

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำเสนอสาระสำคัญ เพื่อใช้เป็นพื้นฐาน และแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
 - 1.1 ความหมายของความคิดเห็น
 - 1.2 ความสำคัญของความคิดเห็น
 - 1.3 การวัดความคิดเห็น
2. ผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 3.3 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 4.1 ด้านบุคลิกภาพ
 - 4.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม
 - 4.3 ด้านความสามารถทางสติปัญญา
 - 4.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์
 - 4.5 ด้านทักษะการบริหาร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

1. ความหมายของความคิดเห็น

นพมาศ ธีรเวคิน (2542, หน้า 9) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกที่เป็นส่วนหนึ่งของมนุษย์ด้วยการพูดหรือการเขียน ซึ่งคนส่วนใหญ่มักถือว่าสิ่งที่มนุษย์แสดงออกนั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความในใจ

อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 185) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิด ความรู้สึก โดยการเปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียได้มีส่วนร่วมในการบริหารตัดสินใจ ร่วมจัดการดำเนินการ และร่วมรับผิดชอบ ในการจัดการกับบางสิ่งบางอย่างเพื่อประโยชน์ร่วมกันของชุมชน สังคม หรือประเทศชาติ

ถวิลวดี บุรีกุล (2543, หน้า 8) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิดเห็นของบุคคล กลุ่มบุคคล ประชาชน หรือผู้ปกครอง ในการให้ข้อมูล การปรึกษาหารือ การวางแผนร่วมกัน การร่วมปฏิบัติและควบคุมติดตาม โดยเป็นการเริ่มจากการสื่อสารทางเดียว ซึ่งเป็นการให้ข้อมูลแต่เพียงอย่างเดียวไปจนถึงการสื่อสารสองทางเป็นการปรึกษาหารือ ร่วมคิดร่วมทำ ร่วมวางแผน

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 231) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ข้อวินิจฉัยหรือความเชื่อที่แสดงออกตามที่เห็น รู้หรือคิด ซึ่งคำ คิด หมายถึง การทำให้ปรากฏเป็นรูป ประกอบให้เป็นรูป เป็นเรื่องในใจ ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง คำว่าคิดเห็น คือ เข้าใจ

สุขใจ วงศ์ชา (2548, หน้า 9) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคลแต่ละบุคคลหรือแสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง การแสดงออกนั้นเป็นการแสดงออกถึงความคิดเห็นซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับทัศนคติ ค่านิยม ประสพการณ์ สภาพแวดล้อม และพฤติกรรมระหว่างบุคคล โดยอาศัยความรู้ ประสพการณ์การรับรู้ของแต่ละบุคคลที่รับรู้มา กอปรกับบุคคลนั้นอาจแสดงออกโดยลักษณะ ท่าทาง การพูดหรือการไม่แสดงออกเลยก็ได้

กู๊ด (Good, 1973, p. 238) ได้กล่าวไว้ว่าความคิดเห็น หมายถึง ความเชื่อ ความคิด หรือการลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่สามารถบอกได้ว่าถูกต้อง

ไอแซค (Isaak, 1981, p.203) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางคำพูด หรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทั่วๆ ไป ซึ่งความคิดเห็นต่างจากทัศนคติ เพราะความคิดเห็นจะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ขณะที่ทัศนคติจะเกี่ยวกับเรื่องทั่วๆ ไปซึ่งความหมายกว้างกว่าความคิดเห็น

ออสแคมป์, และชูลทซ์ (Oskamp, & Schultz, 1997, p.41) กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกของทัศนคติที่มีอยู่ภายใน โดยการพูดหรือการเขียนหรือการกระทำ

พจนานุกรมเว็บสเตอร์ (Webster's New Collegiate Dictionary, 1997, p. 637) ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับจิตใจ ความเชื่อหรือการตัดสินใจที่จะเชื่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ โดยความคิดเห็นนั้นอาจไม่ถูกต้องก็ได้ซึ่งขึ้นอยู่กับมุมมอง หรือทัศนคติเฉพาะตน หรือการรวมกลุ่มเพื่อออกความคิดเห็นโต้แย้งความคิดเห็นเดิมที่มีอยู่แล้ว หรือการแสดงออกของผู้เชี่ยวชาญซึ่งจะตัดสินใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้วแต่กรณี

จากแนวคิดของนักการศึกษาสรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกหรือความเข้าใจในส่วนบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออก โดยการพูดหรือการเขียน การลงมติหรือตีความ อาจเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ได้

2. ความสำคัญของความคิดเห็น

วิชญ์ ฉิมตระกูล (2543, หน้า 9) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า การนำความคิดเห็นมาใช้ประโยชน์นั้นจะมองในแง่ที่ว่า ความคิดเห็นเป็นตัวบ่งชี้หรือทำนายพฤติกรรม ดังนั้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่างๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งการฝึกหัดในการทำงานด้วยเพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน รวมทั้งความคิดเห็นที่วัดออกมาได้นั้นจะทำให้ผู้บริหารเห็นสมควรหรือไม่ในอันที่จะดำเนินนโยบายหรือล้มเลิกไป

จิตกรจำนงค์ สุภาพ (2544, หน้า 239) ได้กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทในการกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถนำชีวิต สังคม หรือมนุษย์ชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญงอกงาม หลุดพ้น หรือนำไปสู่ความเสื่อม ความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูงและกำหนดวิถีชีวิตทั้งในด้านรับเข้าและด้านแสดงออก กล่าวคือ จะมองเห็นโลกและชีวิตเป็นอย่างไร และจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับรู้เข้ามาใหม่อย่างไร จะดีค่าจะตัดสินวินิจฉัยอย่างไร จะเห็นหรือเลือกรับสิ่งใดส่วนใด ในแง่ใด จะเห็นด้วยหรือไม่ จะอยู่ฝ่ายใด แล้วชักนำแนวความคิด การพูด การกระทำที่จะสนองตอบได้ แสดงปฏิกิริยาออกไปว่าจะเอาอย่างไร พูดหรือทำอะไรกับบุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์นั้น ๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะพูดจะทำเช่นนั้น

จิตต์นิภา ศรีไสย์ (2547, หน้า 152) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นของบุคคลจะขึ้นอยู่กับคุณสมบัติตามธรรมชาติของมนุษย์และอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งได้แก่ คุณสมบัติที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เช่น ความมีไหวพริบ เชาว์ปัญญา ความถนัด ส่วนอิทธิพลของสิ่งแวดล้อม เช่น สิ่งที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ทุ่งนาป่าเขา ชุมชน สื่อมวลชน สิ่งแวดล้อมจะทำให้บุคคลมีความรู้ ประสบการณ์ ความเชื่อและค่านิยมที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้การแสดงความคิดเห็นได้นั้นต้องประกอบด้วยสิ่งเหล่านี้ คือ 1) ที่มา คือ ส่วนที่เป็นเรื่องราวต่างๆ อันทำให้เกิดการแสดงความคิดเห็น 2) ข้อสนับสนุน คือ ข้อเท็จจริง หลักการ รวมทั้งความคิดเห็นของมติของผู้อื่นที่แสดงความคิดเห็น นำมาใช้เพื่อประกอบให้เป็นเหตุผลสนับสนุนข้อสรุป และ 3) ข้อสรุป คือ สารที่สำคัญที่สุดของความคิดเห็น อาจเป็นข้อเสนอแนะ ข้อวินิจฉัย ข้อสันนิษฐานประเมินค่า ซึ่งเจ้าของความคิดเห็นนำเสนอเพื่อให้ผู้อื่นพิจารณายอมรับและนำไปปฏิบัติ

นวพล วงศ์เสงี่ยม (2547, หน้า 19) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด หรือการเขียน การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน การกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการต่างๆ หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน การดำเนินงาน รวมทั้งการฝึกหัดการทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและตามความพอใจของผู้ร่วมงาน

ศักดิ์ชาย อาสนจินดา (2549, หน้า 29) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเป็นกระบวนการในการร่วมแก้ปัญหาเพื่อสร้างความเชื่อมั่นช่วยให้สามารถตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ ให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น ทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำงานเกิดความรู้สึกผูกพันกับงานหรือองค์กร

เฟรดแมน (Freidman, 1971, p.53) กล่าวว่า การสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนนโยบายต่างๆ เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่างๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงการพัฒนาใดๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้วก็ควรจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคคลหลายฝ่าย การรับฟังความคิดเห็นจะทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้องเกิดความรู้สึกว่าได้เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้ไม่เกิดการต่อต้าน ทำให้เกิดความสำนึกในการเป็นเจ้าของ แล้วการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง หรือรักษาไว้จะมีผลต่อการวางแผนหรือการเปลี่ยนแปลงนโยบาย รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงระบบงาน ตลอดจนการฝึกหัดการทำงานด้วย

เบส (Best, 1977, p.77) กล่าวว่า ในการศึกษาถึงความคิดเห็นต่างๆ ส่วนมากจะใช้วิธีแบบวิจัยตลาด ได้แก่ แบบสอบถาม บันทึกรายการ และรวบรวมไว้เป็นข้อมูล การวิจัยจะทำให้ทราบว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะเช่นไร และจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นนั้นได้หรือไม่ ความคิดเห็นที่พูดออกมาได้จะทำให้ผู้บริหารตัดสินใจได้ว่าควรหรือที่จะดำเนินนโยบายนั้นหรือล้มเลิกไป

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นมีความสำคัญต่อการบริหารและการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน หรือการแสดงออกต่าง ๆ การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่าง ๆ เพราะจะทำให้การบริหารงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถ้าบริหารงานหรือปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคิดเห็นของคนส่วนใหญ่ในหน่วยงาน

3. การวัดความคิดเห็น

เพ็ญศรี ภริสมบุรณ์ (2547, หน้า 11) กล่าวถึง การวัดความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นลักษณะของแต่ละบุคคล การวัดจึงวัดจากแรงจูงใจ การรับรู้ แต่มีข้อแตกต่างของประสบการณ์และปัจจัยอื่นๆ มีวิธีวัดความรู้สึก ดังนี้

1. การฉายภาพ เป็นการวัดโดยการสร้างจินตนาการจากภาพ โดยภาพจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงความคิดเห็นออกมา และสามารถพิจารณาได้ว่าบุคคลมีความคิดเห็นหรือมีความรู้สึกอย่างไรต่อภาพที่เห็น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ที่ได้รับมาเป็นสำคัญ

2. การสัมภาษณ์ เป็นการซักถามบุคคลช่วยให้ได้ข้อมูลที่ขยายครอบคลุมทั้งในอดีตปัจจุบันและอนาคต

3. การใช้แบบสอบถาม เป็นวิธีการวัดความคิดเห็นที่สิ้นเปลืองเวลาและเงินทุนน้อยกว่าวิธีอื่น โดยส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มที่ต้องการศึกษาให้ตอบกลับมา แต่มีข้อจำกัดอยู่ว่าผู้ที่ถูกถามต้องอ่านออกเขียนได้

4. การเล่าความรู้สึก เป็นการวัดโดยการให้บุคคลเล่าความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา ซึ่งผู้เล่าจะบรรยายความรู้สึกนึกคิดตามประสบการณ์และความสามารถออกมา ถึงแม้จะไม่สามารถวัดความคิดเห็นได้โดยตรง

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2547, หน้า 240-242) กล่าวถึงการวัดความคิดเห็นว่า มีการสร้างแบบวัดความคิดเห็นหลายวิธี ที่นิยมรู้จักกันแพร่หลาย ได้แก่

1. เทอร์สโตน (Thurstone) มาตราวัดความคิดเห็นแบบของเทอร์สโตนเป็นแบบสากล มีช่วงระยะเท่ากัน (equal apperaring intervals) มีวิธีสร้างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้ 1.1) สร้างข้อความวัดความคิดเห็นที่ต้องการศึกษาขึ้นมาชุดหนึ่ง (statement) แต่ละข้อให้มี 11 คำตอบเรียงจากลำดับ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนนเรียงลำดับจาก 1 ไปถึง 11 1.2) นำข้อความที่สร้างขึ้นมาวิเคราะห์ หากคุณค่า ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน และค่าความแปรปรวน โดยใช้ค่าพิสัยในควอไทล์ (interquartile range) ค่าที่ได้มาควรเป็นค่าต่ำๆ ไม่ควรเกิน 1.67 ถ้ามีค่ามากกว่าแสดงว่าข้อความนั้นไม่ชัดเจน มีความคลุมเครือ และ 1.3) นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ต่อไป

