสอบถามโปรดตอบตามสภาพความเป็นจริงที่สุดข้อมูลที่ถูกต้องเท่านั้น
จึงจะทำให้การวิจัยนี้มีผลสรุปที่เที่ยงตรงอย่างแท้จริง

3. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่ผลเสียใดๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาโดยรวม

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

นางกุสุมา ยี่ภู่
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1

แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของครูผู้สอน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพที่เป็นจริง
ของตัวท่านในแต่ละข้อ

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ

() ต่ำกว่า 35 ปี

() 35 – 45 ปี

() สูงกว่า 45 ปี

3. ระดับการศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี

() ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ในการทำงาน

() ต่ำกว่า 10 ปี

() 10 – 20 ปี

() สูงกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2

แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์
ในทรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่าคุณลักษณะผู้บริหาร
มืออาชีพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับใด

- 5 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- 3 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- 1 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์						
1	ทันสมัยต่อเหตุการณ์ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ และสามารถนำมาช่วยในการปฏิบัติงาน					
2	ตื่นตัวต่อความเคลื่อนไหวทางการศึกษาอยู่เสมอ					
3	คาดคะเนปัญหาในอนาคต และการป้องกันเหตุการณ์อันจะเกิดจากการกระทำในปัจจุบัน ได้ดี					
4	มีความสามารถในการมองภาพของงานได้ทะลุทุกชั้นตอน และการบูรณาการงานต่างๆ					
5	มีความกระตือรือร้น แสวงหาความรู้วิทยาการใหม่ๆอยู่เสมอ					
6	สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ และอื่นๆ ในอนาคต					
7	ส่งเสริมการนำแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน					
8	มีความสามารถในการวิเคราะห์ และสังเคราะห์การแก้ไขปัญหา					
ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์						
1	มีความคิดในเชิงบวกและมีแนวคิดใหม่ๆ ในการบริหารงาน					
2	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					
3	สนใจในการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขระเบียบข้อบังคับให้ทันสมัยอยู่เสมอ					
4	แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนการจัดการศึกษา					
5	เห็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ และพิจารณานำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร					
6	สามารถประยุกต์สิ่งต่างๆ ได้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน					
7	ทันต่อข่าวสาร และสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ได้					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8	เป็นผู้มีพลังหรือศักยภาพที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน อย่างไม่จำกัด					
9	มีความกล้าในการทดลองสิ่งใหม่ๆ เพื่อสร้างทางเลือก ให้ผู้ร่วมงานอย่างหลากหลาย					
10	มีความสามารถในการบริหารเชิงกลยุทธ์					
ด้านความเป็นผู้นำ						
1	สามารถควบคุมอารมณ์ ช่มใจในสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี มีความอดทนสูง สามารถปฏิบัติงานร่วมกับคณะครูได้ดี					
2	มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ					
3	มีความเฉลียวฉลาด และไหวพริบดี กล้าในการตัดสินใจ ได้อย่างมีเหตุผล โดยอาศัยข้อมูล					
4	เอาใจใส่ เห็นคุณค่า และความสำคัญของผู้ร่วมงาน					
5	สามารถชักจูงผู้ร่วมงานให้ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้					
6	ให้ความสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีโอกาสก้าวหน้า					
7	ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาคเคารพในสิทธิ และหน้าที่ของผู้ร่วมงาน					
8	มีความกล้าที่จะเผชิญกับปัญหาต่างๆ และกล้ารับผิดชอบงาน ด้วยความมั่นใจ					
9	มีความเป็นประชาธิปไตย พร้อมทั้งจะรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงานวางตัวได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่					
10	มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเห็นอกเห็นใจผู้อื่น					
ด้านทักษะในการบริหาร						
1	บริหารงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ					
2	กำหนดเป้าหมายของงานที่จะทำได้อย่างชัดเจน					
3	บริหารงานโดยให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหาร และตัดสินใจ					
4	ให้เสรีภาพทางวิชาการแก่ครูสร้างขวัญ และกำลังใจให้เกิดกับ ผู้ร่วมงาน					

ข้อ	คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	มีความสามารถในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน					
6	เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร					
7	มองคนอื่นในแง่ดี มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และคนทั่วไป					
8	มีความสามารถในการวางแผนงาน / โครงการ ได้ดี					
9	ติดตาม ควบคุม กำกับ และนิเทศงานได้อย่างเหมาะสม					
10	อุทิศเวลาให้กับทางราชการ ไม่ใช่เวลาราชการ ไปทำธุรกิจส่วนตัว					
ด้านวิชาชีพ						
1	มีคุณธรรมตามมาตรฐานของสังคม มีความสามารถในการ บริหารความขัดแย้ง					
2	ทำงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน อุทิศเวลาให้แก่งานอย่างเต็มที่					
3	มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพ					
4	สามารถใช้มาตรการขั้นเด็ดขาด และประนีประนอมได้ เหมาะสมกับกาลเทศะ และโอกาส					
5	มีความรอบรู้ในงาน และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเสมอ					
6	ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความโปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้					
7	มีความสามารถในการแยกแยะ เรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ออกจากกัน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ

นางกุสุมา ยี่ภู่

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี (ค.บ.) วิชาเอกการประถมศึกษา

ตามโครงการคุรุทายาท รุ่นที่ 1/2530

วิทยาลัยครูอุบลราชธานี พ.ศ. 2534

ประวัติการเข้ารับราชการ

ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ 1 ระดับ 3

โรงเรียนदानใหญ่พิทยาคาร สปป.อุดรธานี

พ.ศ. 2534

ตำแหน่งปัจจุบัน

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน

โรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สปป.นทบุรี เขต 2