2. ลิกเคิร์ทสเกล (Likert scale) ลิกเคิร์ทสเกลเป็นวิธีที่รู้จักกันแพร่หลายมากวิธีหนึ่ง เพราะง่ายต่อการวัด ไม่มีกระบวนการอะไรมากมาย การวัดความคิดเห็นแบบลิกเคิร์ท มีขั้นตอน ดังนี้ 2.1) รวบรวมหรือเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นที่ต้องการจะศึกษา ข้อความแต่ละข้อความจะมีทางเลือกได้ 5 ทางคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ข้อความควรจะเขียนในแง่ของความรู้สึก ความเชื่อ หรือความตั้งใจที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งไม่ใช่เป็นข้อเท็จจริง ข้อความประกอบด้วยข้อความที่สนับสนุน (เชิงบวก) และต่อต้าน (เชิงลบ) คละกันไป เป็นข้อความที่สั้น เข้าใจง่ายและชัดเจน สำหรับการให้คะแนน ถ้าข้อมูลมีลักษณะเป็นเชิงบวก ให้คะแนน ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน ไม่แน่ใจ ให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน แต่ถ้าข้อความใดมีลักษณะเป็นเชิงลบ จะให้คะแนนกลับกัน ดังนี้ เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 1 คะแนน เห็นด้วย ให้ 2 คะแนน ไม่แน่ใจให้ 3 คะแนน ไม่เห็นด้วย ให้ 4 คะแนน ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้ 5 คะแนน โดยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรกลุ่มที่จะ

ทำการศึกษา 2.2) นำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discriminant power) โดยใช้สูตรสถิติการทดสอบที (t-test) ซึ่งแบ่งเป็นกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ ค่าที (t) ที่คำนวณได้ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป หมายความว่ากลุ่มสูงและกลุ่มต่ำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ และ 2.3) นำแบบสอบถามที่เลือกได้แล้วไปทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) แล้วจึงนำไปใช้ในการวิจัย

ซาโตรอนี (Zadrozny, 1959, p. 234) กล่าวถึงการวัดความคิดเห็นว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วไปต้องมีส่วนประกอบ 3 อย่างคือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาเป็นระดับสูง ต่ำ มาก น้อย วิธีวัดความคิดเห็นโดยมากจะใช้การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยให้ผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบตามแบบสอบถาม

มอร์แกน, และคิง (Morgan, & King, 1971, p. 516) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นว่า การจะให้ใครออกความเห็นควรถามต่อหน้า ถ้าจะใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นเชิงบวกหรือเชิงลบ

เบสท์ (Best, 1977, p.171) กล่าวว่า การวัดความคิดเห็นโดยทั่วๆ ไปจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่าง คือ บุคคลที่จะถูกวัด สิ่งเร้า และมีการตอบสนอง ซึ่งจะออกมาในระดับสูง ต่ำ มากน้อย วิธีวัดความคิดเห็นนั้นโดยมากจะใช้ตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยผู้ที่จะตอบคำถามเลือกตอบแบบสอบถามและผู้ถูกวัดจะเลือกตอบความคิดเห็นของตนในเวลานั้น การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นนั้นใช้การวัดแบบลิเคอร์ท โดยเริ่มด้วยการรวบรวมหรือการเรียบเรียงข้อความที่เกี่ยวกับความคิดเห็น จะต้องระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งข้อความแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากแนวคิดดังกล่าวสรุปได้ว่าการวัดความคิดเห็นส่วนใหญ่จะการใช้การให้ตอบแบบสอบถาม หรือจากการสัมภาษณ์ โดยเลือกใช้มาตรวัดที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์มากที่สุด สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางบุรีใน 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านความสามารถทางสติปัญญา 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านทักษะการบริหาร ผู้วิจัยใช้การวัดตามวิธีของลิเคอร์ท ซึ่งกำหนดช่วงความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2544, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและในสังกัดอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย การศึกษาขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน

ธีระ รุญเจริญ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารในการนำสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ และอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคคลและทุกฝ่าย ทุกสถาบัน ทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2548, หน้า 3) ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษา ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐ และเอกชน

ณรงค์ ศิลปากรณ์ (2549, หน้า 17) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียน ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา ที่ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยการนำโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกโรงเรียน

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคลากรที่รับผิดชอบบริหารการศึกษาในโรงเรียน ซึ่งจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม โหม่นนำใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อิมเมการ์ท (Immegart, 1988, p.324) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถทางสติปัญญา การโหม่นนำ มีความมั่นใจในตนเอง และเป็นผู้ที่มีพลังมากพอต่อการดำเนินกิจกรรมตามสถานภาพผู้นำ

ยุกส์ (Yukl, 1998, p.132) กล่าวว่า ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่มากด้วยพลังอำนาจ เป็นบุคคลที่มีพลังขับเคลื่อนเพื่อชัยชนะ และเป็นบุคคลที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตอยู่เสมอ

เซฟาร์ธ (Seyfarth, 1999, p.195) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ต้องแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดโครงสร้างขององค์กร เป็นเช่นผู้นำทางวัฒนธรรมที่จะต้องสำรวจให้มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในโรงเรียน เป็นเช่นผู้นำทางการเรียนการสอน เป็นผู้นำด้านหลักสูตรในการประเมินผลนักเรียน เป็นผู้บริหารจัดการที่จะต้องให้ความสำคัญกับกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้มีหน้าที่บริหารสถานศึกษา ซึ่งต้องเป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งทั้งของรัฐและเอกชน โดยการนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ โดยใช้กระบวนการบริหารที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้งในและนอกสถานศึกษา

2. ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ มีคุณภาพและประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษา โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนเก่ง คนดี มีคุณการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการศึกษา มีการประเมินตนเอง มีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพครู เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และกำกับดูแลให้ครูปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

วิเชียร วงศ์คำจันทร์ (2544, หน้า 6 - 7) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญในความเป็นนักบริหารมืออาชีพ เพราะเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายต่อการปฏิบัติภารกิจตามบทบาท หน้าที่ซึ่งบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียน ดังนี้

1. คุณวุฒิด้านการศึกษา เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญจะต้องมี กล่าวคือ ต้องมีคุณวุฒิด้านการศึกษา ตรงตามคุณสมบัติ ที่กำหนดในกฎหมายวิชาชีพ โดยเฉพาะในยุคลปฏิรูปการศึกษาที่ต้องการมืออาชีพทางการบริหาร บุคคลเหล่านี้ต้องมีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี โท เอก ด้านการศึกษาเป็นสำคัญ

2. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องมีประสบการณ์สั่งสมในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยเฉพาะ ประสบการณ์ ด้านการบริหารทางการศึกษาได้ดำเนินบทบาทภารกิจตามสายงานที่กำหนดไว้

3. ประสบการณ์การฝึกอบรม ศึกษา ดูงาน ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพต้องได้รับการเพิ่มพูน ประสบการณ์ ทางวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ การศึกษาดูงานจากแหล่งวิทยาการความรู้ สามารถนำประสบการณ์ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบของการสร้างนักบริหารการศึกษา ก้าวสู่มืออาชีพ โดยมีผลงานทางวิชาการเป็นเครื่องมือยืนยันถึงศักยภาพซึ่งสามารถจัดกระทำได้หลายรูปแบบ ทั้งด้านการวิเคราะห์งานวิจัย การเขียนและเรียบเรียงเอกสารทางวิชาการ การเขียนบทความ ตำรา ออกเผยแพร่แก่หน่วยงานอื่นๆ ให้แพร่หลายทั่วถึง รวมทั้งการเป็นวิทยากรเผยแพร่ความรู้ นวัตกรรมต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ผลงานดีเด่นที่สั่งสมไว้ผลสำเร็จจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ อาจดูจากหลักฐาน ที่เป็นผลงานที่สั่งสมไว้นั้นเป็นที่ประจักษ์แก่ชุมชน สังคม หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

6. ลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคล เป็นลักษณะเฉพาะตัวที่นักบริหารการศึกษามืออาชีพควรเสริมสร้างให้บังเกิดขึ้น ได้แก่ มีบุคลิกที่ดี สง่างาม น่านับถือมีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบสูงทั้งต่อตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต ตรงต่อเวลา บริหารเวลาได้ดี กระตือรือร้นในการทำงาน รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ รักษาระเบียบวินัยได้ดี เป็นแบบอย่างที่ดี

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบจัดการศึกษาให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย จำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรมจึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้

สมน อมรวิวัฒน์ (2547, คำนำ) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในสิ่งพิมพ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหารและกลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อการสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็งว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 คือการปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษารั้งนี้จึงอยู่ที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือสถานศึกษาเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จดังกล่าวดได้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของตนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันทนา เมืองจันทร์ (2549, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนักและจะต้องบริหารงาน บริหารคน และบริหารตนให้พร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารที่มีวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพถือเป็นกลไกที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นต่อการให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

ทองดี เมืองเจริญ (2549, หน้า 12) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคล ที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้ที่จะทำให้ภารกิจในโรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ นอกจากจะนำองค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางแล้ว ยังต้องนำพาคนให้มีความสุขในการทำงานจนบรรลุ ด้วยความสำเร็จ นอกจากมีความรู้ความสามารถแล้วจะต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหารด้วย

ไฮมัน, สก๊อต, และคอนเนอร์ (Haiman, Scott, & Conner, 1985, p.442) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการทำงาน และต้องมีคุณสมบัติหลายอย่างรวมกันตามที่หน่วยงานต้องการจึงจะบริหารงานให้เกิดผลดี จะเห็นได้ว่าผู้บริหารที่ขาดความสามารถย่อมจะขาดความเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็น

ต้นเหตุแห่งปัญหาของการบังคับบัญชาในที่สุด ความสามารถในการทำงานของผู้บริหาร นอกจากจะก่อให้เกิดความศรัทธาเลื่อมใสจากผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไปแล้ว ยังเป็น องค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์

คอนเจอร์ (Conger, 1989, p.79) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะทำหน้าที่ของผู้นำทางการศึกษาในการวางนโยบายในเรื่องโปรแกรม ทางการศึกษาและกระบวนการสอน บุคลากร นักเรียน ครู อาจารย์ การเงินและงานธุรการต่างๆ

กล่าวโดยสรุปว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในด้านการบริหารและการจัดการ การศึกษา มีนโยบายมุ่งพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตาม หลักการและจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยความรู้ความ เข้าใจ ตลอดจนคุณลักษณะหลายประการมาเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ

3. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 278) กล่าวว่า สถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้อง มีการเสริมพลังผู้บริหารสถานศึกษาให้มีโอกาสใช้ความเป็นผู้นำอย่างเต็มศักยภาพ เพื่อให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีเวลาอยู่ทำงานที่สถานศึกษามากขึ้น และหันมาทุ่มเทให้กับงานบริหาร สถานศึกษาเป็นหลัก ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครู และนักเรียนจะมีมากขึ้นด้วย

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2545, หน้า 23-40) กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหารสถานศึกษา ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้ กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการ ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา และในสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ใน 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป สรุปพอสังเขปได้ ดังนี้

1. การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 1.1) มีความรู้ และเป็นผู้นำด้านวิชาการ 1.2) มี ความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน 1.3) สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทั่วทั้งที่ 1.4) มีวิสัยทัศน์ 1.5) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 1.6) ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 1.7) รอบรู้ทางด้านการศึกษา 1.8) ความรับผิดชอบ 1.9) แสวงหาข้อมูล ข่าวสาร 1.10) รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 1.11) ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร และ 1.12) ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย 2.1) เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และ กิจกรรมในหน่วยงาน 2.2) มีความรู้ระบบงบประมาณ 2.3) เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน 2.4) มีความซื่อสัตย์ สุจริต 2.5) มีความละเอียดรอบคอบ 2.6) มีความสามารถในการตัดสินใจ อย่างมีเหตุผล 2.7) หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ และ 2.8) รายงานการเงินอย่าง เป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 3.1) มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการ บริหารงานบุคคล 3.2) เป็นแบบอย่างที่ดี 3.3) มีมนุษยสัมพันธ์ 3.4) มีอารมณ์ขัน 3.5) เป็น

นักประชาธิปไตย 3.6) ประนีประนอม 3.7) อดทน อดกลั้น 3.8) เป็นนักพูดที่ดี 3.9) มีความสามารถในการประสานงาน 3.10) มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน 3.11) กล้าตัดสินใจ และ 3.12) มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย 4.1) เป็นนักวางแผน และกำหนดนโยบายที่ดี 4.2) เป็นผู้ที่ตัดสินใจ และวินิจฉัยสิ่งการที่ดี 4.3) มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศ ที่ทันสมัย 4.4) เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร 4.5) รู้จักมอบอำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม 4.6) มีความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ 4.7) มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค และ 4.8) กำกับ ติดตาม และประเมินผล

วิโรจน์ สารรัตนะ, และสัมพันธ์ พันธุ์พฤกษ์ (2545, หน้า 25) ได้กล่าว ถึงแนวคิดของเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni) ว่าสถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งคุณธรรมหรือองค์กรแห่งศีลธรรมจรรยา (school as moral community) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทหน้าที่พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวคิดดังกล่าว โดยจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา จะต้องสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนที่ประสบผลสำเร็จ จะต้องสร้างจิตสำนึกความเป็นชุมชน จะต้องให้ความสำคัญกับมาตรฐาน และการประเมินผล การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจูงใจ การสร้างควมมีพันธะผูกพัน และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานของครู และการมุ่งสู่กระบวนการเพื่อการเปลี่ยนแปลง

ประกอบ กุลเกื้อ, และสิทธิพร ลิ้มบริบูรณ์ (2545, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษาทั้งของภาครัฐ และเอกชนมีบทบาท หน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. เป็นประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร และวิชาการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. เป็นกรรมการ และเลขานุการในคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ
3. เป็นผู้บังคับบัญชาครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. บริหารกิจการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับทางราชการ และของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา หรือของหน่วยงาน

5. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมรวมทั้งควบคุม ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินของสถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

6. เป็นผู้แทนของสถานศึกษา หรือหน่วยงานในกิจการทั่วไปรวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน ตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาหรือหน่วยงานได้รับมอบหมาย

7. จัดทำรายงานกิจการประจำปีเกี่ยวกับกิจกรรมของสถานศึกษาหรือหน่วยงาน เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเขตพื้นที่การศึกษา

8. อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

9. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 25) ได้กล่าวว่า บทบาท และหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางของการปฏิรูปการศึกษาในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 2 ด้านหลักคือ 1) การจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมาย หลักการ แนวทาง รูปแบบการจัดการศึกษา หลักสูตร และกระบวนการจัดการเรียนการสอน และ 2) การบริหารการศึกษา ให้เป็นไปตามแนวทางการบริหารงานที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 โดยเน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย รวมทั้ง บิดา มารดา ผู้ปกครอง องค์กรของรัฐ และเอกชน ตลอดจนชมรม สมาคมในสังคม

มาเลอร์ (Marler, 1973, p.194-A) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารโรงเรียน ประสานงาน ให้การนิเทศและวางโครงการการศึกษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

2. มีลักษณะความเป็นผู้นำ ทั้งทางด้านส่วนตัวและวิชาชีพ

3. มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจปัญหาของนักเรียน

4. ฝึกให้นักเรียนมีระเบียบวินัยและใช้ระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด

5. วางตัวเป็นกลางต่อการสร้างความสัมพันธ์กับคนทั่วไป

6. มีมนุษยสัมพันธ์อันดีกับครูและช่วยเหลือครู

กอร์ตัน (Gorton, 1983, p.71) ได้กำหนดบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้จัดการ ได้แก่ การคาดหวังว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้จัดหาจัดทำเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดหน้าที่ตำแหน่งงานต่าง ๆ ประสานงานทรัพยากรที่เป็นมนุษย์และมีใช้มนุษย์เข้าด้วยกัน เพื่อให้เป้าหมายของหน่วยงานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางการศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีวินัยและรักษาวินัย บทบาทของครูใหญ่ ในเรื่องระเบียบวินัย นับว่าเป็นบทบาทที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารสถานศึกษาในสายตาของผู้ปกครองและนักเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ จะสามารถสร้างสภาพแวดล้อมในโรงเรียนได้ 2 ประการ คือ การสร้างขวัญให้แก่บุคลากรในโรงเรียน และสภาพในโรงเรียนจะเต็มไปด้วยการอยู่ร่วมกันอย่างมนุษย์

5. ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาสมัยใหม่ต้องมีลักษณะเป็นผู้นำให้มีการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เพื่อความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงแผนงานหรือกำหนดเกี่ยวกับการศึกษาของโรงเรียน เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนมากที่สุด

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นคนกลางที่จะจัดหรือประสานในเรื่องขัดแย้งต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องกล้าเผชิญปัญหาขัดแย้งต่างๆ ที่เกี่ยวกับครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ผู้บริหารจะต้องยึดมั่นในความเป็นกลาง รักษาความเที่ยงตรง การแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้นำ เป็นการแสดงให้เห็นพฤติกรรมของผู้นำซึ่งเป็นที่คาดหวังของผู้ตาม และเป็นที่ต้องการของกลุ่ม ซึ่งขึ้นอยู่กับเป้าหมายและวัฒนธรรมที่ปฏิบัติอยู่ในสังคมนั้นๆ

ราจิวสกี, มาร์ติน, และวอลเดน (Wrajewski, Martin, & Walden, 1983, p.60) กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้ 1) จัดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับภารกิจของสถานศึกษา 2) เป็นผู้นำพัฒนาการเรียนการสอน ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ 3) เป็นครูนำในการพัฒนาหลักสูตร โดยมีการประเมินหลักสูตร ปรับปรุงเนื้อหา ปรับปรุงสื่อ ปรับปรุงตารางการสอนของครู ปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรม 4) จัดบริการแนะแนวและการให้คำปรึกษาแก่นักเรียน 5) จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อให้มีความสามารถด้านสังคม การทำงาน และการเป็นผู้นำ 6) มีการประเมินครูอาจารย์เป็นระยะ 7) สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน 8) บริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน 9) ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้วยการจัดขอ จัดหาและใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลต่อคุณภาพการศึกษา และ 10) จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และปัจจัยอื่นๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน

ดัก (Duke, 1987, pp.43-44) ได้แบ่งงานของผู้บริหารสถานศึกษาออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้ 1) การบริหารงบประมาณ 2) การควบคุมนโยบาย กฎระเบียบ 3) ให้คำแนะนำในการจัดกิจกรรม 4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน 5) บริหารงานวัสดุ 6) เผยแพร่ข่าวสารและข้อมูล และ 7) การบริหารงานบุคคล

เคนเนธ, และเจน (Kenneth, & Jane, 2000, p.103) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทของกลุ่ม และกิจกรรม โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) บทบาทด้านบุคคล ได้แก่ บทบาทการเป็นหัวหน้าองค์กร และเป็นผู้นำของหมู่คณะ 2) บทบาทในด้านข้อมูลสารสนเทศ ได้แก่ บทบาทในการเป็นศูนย์กลางของระบบประสาทขององค์กรอันประกอบด้วย การรับข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบันและเป็นรูปธรรมมากที่สุด และ 3) บทบาทในการตัดสินใจ ได้แก่ บทบาทในการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมใหม่ๆ เป็นผู้จัดการกับปัญหาอุปสรรคต่างๆ เป็นผู้จัดความขัดแย้งระหว่างกลุ่มต่างๆ ภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ประกอบด้วย 1) การเป็นผู้นำทางวิชาการ มีวิสัยทัศน์ในเชิงพัฒนา การบริหารงบประมาณ การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การ

เป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ การให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ 3) การประสานความสัมพันธ์ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน 4) การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง 5) การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน 6) การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตามความเป็นจริง 7) การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 8) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและสาธารณชนทราบ และ 9) การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

คำรณ กระแสร์ (2542, หน้า 13) ได้ให้ความหมายคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง คุณสมบัติที่มีอยู่ประจำตัวผู้บริหารสถานศึกษามาแต่กำเนิด หรือโดยการแสวงหาใส่ตัว เพื่อให้ตัวเองมีความเด่น เป็นคุณสมบัติที่ช่วยเกื้อกูลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พรศักดิ์ จันทรอ่อน (2542, หน้า 26) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นผลมาจากบุคลิกภาพที่ติดตัวมาแต่กำเนิดและเกิดจากการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ ความรู้ความสามารถ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ของตนเอง บทบาทหน้าที่ทางสังคม หรือความชำนาญเฉพาะด้านของผู้บริหารสถานศึกษา อันมีส่วนเกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติหน้าที่นำไปสู่การทำงานให้ประสบความสำเร็จ

ล้วน สายยศ, และอังคณา สายยศ (2543, หน้า 39-59) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ลักษณะของบุคคลที่ต้องการให้มีหรือเกิดขึ้นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาที่ปรารถนาซึ่งคุณลักษณะนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม 3 ด้าน ดังนี้ 1) พุทธิพิสัย เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญา 2) จิตพิสัย เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้มีคุณลักษณะด้านความรู้สึนึกคิดทางจิตใจอารมณ์ และคุณธรรม และ 3) ทักษะพิสัย เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะด้านความสามารถในเชิงปฏิบัติการ

สุทธรี เปาวิมาน (2545, หน้า 6) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สิ่งที่มีอยู่สมอยู่ในผู้บริหารทั้งที่เป็นนามธรรมและรูปธรรม โดยรวมถึง คุณลักษณะเฉพาะหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านทักษะในการประกอบอาชีพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพและด้านมนุษยสัมพันธ์

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 253) ให้ความหมายคำว่า “คุณลักษณะ” คือ เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล สำหรับคำว่าพึงประสงค์ หมายถึง ต้องการ อยากได้ มุ่งหมายหรือมุ่ง

เพลเลกกรีน, และวาร์นฮาแกน (Pellegrino, & Varnhagan, 1985, p.1) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ศักยภาพทางความรู้หรือทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติตนได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คุณสมบัติที่มีอยู่ประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมาแต่กำเนิดและเกิดจากการพัฒนาการเรียนรู้ที่สั่งสมอยู่ในตัวบุคคลที่นำมาใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ

2. ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์ (2543, หน้า 196) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญ เนื่องจากเป็นคุณลักษณะเด่นที่สามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงานได้อย่างศรัทธา และยึดถือในความสามารถ เพราะคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเสมือนเป็นพลังอย่างหนึ่งในการบริหารงานของสถานศึกษามีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 45) กล่าวว่า การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารเป็นแนวทางสำคัญในการเลือกผู้บริหาร และจะสามารถช่วยบุคคลให้เตรียมรับผิดชอบในภาวะผู้นำและแสวงหาประสบการณ์ซึ่งช่วยให้สามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะต่างๆ ได้อย่างดี และแสดงออกมาอย่างเหมาะสม

รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 1) กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ส่งเสริมการปฏิรูปการเรียนรู้ตามแนวแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ เช่น จัดองค์กร โครงสร้าง มีระบบประกันคุณภาพภายใน ส่งเสริมและร่วมมือกับชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาครู จัดให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ และต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 63) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า สถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม จริยธรรม จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้ เพราะปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีซึ่งก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีที่สิ้นสุดในการดำเนินการในสถานการณ์ดังกล่าว

สมน อมรวิวัฒน์ (2547, คำนำ) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในสิ่งพิมพ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง กัลยาณมิตรนิเทศสำหรับผู้บริหารกลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อการสร้างสถานศึกษาให้เข้มแข็งว่า หัวใจของการปฏิรูป

การศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่สถานศึกษาหรือสถานการณ์เป็นสำคัญ บุคคลสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จดังกล่าวได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้ครูในสถานศึกษาของตนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วันทนา เมืองจันทร์ (2549, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีความจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนัก เพราะต้องบริหารงานบริหารคน และบริหารตนให้พร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้บริหารที่ดี ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นกลไกที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นต่อทำให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายหลักสูตร

สรุปว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากต้องเป็นผู้ที่สามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายเป็นที่ยอมรับและศรัทธาของผู้อื่น มีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ ความเป็นประชาธิปไตย มีมนุษยสัมพันธ์กับทุกคน เป็นนักประสานงานที่ดี บริหารแบบมีส่วนร่วม มีความรู้เรื่องเทคโนโลยีสารสนเทศ ครองตนดี และมีความโปร่งใส จึงจะ

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สุพล วังสินธ์ (2545, หน้า 23-30) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล 2) มีบุคลิกภาพประชาธิปไตยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน 3) มีจิตสำนึกในความมุ่งมั่น 4) ใจกว้างเปิดโอกาสให้ครูมีเสรีภาพในการคิด 5) ปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้ให้เกิดตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา 6) มีศักยภาพในการจัดการระบบบริหารสถานศึกษา โดยการนำระบบคุณธรรมมาใช้ในสถานศึกษา และ 7) สร้างขวัญกำลังใจให้ครู มีกำลังใจที่จะเป็นครูดี ครูเก่ง ครูที่ปรึกษา

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 106) ได้สรุปคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ไว้ว่า ผู้บริหารที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ประกอบด้วย 1) ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุนหรือผู้นำตามธรรมชาติ ได้แก่ ความถนัดในการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์ 2) การศึกษา นักบริหารที่ดีควรได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาเป็นอย่างต่ำ 3) บุคลิกภาพ มีบุคลิกที่น่าเชื่อถือ เช่น น้ำเสียง อารมณ์ กิริยามารยาท และการแต่งกาย 4) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 5) ความสามารถ/ทักษะและความชำนาญในการบริหาร และการจัดการศึกษาตามหลักวิชาการและการปฏิบัติ สามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายและปรับเปลี่ยน

เทคนิคเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง 6) ความรู้สึก ครอบงำในการบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบ กฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย และจิตวิทยาการบริหาร และ 7) การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการบริหารเพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพและมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 8) ได้สรุปคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ความเป็นผู้มีรู้ความสามารถ (intelligence quotient: IQ) หมายถึง การแสดงออกถึงความริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญชำนาญการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความสามารถในการให้คำปรึกษา การดำเนินการนำร่องให้กับผู้อื่น และความกล้าหาญที่จะเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ

2. ความเป็นผู้มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional quotient: EQ) หมายถึง การแสดงออกถึงการยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ความมีสัจจะและความจริงใจต่อผู้อื่น การใช้เหตุผลและผลในการตัดสินใจ ความรับผิดชอบต่องานที่การงาน และความเป็นผู้มีจิตใจมั่นคง

3. ความเป็นผู้อดทนต่อความยากลำบาก (adversity quotient : AQ) หมายถึง การแสดงออกถึงความมานะบากบั่นและความพยายาม ความสามารถที่ชนะใจผู้อื่น ความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการบริหารจัดการ และการสร้างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงาน เป็นต้น

4. ความเป็นผู้มีศีลธรรม (moral quotient : MQ) หมายถึง การแสดงออกถึงการเป็นผู้ชนะใจตนเอง ความเป็นผู้มีศีลธรรม การแสดงออกในสิ่งที่ดีงาม การให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น ความซื่อสัตย์สุจริต และการยอมรับนับถือผู้อื่น

เบส, และสต็อกดิลล์ (Bass, & Stogdill, 1990, p.237) ได้เสนอคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ มีปฏิญาณ มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัวตามสภาพสิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม

3. คุณลักษณะด้านความสามารถ ได้แก่ ความรู้ความสามารถในด้านวิชาการ ทักษะการนำเทคนิคในการบริหารจัดการองค์การ นอกจากนี้ยังมีแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกัน คือ คุณลักษณะทางกายภาพ (physical traits) คุณลักษณะทางสังคม (social traits) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (personality traits) ซึ่งส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำที่มีต่อการพัฒนาองค์การได้

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1994, pp.74-75) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่ดีประกอบด้วย 6 ประการ ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย เป็นผู้แข็งแรง มีร่างกายเป็นสง่า 2) พื้นฐานทางสังคม

เป็นผู้ที่มีการศึกษาและมีสมรรถภาพทางสังคมดี 3) สติปัญญาและความสามารถ เป็นผู้ที่มีสติปัญญา และความสามารถ เฉลียวฉลาด มีการตัดสินใจดี 4) บุคลิกภาพ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) คุณลักษณะที่สัมพันธ์กับงาน เป็นผู้ที่มีความตั้งใจในการทำงาน มีความสามารถรับผิดชอบ และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และ 6) คุณลักษณะทางสังคม เป็นผู้ที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มีความเฉลียวฉลาดในการสังคม

ยุกัล (Yuki, 1998, pp.145-154) ได้จำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ เป็นความสัมพันธ์กับกระบวนการแสดงออก บุคลิกภาพที่ดีจะมีผลดีกับการสร้างผลงานในสังคมบุคลิกภาพ 2) ด้านการจูงใจ เป็นการสร้างแรงผลักดันภายในของบุคคลให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการหลักการพื้นฐาน คือ ต้องให้ตรงประเด็น ต้องทำอย่างจริงจังและความต่อเนื่อง บทบาทขั้นพื้นฐานของการจูงใจก็คือ การอธิบายชี้แจงให้คนอื่นได้รู้จักเลือกวิธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และ 3) ด้านทักษะ องค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำอีกประการหนึ่งคือ ทักษะและประสบการณ์จะทำให้งานผู้นำประสบความสำเร็จ และได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp.397-399) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ จะต้องมียุคประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความบากบั่น และความพยายาม ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และคุณงามความดี
2. การจูงใจ (motivation) ได้แก่ งานและความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจ และคุณงามความดี
3. ทักษะ (skill) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงาน การบริหารบุคลากร การรับรู้และการบริหารงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สิ่งต่างๆ ในตัวผู้บริหารที่มาแต่กำเนิด และเกิดจากการเรียนรู้ เกิดจากการพัฒนาตามศักยภาพ ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองตนเอง บทบาททางสังคม หรือความชำนาญงานเฉพาะของผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จผลดีเยี่ยม ที่จะนำสถานศึกษาสู่ความสำเร็จได้นั้นต้องเป็นที่ยอมรับของครู และบุคคลทั่วไป เมื่อผู้บริหารได้รับความศรัทธา จะทำให้การบริหารงานสถานศึกษาได้รับการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

จากแนวคิดดังกล่าว สามารถสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาได้ แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของนักวิชาการ

นักวิชาการ	ด้าน บุคลิกภาพ	ด้าน คุณธรรม จริยธรรม	ด้าน ความสามารถ ทางสติปัญญา	ด้าน มนุษยสัมพันธ์	ด้าน ทักษะ การบริหาร
1. สุพล วังสินธุ์	/	/		/	/
2. วีระ รุญเจริญ	/	/	/	/	/
3. สุรพล พุ่มคำ		/	/	/	
4. แบสและสต็อกคิลล์	/		/		/
5. สต็อกคิลล์	/		/	/	
6. ยุคส์	/			/	/
7. ฮอยและมิสเกล	/	/		/	/

จากตาราง 1 อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 3) ด้านความสามารถทางสติปัญญา 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 5) ด้านทักษะการบริหาร และจากการสัมภาษณ์ จันทนา ปานรัตน์, ชาญชัย กาศักดิ์, ยุพา บุญอนันต์, และอำนาจ ศรีแก้ว (2557)ต่างมีความคิดเห็นว่า คุณลักษณะดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะใช้ในการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงห์บุรี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำคุณลักษณะจากแนวคิดนี้มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงห์บุรี

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ด้านบุคลิกภาพ

1.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

ตำรา ประเสริฐกุล (2542, หน้า 66) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทั้งภายนอกและคุณลักษณะภายในที่รวมอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่งได้แก่ รูปร่างหน้าตา กริยา มารยาท การแต่งกาย การแสดงออกของอารมณ์ ค่านิยมต่างๆ ทำให้บุคคลนั้นมีบุคลิกภาพแตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ จนสามารถแสดงเอกลักษณ์ของตนเองให้ผู้เริ่มสังเกตเห็นได้

สุณีย์ บุญทิม (2542, หน้า 38) กล่าวถึง บุคลิกภาพ หมายถึง คุณลักษณะส่วนรวมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ในแต่ละบุคคล ได้แก่ คุณลักษณะทางกาย ทางสติปัญญา ทางอารมณ์ และทางสังคม ลักษณะประจำตัวนี้แสดงออกได้ทั้งทางระบบจิต ได้แก่ ความคิดความรู้สึกและพลังจิตใจ และการแสดงออกทางระบบกาย ได้แก่ รูปร่างหน้าตา

เจริญ เจษฎาวัลย์ (2543, หน้า 79) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะทางสรีระทุกส่วนของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่รวมถึงการแสดงออกทางกาย วาจา กิริยา ท่าทาง สติปัญญา อารมณ์ นิสัยใจคอ ความสามารถ และพฤติกรรมส่วนอื่นๆ ทุกอย่างที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลนั้นๆ ซึ่งทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่ต่างกัน

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35) กล่าวถึง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารว่า หมายถึง ผู้ที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามและมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาและกลุ่ม สามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2545, หน้า 83) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง สิ่งที่แสดงออกถึงเอกลักษณ์หรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากคนอื่น ๆ ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากสมาชิกในกลุ่มอย่างไร เช่น การแสดงความคิดเห็น ทักษะ และลักษณะกมลสันดาน

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 108) กล่าวถึง คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารว่า หมายถึง การมีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย มีอารมณ์มั่นคง (EQ - emotional quotient) มีความเข้มแข็งแต่ถ่อมตน มีกิจกรรมบาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม และการแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ

อินทิรา หิรัญสาย (2554, หน้า 19) กล่าวว่า บุคลิกภาพ (personality) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในภาพรวม ทั้งลักษณะภายนอกพฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจ ซึ่งแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การเลี้ยงดู การศึกษาและสภาพแวดล้อม

สไนเดอร์ (Snyder, 1987, p.89) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง การรวมลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกัน เช่น ลักษณะทางกายและจิตใจ ตลอดจนความสามารถ อุปนิสัย อารมณ์ กิริยาท่าทาง บุคลิกภาพเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคล และเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมที่เขาอยู่

เจอร์รี่ (Jerry, 1988, p.4) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบเฉพาะของบุคคลทั้งทางด้านความคิด ความรู้สึก พฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่น และบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่คงทนถาวร

กอร์ดอน (Gordon, 1993, p.77) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลซึ่งรวมถึงแรงจูงใจ อารมณ์ ค่านิยม ความสนใจ ทักษะ และความสามารถ บุคลิกลักษณะเหล่านี้ถูกรวบรวมเป็นแบบแผน โดยได้รับอิทธิพลมาจากพันธุกรรม สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมในครอบครัว

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตน ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น

1.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

สุรชัย เทียนขาว (2545, หน้า 1) กล่าวถึงความสำคัญของผู้มีบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำว่า ต้องมีความเข้มแข็ง มีความรับผิดชอบ มีความกล้าที่จะผลักดันการทำงานให้ไปสู่จุดหมาย สามารถแก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่ม ความเป็นตัวของตัวเอง มีความสามารถในการแยกแยะคน ยอมรับในผลงานหรือสิ่งที่ได้ทำลงไป ต้องมีความสามารถในการชักนำและควบคุมองค์กรได้

การพัฒนาบุคลิกภาพ (2550, ย่อหน้า 3) กล่าวถึง บุคลิกภาพว่า มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตในสังคมเป็นอย่างมาก ดังจะพิจารณาได้จากประเด็น ดังนี้

1. ความมั่นใจ ผู้มีบุคลิกภาพดีจะมีความมั่นใจในการแสดงออกมากขึ้น และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จจึงมีมากขึ้น
2. การยอมรับของกลุ่ม ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป และต้องการที่จะให้อยู่ในกลุ่ม
3. การปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การที่เรารู้บุคลิกภาพของผู้อื่น ทำให้เราสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ได้ดีขึ้น รวดเร็วขึ้น ง่ายขึ้น
4. ความสำเร็จ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบคนอื่นเสมอ เพราะสามารถสร้างความศรัทธาเชื่อถือแก่ผู้พบเห็น ได้รับความร่วมมือ และการติดต่อด้วยดี ช่วยให้งานได้สำเร็จง่ายขึ้น
5. เอกลักษณ์ของบุคคล บุคลิกภาพทำให้คนมีลักษณะเฉพาะตัว ซึ่งสามารถใช้เป็นแบบอย่างที่ดีและแบบอย่างที่ไม่ดีได้

อะริยา เลาสูริโยธิน (2550, หน้า 247-265) กล่าวว่า บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมทุกยุคทุกสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันกันสูงขึ้น บุคลิกภาพจึงเปรียบเสมือนใบเบิกทางที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ดังนั้น บุคลิกภาพจึงมีความสำคัญ ดังนี้

1. บุคลิกภาพมีผลต่อการยอมรับ และการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ บุคลิกภาพมีส่วนสำคัญในการช่วยให้บุคคลสามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น ๆ และสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันได้ เช่น คนที่มีบุคลิกภาพเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ อุดหนุน เสียสละ รู้จักมารยาทก็ย่อมจะเป็นที่ชื่นชอบและยอมรับจากคนทั่ว ๆ ไป ดังนั้น การที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนอื่น ๆ ย่อมทำได้ง่าย
2. บุคลิกภาพมีผลต่อความสำเร็จในชีวิต ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีย่อมได้เปรียบคนอื่น ๆ เสมอไม่ว่าจะเป็นการเรียน การทำงาน การเลือกคู่ครอง การเลือกผู้นำ ฯลฯ เพราะจะทำให้เกิดการยอมรับ เกิดความเชื่อมั่น และศรัทธาจากผู้พบเห็น เช่น นักศึกษาที่แต่งกายด้วย

เครื่องแบบนักศึกษาที่ถูกต้อง ย่อมทำให้ครูอาจารย์เกิดความเอ็นดู รู้สึกว่านักศึกษาเป็นคนเรียบร้อย น่ารัก ดังนั้น เมื่อนักศึกษามาขอความช่วยเหลือต่างๆ มักจะเป็นไปโดยง่าย

3. บุคลิกภาพมีผลต่อการตระหนักในเอกลักษณ์ และการยอมรับความแตกต่าง ระหว่างบุคคลเนื่องจากบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล จึงช่วยให้เราสามารถจดจำ และเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันในสังคม และลักษณะเฉพาะบางอย่างของบุคคลสามารถเป็นต้นแบบของบุคลิกภาพที่ดีได้ เช่น ความอดทน ขยัน ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ จึงสมควรได้รับการยกย่อง และส่งเสริมให้คนรุ่นหลังได้ยึดถือเป็นแบบอย่างเพื่อเป็นมาตรฐานของสังคมอันจะทำให้สังคมนั้นๆ มีประชากรที่มีคุณภาพ

กิติมาพร ชูโชติ (2554, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของบุคลิกภาพ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพของบุคคลที่จะเป็นผู้นำว่า “เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่จะทำให้องค์การดำเนินงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารของผู้นำนั้นเกิดจาก พฤติกรรมส่วนตัวของผู้นำเป็นสำคัญ ไม่ใช่เกิดจากอำนาจที่เป็นทางการ และส่งผลให้คนเชื่อและทำตาม”

อินทิรา หิรัญสาย (2554, หน้า 36-37) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาว่า บุคคลจะมองภาพในองค์รวมของผู้บริหารว่ามีความภูมิฐาน ซึ่งสะท้อนออกมาในเรื่องของบุคลิกภาพ (personality) คือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลในภาพรวม ทั้งลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจ ซึ่งแต่ละบุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับ การเลี้ยงดู การศึกษาและสภาพแวดล้อม ผู้บริหารที่มีความภูมิฐานจะให้ความสำคัญต่อการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลิกภาพทุกส่วน ทั้งลักษณะภายนอก พฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจภายใน โดยถือว่า ลักษณะภายนอกจะช่วยสร้าง “ความประทับใจครั้งแรก” ให้แก่ผู้ที่พบเห็น ส่วนพฤติกรรมที่แสดงออกและภาวะจิตใจภายในจะพยายามระมัดระวังและควบคุมตนเองอย่างมีสติในเรื่องของคำพูด การกระทำ ความคิดและอารมณ์ เพื่อเสริมสร้างความเป็นกัลยาณมิตร ความชื่นชมศรัทธา และให้การยกย่องนับถือจากผู้พบเห็นให้มากขึ้นและยั่งยืนตลอดไป และด้วยบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารจัดการที่ต้องใช้หลักการ แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ ตลอดจนความเป็นผู้นำทางวิชาการ และการปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ยังต้องรับผิดชอบต่อดูแลและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของบุคลากรในองค์กร ทั้งในเรื่องสมรรถนะงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการตัดสินใจ จึงเป็นภาระงานที่หนักพอควร ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องดูแลรักษาสุขภาพอนามัยของตนเองให้สมบูรณ์แข็งแรง ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต เพื่อเสริมสร้างสมรรถภาพให้สามารถบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ที่สำคัญผู้บริหารยังต้องมีหน้าที่ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิตอีกด้วย

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้เรียน บุคลากรในองค์กร ผู้ปกครอง ชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยการรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้ดีด้วย

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญต่อผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง บุคลิกภาพมีผลโดยตรงต่อการทำงานของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารบุคลิกดีจะทำให้ผู้พบเห็นศรัทธาและมีความนิยมชมชอบ บุคลิกภาพที่ดีจึงเปรียบเสมือนใบเบิกทางที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ ลักษณะภายนอกจะช่วยสร้างความประทับใจครั้งแรกให้แก่ผู้ที่พบเห็น ความเสมอต้นเสมอปลาย มีกิริยาท่าทางที่เหมาะสม ความสุ่มรอบคอบ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความอดทน และตรงต่อเวลา แต่งกายเหมาะสมถูกกาลเทศะ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีจะทำให้องค์กรการทำงานสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะวิธีการบริหารของผู้หน้านั้นเกิดจาก พฤติกรรมส่วนตัวของผู้หน้าเป็นสำคัญ

1.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

รุ่ง แก้วแดง (2541, หน้า 278) ได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ดังนี้ 1) ความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง 2) เป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม 3) เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี 4) เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญ และ 5) เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองอนาคตของสถานศึกษาในทางสร้างสรรค์

กวี วงศ์พุ่ม (2542, หน้า 117-123) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบุคลิกภาพว่าเป็นเรื่องที่ดีติดมากับตัวของบุคคลแต่ละคน ในส่วนที่ปรับปรุงแก้ไขให้ได้มี 7 ประการ ดังนี้ 1) ความสามารถในการปรับ 2) ความต้องการที่จะนำ 3) ความมั่นคงทางอารมณ์ 4) ความเป็นตัวของตัวเอง 5) ความอดทนของแต่ละบุคคลที่จะพยายามฟันฝ่าอุปสรรคนานาประการ 6) ความทะเยอทะยาน และ 7) ความคิดสร้างสรรค์

วารุณี โพธิาสินธุ์ (2542, หน้า 22) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถนำกลุ่มไปสู่เป้าหมาย ได้แก่ การมีมนุษยสัมพันธ์ การจูงใจ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบ

2. มีบุคลิกภาพก่อให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน ได้แก่ ความมีชีวิตชีวา มีความมั่นคงทางด้านจิตใจ อารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเสียสละ มีความกล้าหาญ มีความเมตตาและยุติธรรม

3. มีบุคลิกภาพด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ มีจิตใจกว้างขวางชอบช่วยเหลือผู้อื่น มีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2543 หน้า 7-8) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ว่ามี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านร่างกาย ควรมีลักษณะร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี มีรูปร่างหน้าตาทำทางมีชีวิตชีวา แจ่มใส มีการใช้วาจา การพูด สื่อความหมายและการวางตนที่ดีเหมาะสมที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานและสามารถร่วมกิจกรรมกับผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดีและต่อเนื่อง

2. ด้านอารมณ์ความรู้สึก ต้องมีความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่นในตนเอง มีอุดมการณ์ มีความเสียสละ มีความมั่นคงทางอารมณ์ มีพลังอดทน กล้าคิด กล้าทำ มีเมตตาจิต ยุติธรรม มีอารมณ์ขัน มีวินัย มีความเห็นอกเห็นใจและที่สำคัญคือมีความไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของคนอื่น

3. ด้านสังคม มีความสามารถในการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีความสามารถในการเข้าสังคม มีใจกว้างบริการช่วยเหลือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมกว่าส่วนตน มีหัวใจเป็นประชาธิปไตย มีค่านิยมในการทำงานเป็นระบบ

4. ด้านสติปัญญา มีความสามารถในการเรียนรู้และรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว เข้าใจและเห็นความสัมพันธ์ของเหตุการณ์ สถานการณ์ต่างๆ มีความพยายามไม่ย่อท้อต่อการหาความรู้ ความก้าวหน้า ทันทสมัย ทันทต่อเหตุการณ์ สามารถนำความรู้มาปฏิบัติงานได้อย่างดี ตื่นตัวและสามารถหยั่งรู้สถานการณ์ได้ กล้าคิด กล้าตัดสินใจในทางที่ถูกต้อง มีไหวพริบและรู้เท่าทันผู้อื่น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงออกให้เป็นที่ประจักษ์ รู้จักการวางแผนในหน่วยงานอย่างดี สามารถเลือกยุทธศาสตร์การทำงานที่เหมาะสม สามารถนำความเปลี่ยนแปลงหรือนวัตกรรมใหม่ๆ มาสู่หน่วยงานได้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35-40) กล่าวว่า องค์ประกอบที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร แบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานและความพอใจในชีวิตส่วนตัวได้แก่ 1.1) ความเชื่อมั่นในตนเอง 1.2) การสร้างความไว้วางใจได้ 1.3) การมีลักษณะผู้นำที่เด่นเหนือผู้อื่น 1.4) เป็นคนกล้าแสดงออกต่อบุคคลอื่น 1.5) สามารถแสดงออกได้อย่างเหมาะสม 1.6) ความมั่นคงทางอารมณ์ 1.7) ความกระตือรือร้น 1.8) อารมณ์ขัน 1.9) ความเอื้ออารี และ 1.10) รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. ลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ 2.1) ความคิดริเริ่ม 2.2) ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น 2.3) ความสามารถในการยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว 2.4) สามารถควบคุมสภาพภายในตนเอง 2.5) ความกล้าหาญ และ 2.6) สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552, หน้า 30) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพว่า มีคุณลักษณะ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ กล้าหาญและกล้าแสดงออก สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานในการทำเรื่องยากๆ ให้สำเร็จ มีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ สง่าผ่าเผย มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความเป็นตัวของตัวเองและเป็นที่พึ่งให้กับผู้อื่น

2. ด้านบุคลิกภาพทางอารมณ์ ได้แก่ เป็นผู้มีอารมณ์สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ ความคิด คำพูดและการกระทำ เป็นผู้มีอารมณ์มั่นคง อดทนต่อแรงบีบคั้นและยับยั้งชั่งใจต่อผลประโยชน์ เป็นผู้มีอารมณ์ขันและมีความสามารถในการปรับตัว เป็นผู้สุภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ดี และเป็นผู้มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับการถูกวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่น

3. ด้านความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย ได้แก่ เป็นผู้ใจกว้าง รู้จักเสียสละ เห็นใจผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ เป็นผู้มีภาวะกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ และเป็นผู้ปฏิบัติตนที่ดีเสมอต้นเสมอปลายจนเป็นที่ยอมรับของชุมชน

กิติมาพร ชูโชติ (2554, ย่อหน้า 2) กล่าวถึง องค์ประกอบของบุคลิกภาพ ของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้

1. ยืนหยัด หมายถึง การที่ไม่ยอมเสียจุดยืน เสียความมั่นใจของตนเอง มีเหตุผลและการใช้วิจารณญาณของตนเอง

2. ยืดหยุ่น หมายถึง การรู้จักผ่อนปรนตามสถานการณ์เพื่อให้การปฏิบัติการบรรลุตามเป้าหมาย

3. ยินยอม หมายถึง การรู้จักอ่อนน้อมถ่อมตน ประนีประนอม

4. ยิ้มแย้ม หมายถึง สามารถยอมรับสถานการณ์ได้ทุกรูปแบบ แสดงอารมณ์อย่างเหมาะสม

5. ยกย่อง หมายถึง การรู้จักยกย่องผู้อื่นด้วยความจริงใจ

เฮาส์, และโฮเวลล์ (House, & Howell, 1992, p.173) ได้สรุปคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ทำงานเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) เป็นผู้ที่มีความใฝ่ฝันสูงมากในความคิด 3) สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและดลใจมีพลังและมีส่วนร่วมในระดับสูง 4) ความเชื่อมั่นในตนเอง 5) ความต้องการในการมีอิทธิพลทางสังคมผนวกกับการมีศีลธรรมที่เข้มแข็งและการไม่แสวงหาผลประโยชน์จากการใช้อำนาจ 6) การมีส่วนร่วมในการทำงานสูง และการมีนิสัยชอบเสี่ยง และ 7) การมีแนวโน้มที่จะให้ความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1994, pp.7-16) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารที่ได้จากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่องว่า ผู้บริหารควรมีบุคลิกลักษณะที่เหนือบุคคลอื่นในเรื่องต่อไปนี้

1. ความสามารถในการเข้าสังคม เข้ากับคนได้ทุกระดับโดยปราศจากการหวาดกลัวเคอะเขิน รู้จิตวิทยาในการพูดคุยกับทุกคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ และเป็นผู้มีมารยาทสังคมที่ดี

2. มีความคิดริเริ่ม สามารถที่จะเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีจินตนาการที่สามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้

3. มีความอดทน ทนทานต่อความยากลำบาก ทนงานหนักได้ อดทนต่อปัญหาอุปสรรคโดยไม่เสียกำลังใจ

4. รู้วิธีทำงาน รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและรู้กว้าง ทำให้งานเสร็จได้เร็วและมีคุณภาพ

5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้เสร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจงแสดงเหตุผลก็สามารถทำได้โดยมีหลักฐานอ้างอิง

6. มีความตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว และสามารถที่จะวิเคราะห์และคาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้องแม่นยำ

7. ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวก ร่วมประสานงาน ให้บริการต่างๆ

8. เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดัง เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานที่เป็นประจักษ์แล้ว หรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก โดยเฉพาะในเรื่องหน้าที่การงานและชื่อเสียงในทางดี

9. มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีแก่หมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ของเก่าให้เป็นของใหม่ที่น่าสนใจ

10. มีความสามารถในการใช้ถ้อยคำ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการพูดและการเขียนที่มีประสิทธิภาพกะทัดรัด เข้าใจง่ายสละสลวย นุ่มนวล

ยุกัล (Yukl, 1998, pp.145-154) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นความสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์กับการแสดงออก บุคลิกที่ดีกับการสร้างผลงานในสังคม คุณลักษณะของบุคลิกภาพที่สำคัญมี 4 ประการ ดังนี้

1. มีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น มีความเชื่อมั่นสูงว่าสามารถนำพาตัวเองและผู้ร่วมงานทำเรื่องที่ยากๆ ให้สำเร็จได้ เชื่อมั่นว่าสามารถเผชิญปัญหาหรือแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้

2. มีความอดทน เช่น อดทนในภาวะการทำงานที่ได้รับแรงบีบคั้นจากผู้ร่วมงานสภาพความกดดันได้ดี

3. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ ต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง ต้องรู้จักปรับสภาพอารมณ์ ต้องมีความตระหนักว่าเวลาไหน กับใคร ใช้อย่างไร

4. ความมั่นคงเสมอต้นเสมอปลาย เป็นพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความนิยมชมชอบ ให้ความเชื่อถือซื่อสัตย์ และจงรักภักดี ยุกัลเชื่อว่าพฤติกรรมที่มั่นคงเสมอต้นเสมอปลายเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องปฏิบัติกับผู้ให้การสนับสนุนและผู้ร่วมงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของบุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตน ทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ท่าทางดี กระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว 2) สุขภาพดี แข็งแรง สมบูรณ์ 3) แต่งกายสะอาด สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับกาลเทศะ 4) สุขภาพอ่อนโยน ยิ้มแย้มแจ่มใส 5) จิตใจหนักแน่นไม่หวั่นไหว 6) ขยันและกระตือรือร้นในการทำงาน 7) สามารถปรับตัวและเข้าสังคมได้ดี 8) มีความสุขุมรอบคอบในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 9) มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ 10) ปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลาย และ 11) ประพฤติตนเป็นที่น่าไว้วางใจ

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

2.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 7) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง ความรู้สึกผิดชอบชั่วดี สำนึกในหน้าที่แล้วปฏิบัติตามหน้าที่อย่างถูกต้องและรับผิดชอบซึ่งมีอยู่ในจิตใจ สามารถแสดงออกได้ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

วศิน อินทสระ (2541, หน้า 106) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง อุปนิสัยอันดีงาม ซึ่งสั่งสมอยู่ในดวงจิต อุปนิสัยอันนี้ได้มาจากความพยายามและความประพฤติติดต่อกันมาเป็นเวลานาน

ปราณี วิฑูรวานิชย์ (2542, หน้า 4) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติและการปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นความประพฤติที่ดีงาม สมควรอย่างยิ่งที่จะปฏิบัติสืบต่อกันไปและถือว่าจริยธรรมเป็นหน้าที่โดยตรงของทุกคนที่จะต้องปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2545, หน้า 72) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง มีความโปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เสียสละ และเป็นคนดีของสังคม

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2545, หน้า 35-40) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมบ่งชี้ในการเป็นแบบอย่างของผู้มีมาตรฐานทางจริยธรรมในวิชาชีพชั้นสูง ใช้การตัดสินใจในกรอบความคิดทางจริยธรรม มีการสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อชี้นำเป็นนโยบายของโรงเรียนและเป็นโครงการส่งเสริมวัฒนธรรมโรงเรียนที่ดี มีการพัฒนาโอกาสความเป็นผู้นำด้านคุณธรรมจริยธรรมของครู แก้ไขปัญหาความขัดแย้งและความตึงเครียด ตระหนักถึงความรู้สึกของบุคคลในเรื่องของเพศและวัฒนธรรม ตลอดจนมีการตรวจสอบ สนับสนุนพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในชุมชนของโรงเรียน

วิรุณ ตั้งเจริญ (2548, หน้า 54-55) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีจิตสำนึกจริยธรรม คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

เปิดเผย โปร่งใส บริสุทธิ์ยุติธรรม กล้าตัดสินใจเพื่อรักษาความดีงาม ความถูกต้อง ความยุติธรรมขององค์กรและบุคคล บริหารด้วยเหตุผลและความชอบธรรม

สตัมพ์ (Stumpf, 1977, p.3) อธิบายความหมายของจริยธรรมในเชิงวิชาปรัชญาว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติปฏิบัติเกี่ยวกับสิ่งที่เรียกกันว่าถูกหรือผิด ดีหรือเลว พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ มีคุณค่าหรือไร้ค่า นอกจากนี้จริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับ ความรับผิดชอบ หน้าที่ พฤติกรรมที่ยอมรับนับถือต่างๆ ของแต่ละบุคคลอีกด้วย

พจนานุกรมลองแมน (Longman Dictionary of Contemporary English, 1984, p.706) ให้ความหมายไว้ว่า จริยธรรม ใช้คำภาษาอังกฤษว่า moral หมายถึง เรื่องที่เกี่ยวกับอุปนิสัย ความประพฤติ หรือการกระทำของบุคคล ซึ่งตัดสินว่าดีหรือชั่ว ถูกหรือผิด โดยถือว่า ต้องการกระทำสิ่งที่ดี ที่ถูก เพื่อให้พฤติกรรมหรือการกระทำของตนบริสุทธิ์ สิ่งใดที่เป็นจริยธรรม สิ่งนั้นควรกระทำ ควรประพฤติ

โคลเบิร์ก (Kohlberg, 1984, pp.383-432) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง ผลจากการคิดไตร่ตรองซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูลที่นำมาพิจารณา ส่วนหนึ่งเป็นความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ และอีกส่วนหนึ่งเป็นประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้รับฟังจากทัศนะของผู้อื่นซึ่งอยู่สูงกว่าระดับของตนเอง

สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอุปนิสัยที่ดีงาม โดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและมีจิตสำนึกที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

2.2 ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

ประทวน บุญรักษา (2545, หน้า 11-12) คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้นำ หรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานขับเคลื่อนไปข้างหน้าตามวัตถุประสงค์ ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม มีความสำคัญต่อผู้บริหาร ดังนี้

1. ความสำคัญต่อการสร้างภาวะผู้นำ ผู้นำ หมายถึง ผู้ที่แสวงหาความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ส่วนผู้บริหาร คือ ผู้ดำเนินงานตามการเปลี่ยนแปลงให้บรรลุผล ทั้งผู้นำและผู้บริหารจึงเป็นเสมือน หัวก้อยของเหรียญ แต่การที่จะได้รับการยอมรับเพื่อที่จะก้าวไปสู่ความเป็นผู้นำจะต้องอาศัยคุณธรรมจริยธรรม กล่าวคือ มีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม เป็นต้น คุณธรรมจริยธรรมเป็นลักษณะของความดี ถ้าผู้บริหารมีความดีมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะได้รับการยอมรับนับถือ เท่ากับเป็นการสร้างภาวะผู้นำให้เกิดขึ้น

2. ความสำคัญต่อการจูงใจการบริหารงานนอกจากจะวางระบบการบริหารงานที่ดีแล้ว ยังต้องพยายามสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจมีทั้งทางบวก และทางลบ เช่น การให้รางวัล หรือการลงโทษ เป็นต้น แต่ในความเป็นจริงในการสร้างแรงจูงใจที่ดีที่สุดคือการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี

ความรู้สึกว่าได้ปฏิบัติหน้าที่กับผู้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรมก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี

3. ความสำคัญต่อการสร้างผลงานการดำเนินงานโครงการหรืองานประจำใด ๆ ที่ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับความไม่คุ้มค่าในการใช้งบประมาณ เป็นสิ่งที่เห็นได้ว่าขาดคุณธรรม จริยธรรม มีการทุจริตคอร์รัปชันแฝงอยู่ในกระบวนการดำเนินงาน ถ้าการบริหารไม่วาระดับใดหรือฝ่ายใดก็ตามยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม ไม่โลภ ไม่อยากได้ในสิ่งที่ไม่ควรได้ เมื่อมีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตแล้ว การใช้งบประมาณก็จะทำได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย ผลงานต้องเกิดขึ้นและคุ้มค่ามากที่สุด

คำจันทร์ นาสะอาน (2546, หน้า 31) กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า การบริหารที่ดีจะอาศัยความเก่งของผู้บริหารอย่างเดียวไม่พอ จะต้องอาศัยผู้บริหารที่มีคุณธรรมและจริยธรรมมีหลักธรรมประจำใจด้วย รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควรทำ ไม่ควรทำ การที่คนเราจะมีปัญญาคิดอย่างนี้ จิตใจจะต้องผูกมัดกับหลักธรรมตลอดเวลา คุณธรรมคือ ความดีอันสูงสุด จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ ผู้บริหารที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรมควรจะต้องมีการศึกษาข้อคิด คติธรรมและหลักคำสอนทางศาสนา เพื่อทำความเข้าใจกับหลักธรรมนั้นๆ เป็นเบื้องต้นแล้วนำไปวิเคราะห์ พิจารณาปรับใช้ให้เหมาะสมกับภารกิจของผู้บริหาร เช่น ภารกิจในฐานะผู้นำองค์กร ผู้นำชุมชนหรือสังคม ภารกิจของผู้วางแผน กำหนดนโยบาย จัดองค์การ บริหารงานบุคคล ซึ่งล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยหลักธรรมในการนี้ประกอบควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถทั้งสิ้น จึงควรศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมหลักธรรมแล้วนำไปประพฤติดำเนินปฏิบัติ ซึ่งจะทำได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ คุณธรรมและคุณประโยชน์แก่สังคมอย่างแท้จริง

ยนต์ ชุ่มจิต (2546, หน้า 262-263) ได้กล่าวถึงคุณธรรมเป็นเรื่องของความดีที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคลส่วนการกระทำ ดีหรือพฤติกรรมที่ดีบุคคลได้กระทำ นั้นเป็นเรื่องของจริยธรรม ด้วยเหตุนี้คุณธรรม และจริยธรรมจึงเป็นของคู่กันกล่าวคือเมื่อบุคคลมีจิตวิญญาณที่เปี่ยมไปด้วยคุณความดีย่อมจะกระทำ แต่สิ่งที่ดีที่มีประโยชน์ทั้งสิ้นอย่างไรก็ตามหากบุคคลใดมีแต่ความคิดดีแต่ไร้การกระทำ ดีย่อมไม่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นแต่ประการใดแต่ก็ยังมิมีประโยชน์อยู่บ้างเพราะมิได้สร้างความสับสนวุ่นวาย หรือความเดือดร้อน หรือเป็นอันตรายต่อผู้ใด

สมบัติ ทิฆมทรัพย์ (2554, หน้า 3) กล่าวว่า การที่ผู้บริหารจะสามารถนำพาให้องค์การประสบความสำเร็จในสังคมสมัยใหม่ได้ จำเป็นต้องใช้คุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานสำคัญและเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้เกิดขึ้น สร้างเป็นวัฒนธรรมขององค์การ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ ต้องมีคุณลักษณะที่ดีหลายประการ เช่น มีสุขภาพที่ดี มีประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความอดทน มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้ร่วมงานในทุกระดับได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีบุคลิกภาพดี

อ่อนน้อมถ่อมตน มีความจงรักภักดีต่อองค์กร เป็นต้น โดยหลักพุทธศาสนาผู้บริหารหรือนายที่ดีต้องมีศีล สมาธิและปัญญา กล่าวคือ เป็นคนที่มีศีลกำกับตัวกำกับใจ เพื่อให้มีความรู้จักผิดชอบชั่วดี ทำให้รู้ว่าอะไรควรทำอะไรไม่ควรทำ การมีสมาธิที่ดีจะทำให้ผู้บริหารมุ่งมั่นในการทำงานได้สำเร็จอย่างมีสติด้วยดีและรวดเร็ว การใช้ปัญญาหรือความรู้ที่รอบรู้ที่ขอบด้วยเหตุผลอันกว้างไกลทำให้สามารถแก้ปัญหาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ได้ดีกว่าคู่แข่ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นต่อความอยู่รอด ความมั่นคงและการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วและรุนแรง

วิไลวรรณ ลายถมยา (2554, ย่อหน้า 4) กล่าวว่าผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ต่อวิชาชีพ และต่อสังคมหลายประการดังนี้

1. ทำให้ได้รับความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน อันจะนำไปสู่ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงการประกอบวิชาชีพ
2. ทำให้ได้รับคำยกย่องสรรเสริญ และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ทำให้มีชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข ไร้ภัยอันตรายใดๆ เพราะแวดล้อมไปด้วยบุคคลและศิษย์ที่ให้ความรัก ความเคารพนับถือ
4. ครอบครัวมีความอบอุ่นและมั่นคงเป็นแบบอย่างที่ดีของครอบครัวใต้บังคับบัญชา และสังคมทั่วไป
5. ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนได้รับความร่วมมือ สนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชน ชุมชน ในการพัฒนาอย่างเต็มที่
6. ทำให้สังคม และชุมชนเกิดสันติสุข และได้รับการพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว เพราะสมาชิกของสังคมมีคุณธรรมจริยธรรม

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารงาน เพราะจะทำให้เกิดความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการบริหารงาน คุณธรรมเป็นเรื่องของความคิดที่อยู่ภายในจิตใจของบุคคล ส่วนการกระทำดีหรือพฤติกรรมที่ดีที่บุคคลได้กระทำนั้นเป็นเรื่องของจริยธรรม ด้วยเหตุนี้คุณธรรม และจริยธรรมจึงเป็นของคู่กัน ผู้บริหารจึงควรศึกษา วิเคราะห์ รวบรวมหลักธรรมแล้วนำไปประพฤติปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้ได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ คุณธรรมและคุณประโยชน์แก่สังคมอย่างแท้จริง

2.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) (2540, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า คุณธรรมเป็นคุณภาพของจิตใจกล่าวคือ คุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ตั้งงาม ให้เป็นจิตใจที่สูง ประณีตและประเสริฐ เช่น เมตตา คือ ความรักปรารถนาดี เป็นมิตร อยากให้ผู้อื่นมีความสุข กรุณา คือ ความสงสารอยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากความทุกข์ มุทิตา คือ ความพลอยยินดี พร้อมทั้งจะส่งเสริมสนับสนุนผู้ที่ประสบความสำเร็จให้มีความสุข หรือก้าวหน้าในสิ่งที่ตั้งงาม อุเบกขา คือ

การวางตัววางใจเป็นกลาง เพื่อรักษาศรัทธา เมื่อผู้อื่นจะต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของเขาตามเหตุและผล

พระเมธีธรรมมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (2541, หน้า 15) ได้นำเสนอคุณธรรมของผู้บริหารไว้ 4 ประการ เรียกว่า พละ 4 ประการ (strength; force; power) ของผู้บริหารว่า พละ 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นกำลัง ธรรมอันเป็นพลัง ทำให้ดำเนินชีวิตด้วยความมั่นใจ ไม่หวั่นวิตกต่อภัยอันตรายใดๆ ดังนี้

1. ปัญญาพละ (power of wisdom) กำลังปัญญา คนที่มีสติปัญญา รอบรู้ ย่อมมีความมั่นใจ ไม่หวั่นวิตกต่อสิ่งใดที่อาจเกิดขึ้นแก่ชีวิต เพราะมีปัญญาพาตัวรอดได้เสมอ

2. วิริยพละ (power of energy or diligence) กำลังความเพียร คนที่มีกำลังใจกล้าแข็ง ไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค ย่อมไม่หวั่นวิตกต่อปัญหาใดๆที่อาจเกิดขึ้น ไม่หวั่นวิตกต่อความเหนื่อยยากลำบาก เพราะมีความเพียรพยายามที่จะฝ่าฟันอุปสรรคและปัญหาต่างๆ ไปได้เสมอ

3. อนวัชชพละ (power of faultlessness, blamelessness or cleanliness) กำลังสุจริต เป็นกำลังการกระทำที่ไม่มีโทษ คือ กายกรรม วาจกรรม มโนกรรมบริสุทธิ์ เช่นมีความประพฤติและหน้าที่การงานสุจริต ไม่มีข้อบกพร่องเสียหาย พูดจริง มีเหตุผล มุ่งดี ไม่รุกรานให้ร้ายใคร ทำการด้วยเจตนาบริสุทธิ์

4. สังคหพละ (power of sympathy or solidarity) กำลังการสงเคราะห์ คือ การยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ด้วยการสงเคราะห์ผู้อื่นด้วยสังคหวัตถุ 4 ดังนี้

4.1 ทาน (gift; charity; benefaction) การให้ การแบ่งปัน สิ่งของต่างๆ ที่จำเป็นแก่การดำรงชีวิต ตลอดจนเผื่อแผ่กันด้วยไมตรี การให้ที่ดีที่สุด คือ ธรรมทาน ได้แก่ แนะนำสั่งสอนให้ความรู้ความเข้าใจ จนเขารู้จักพึ่งตนเองได้

4.2 ปิยวาจา (kindly or salutary speech) พูดจับใจ ปิยวาจา คือ พูดด้วยน้ำใจหวังดี มุ่งให้เป็นประโยชน์และรู้จักพูดให้เป็นผลดี ทำให้เกิดความเชื่อถือ สนิทสนม และเคารพนับถือกัน การพูดที่เป็นปิยวาจาที่ดีที่สุดคือ หมั่นแสดงธรรม คอยช่วยชี้แจงแนะนำหลักความจริง ความถูกต้องดีงาม แก่ผู้ที่ต้องการคำแนะนำ

4.3 อัตถจริยา (friendly aid; doing good; life of service) บำเพ็ญประโยชน์ คือ ช่วยเหลือรับใช้ ทำงานสร้างสรรค์ ประพฤติการที่เป็นประโยชน์ การบำเพ็ญประโยชน์ที่ดีที่สุดคือ ช่วยเหลือส่งเสริมคนให้มีความเชื่อถือถูกต้อง (สัทธาสัมปทา) ให้ประพฤติดีงาม (ศีลสัมปทา) ให้มีความเสียสละ (จาคสัมปทา) และให้มีปัญญา (ปัญญาสัมปทา)

4.4 สมานัตตตา (equality; impartiality; participation) มีตนเสมอ คือ เสมอภาค ไม่เอาเปรียบ ไม่ถือสูงต่ำ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ด้วย ความเสมอภาคที่ดีที่สุด คือ มีธรรมเสมอกัน มีระดับคุณธรรมทัดเทียมกัน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2541, หน้า 30) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษามือถือประกอบที่เป็นพื้นฐาน

9 ประการ ดังนี้ 1) มีความเมตตากรุณาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่น 2) มีความเสียสละเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 3) ไม่เอารัดเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน 4) มีความยุติธรรม มีเหตุผล วางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 5) มีความรักและห่วงใยเพื่อนร่วมงาน 6) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 7) ซื่อสัตย์ต่อตนเองต่อหน่วยงานและต่อผู้อื่น 8) มองโลกในแง่ดี และ 9) ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารงาน

พลเอก เปรม ติณสูลานนท์ (2549, หน้า 11) ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารงานนั้นผู้นำหรือผู้บริหารควรใช้หลักจริยธรรมคุณธรรม 7 ประการด้วยกัน ดังนี้

1. ความซื่อสัตย์ที่ไม่ใช่การปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้น แต่ต้องถูกต้องตามจริยธรรมและศีลธรรม รวมถึงควบคุมให้คนรอบตัวมีความซื่อสัตย์

2. มาตรฐานทางจริยธรรมในเรื่องของการประพฤติชอบและความซื่อสัตย์นั้นสูงกว่ากฎหมาย ซึ่งบางเรื่องกฎหมายเขียนว่าไม่ผิดแต่เมื่อเอามาตรฐานทางจริยธรรมมาจับก็อาจถือว่าผิดได้

3. ความเป็นธรรม ผู้บริหารจะต้องไม่หลงแก่อำนาจใช้อำนาจเบียดเบียนผู้อื่น มีมาตรฐานในการบริหารเพียงมาตรฐานเดียวไม่ใช่สองหรือหลายมาตรฐาน

4. ประสิทธิภาพต้องสอดคล้องกับจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส หรือความเป็นธรรม

5. ความโปร่งใส ต้องให้ประชาชนตรวจสอบการบริหารได้ การหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยข้อมูล ถือได้ว่าขัดจริยธรรม

6. ความมั่นคง ความสมดุล จะต้องใช้จริยธรรมในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของรัฐหรือส่วนรวม

7. ค่านิยมของคนไทยยังนับถือความร่ำรวย คนมีชื่อเสียง เกียรติยศ และฐานะไม่สนใจว่าคนเหล่านั้นร่ำรวยมาด้วยวิธีใด

สมชัย ตั้งพร้อมพันธ์ (2549, ย่อหน้า 3) กล่าวว่า ผู้นำที่มีจริยธรรมควรปฏิบัติในการบริหารงาน ดังนี้ 1) ประกาศจุดยืนโดยเขียนกำหนดเป้าหมาย พันธกิจในการแสดงวิสัยทัศน์ให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน 2) เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็น 3) สร้างกระบวนการที่โปร่งใส โดยให้ผู้อื่นรับรู้ร่วมกัน สามารถตรวจสอบได้ 4) มีช่องทางเปิดรับฟังคำร้องเรียน 5) ทำงานเป็นทีม ไม่ใช่ตนเองเพียงผู้เดียว 6) มีระบบประเมินผลงานที่เป็นรูปแบบชัดเจนไม่ใช่ความรู้สึก และ 7) มีภาวะผู้นำสูง มีความรับผิดชอบ และพร้อมจะยอมรับในสิ่งที่ตนทำไป

ธีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 108) กล่าวว่า การมีคุณธรรม จริยธรรมของนักบริหาร ต้องมีความครอบคลุมถึงเรื่อง ดังต่อไปนี้ 1) ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง นั่นคือมีความโปร่งใส มีความยุติธรรม 2) ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชัน 3) อดทน อดกลั้น 4) รับทั้งผิดและชอบ 5) เสียสละ และ 6) เป็นคนดีของสังคม

นางลักษณ์ วิรัชชัย, และคนอื่นๆ (2551, หน้า ๖) ได้รวบรวมองค์ประกอบคุณธรรมจริยธรรมที่มีความสำคัญในสังคมไทย มีรายละเอียด ดังนี้ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบ 3) ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัย 6) ความอดทน 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 8) ความยุติธรรม 9) ความเป็นกัลยาณมิตร 10) ความสามัคคี 11) ความกตัญญูกตเวที 12) จันทะ 13) ความประหยัด และ 14) ความเป็นอิสระ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2554, ย่อหน้า 1) กล่าวถึง ความซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ (integrity and responsibility) เป็นการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อประชาชน ต่อผลการปฏิบัติงาน องค์การ และต่อการพัฒนาปรับปรุงระบบราชการ ซึ่งอาจขยายความได้ว่า เป็นพฤติกรรมการทำงานในลักษณะดังต่อไปนี้

1. การมีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยไม่คดโกง ไม่หลอกลวง
2. มีความตรงต่อเวลาทั้งการมาปฏิบัติหน้าที่และการนัดหมาย ไม่ให้ประชาชนหรือผู้ที่ตนนัดหมายต้องรอคอย
3. การไม่นำเอาผลประโยชน์ส่วนตนมาทำให้ประโยชน์ส่วนรวมต้องเสียไป
4. การหลีกเลี่ยงไม่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่ตนจะได้ประโยชน์จากผู้ใต้บังคับบัญชา
5. การมีจิตสำนึกที่คำนึงต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการและประชาชน และพร้อมที่จะรับผิดชอบเมื่อทำงานผิดพลาดและยินดีแก้ไข

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอุปนิสัยที่ดีงาม โดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน ซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและมีจิตสำนึกที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ซึ่งมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ประพฤติตนตามหลักธรรมทางศาสนา 2) ยึดระบบคุณธรรมในการบริหารสถานศึกษา 3) ปฏิบัติงานตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมของวิชาชีพ 4) มีกระบวนการปฏิบัติงานที่โปร่งใส โดยให้ผู้อื่นรับรู้ร่วมกัน สามารถตรวจสอบได้ 5) ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่เพื่อส่วนรวมของสถานศึกษา 6) ปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรมและยุติธรรม 7) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 8) ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน 9) ปฏิบัติงานโดยวางตัวเป็นกลางอย่างสม่ำเสมอ 10) ไม่ใช้อำนาจเบียดเบียนผู้ใต้บังคับบัญชา และ 11) ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

3. ด้านความสามารถทางสติปัญญา

3.1 ความหมายของความสามารถทางสติปัญญา

อัญชลี โพธิ์ทอง, และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2543, หน้า 149) กล่าวว่า ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ผู้บริหารมีความฉลาด และไหวพริบ ความรอบรู้ในเรื่องต่างๆ รู้เท่าทันโลก ทันเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ รู้การจดจำ การวินิจฉัยและตัดสินใจ

ปราชญา กล้าผจญ, และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2544, หน้า 19) กล่าวถึง ความสามารถด้านสติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาว่า หมายถึง มีความสามารถในการใช้สมองคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ คิดวางแผนล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติ สามารถเล็งเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่างๆ และสามารถคาดคะเนเหตุการณ์และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนได้

สุรัชย์ เทียนขาว (2545, หน้า 156) กล่าวถึง ความสามารถด้านสติปัญญาว่า หมายถึง ความเฉลียวฉลาด ความสามารถทางด้านการเรียนรู้ การจดจำ การวินิจฉัยและตัดสินใจ

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546, หน้า 1115) ใต้ให้ความหมายของคำว่า สติปัญญา หมายถึง ปัญญาครอบรอบ เป็นความรอบรู้และความฉลาดเกิดแต่เรียนแต่คิด

สุรพล พุฒคำ (2547, หน้า 6) กล่าวถึงแนวคิดของ สโตกคิลล์ (Stogdill) เกี่ยวกับ ด้านความสามารถทางสติปัญญาว่า หมายถึง ความสามารถในการรับ การเตรียมความพร้อม ความสามารถทางภาษา พลังสร้างสรรค์ และการตัดสินใจ

สโตกคิลล์ (Stogdill, 1994, p.74) กล่าวว่า ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถทางด้านการกระบวนการคิด พิจารณาอย่างมีเหตุมีผล และมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ และคิดสังเคราะห์อย่างมีระบบ

ฮอดเกตส์ (Hodgetts, 1999, p.240) กล่าวว่า ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง ความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินชีวิต แก้ไขปัญหาต่างๆ และรู้จักการใช้สติปัญญามาพลิกแพลงในการแก้ไขปัญหาในการดำเนินชีวิต

สรุปได้ว่า ความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง การมีความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ สามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถทางด้านการเรียนรู้ การจดจำ การวินิจฉัย และการตัดสินใจ โดยนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3.2 ความสำคัญของความสามารถทางสติปัญญา

อดัม คิลป์ สาราณยาตม์ (2544, หน้า 57) กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญาว่า บุคคลที่มีลักษณะเป็นผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่รอบรู้ เฉลียว

ฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบดี ทนต่อเหตุการณ์และสภาวะที่เกิดขึ้น มีความสามารถและมีทักษะในการสร้างอิทธิพลจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความร่วมมือพร้อมใจกันปฏิบัติงานต่างๆ

สมศักดิ์ ขาวลาภ (2544, หน้า 35) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทางด้านสติปัญญา คือ ความฉลาดและมีไหวพริบ สมองเนียนแหลมเต็มไปด้วยความรู้ ทันโลก ทันทเหตุการณ์ ไม่มีใครอยากตามผู้นำที่เสียที่ผู้อื่นอยู่เสมอ ความฉลาดไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้บริหารทุกประเภท ความฉลาดไหวพริบจะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัด รู้กระบวนการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 43) กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถทางสติปัญญาไว้ ดังนี้

1. คนที่มีความสามารถทางสติปัญญาด้านภาษาจะทำการสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ดี คือ 1.1) สามารถจับใจความได้ดีจากการฟังสิ่งต่างๆ 1.2) สามารถถ่ายทอดความคิดโดยการพูดได้ชัดเจน 1.3) สื่อสารได้ความชัดเจนตรงประเด็น 1.4) สามารถอ่านหนังสือต่างๆ ได้ถูกต้อง เข้าใจความหมาย จับใจความได้ดี 1.5) เขียนถ่ายทอดความรู้สึก ความรู้ข้อมูลได้ถูกต้องชัดเจนและสามารถเขียนถ่ายทอดได้หลากหลายแนวทาง

2. คนที่มีความสามารถทางสติปัญญาด้านตรรกะจะทำการสิ่งต่างๆ เหล่านี้ได้ คือ 2.1) เป็นคนที่คิดเป็นระบบ มีเหตุผลในการคิด 2.2) มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คือ คิดพิจารณาส่วนย่อยของประเด็นให้เห็นภาพชัดเจน 2.3) มีความสามารถในการคิดสังเคราะห์ คือ ประมวลเชื่อมโยงแง่มุมความคิดรวบยอดและประเด็นต่างๆ ให้เป็นเรื่องเดียวกัน 2.4) มีความสามารถในการคิดอย่างมีวิจารณญาณ คือ นำเหตุผลข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจ เชื่อหรือไม่เชื่อ ทำหรือไม่ทำ 2.5) มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา คือ การประมวลสาเหตุของปัญหา หาวิธีแก้ปัญหาที่หลากหลายและเลือกแนวทางที่สามารถแก้ปัญหาได้เกิดผล 2.6) มีความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ คือ สามารถคิดได้คล่องหลากหลายแนวทาง คิดได้แตกต่างจากคนอื่น คิดยืดหยุ่น ไม่ยึดติด 2.7) มีความสามารถในการใช้จำนวน เข้าใจความเป็นนามธรรมของจำนวน และ 2.8) มีทักษะกระบวนการวิทยาศาสตร์อย่างรอบด้าน ทั้งทักษะขั้นพื้นฐานและทักษะขั้นสูง

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 70) กล่าวถึงความสำคัญของคุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญาว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพส่วนใหญ่จะมีระดับสติปัญญาดี ส่วนผู้นำที่มีระดับความสามารถทางสมองต่ำ จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

คาร์เวลล์ (Carvell, 1980, p.21) กล่าวถึงความสำคัญทางสติปัญญาของผู้นำว่า ผู้นำที่มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด มีความรอบรู้ในด้านการปฏิบัติงานและเรื่องอื่นๆ ก็สามารถที่จะบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จและนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้

การ์ตเนอร์ (Gardner, 1983, para. 2) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญาว่า ความสามารถทางสติปัญญามีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ถ้ามีปัญญาด้านถ้อยคำ-ภาษา (linguistic intelligence) เกี่ยวกับเรื่องคำ ทั้งพูดและเขียน ผู้ที่มีปัญญาด้านนี้จะแสดงความสามารถในเรื่องคำและภาษา มักจะเก่งการอ่าน การเขียนการเล่าเรื่อง และจดจำคำพร้อมกับวัน เดือน ปี ได้ดี มีแนวโน้มเรียนได้ดีที่สุดผ่านการอ่าน การจดบันทึก ฟังการสอน และผ่านการอภิปรายถกเถียง และมักมีทักษะการอธิบาย การสอน การปราศรัยหรือพูดจูงใจ จะเรียนภาษาต่างประเทศได้อย่างสบาย เพราะมีความจำเรื่องคำได้ดี สามารถนึกย้อนหลังได้ และมีความสามารถเข้าใจและจัดการโครงสร้างประโยคได้

สรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารมีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะการมีปัญญารอบคอบ ความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ สามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถทางด้านการเรียนรู้ การจดจำ และการวิจัย ตัดสินใจ ศึกษา และเข้าใจได้จากประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นปัจจัย ซึ่งให้เห็นถึงพฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะแสดงออกมาให้บุคคลทั่วไปได้ทราบถึงความสามารถทางสติปัญญา เช่น มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ในความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม รู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น และความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิตและมีความสุขสงบทางใจ ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษาและการบริหารงาน

3.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญา

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2543, หน้า 97-101) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านความสามารถทางสติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษามี 15 ประการ ดังนี้ 1) มีความสามารถในการแปลแผนให้ผู้อื่นได้ 2) มีเจตคติชอบสืบสวน 3) ตระหนักในบทบาทของตนเอง 4) มีความสามารถในการก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ 5) มีทักษะในการปฏิบัติงาน 6) ฉลาด 7) มีความคิดริเริ่ม 8) มีความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องเด็กและความเจริญงอกงามของเด็ก 9) มีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคม 10) รู้จุดอ่อนของตนเอง 11) เข้าใจทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการศึกษา 12) มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารความหมาย 13) มีความสามารถในการวางแผนได้อย่างดีและเป็นระบบ 14) เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล และ 15) มีความรู้กว้างขวาง

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 69) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงถึงความสามารถทางสติปัญญา ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความสามารถในเชิงจินตนาการ 2) ด้านความสามารถในการสร้างสรรค์ 3) ด้านการมีวิจารณญาณ 4) ด้านความสามารถในการปรับตัว และ 5) ด้านความรู้ในเหตุการณ์ต่างๆ

ทิตนา แคมมณี (2545, หน้า 86-88) กล่าวว่า ความฉลาดของคนไม่ได้แสดงออกมาเพียงแค่ความสามารถทางภาษาและคณิตศาสตร์เท่านั้น แต่เป็นความฉลาดที่หลากหลายที่

เรียกว่า multiple intelligence หรือ พหุปัญญา ซึ่งนักจิตวิทยาชาวอเมริกาชื่อ การ์ดเนอร์ (Gardner) กล่าวว่า คนเราทุกคนมีความสามารถทางสมองหลายด้านด้วยกัน โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์ทุกคนจะมีความฉลาด 8 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยด้านต่างๆ ดังนี้

1. ความฉลาดด้านภาษา (linguistic intelligence) หมายถึง ความสามารถด้านภาษา การพูดจาโน้มน้าวผู้อื่น ความสามารถด้านการเขียน ความสามารถด้านบทกวี มีความสามารถในการจำวันเดือนปี และคิดประดิษฐ์คำ

2. ความฉลาดด้านการคำนวณ (logical-mathematical intelligence) หมายถึง ความสามารถในการใช้เหตุผล การคำนวณ ความสามารถด้านจำนวนตัวเลข ความสามารถในการแก้โจทย์ปัญหา ความสามารถในการวิเคราะห์คิดเป็นระบบ

3. ความฉลาดด้านมิติสัมพันธ์ (spatial intelligence) หมายถึง ความสามารถในการสร้างภาพในสมอง ความสามารถในการสร้าง จินตนาการสร้างภาพต่างๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อน ตัวอย่างเช่นสถาปนิกสร้างภาพตึก หรือเมืองขึ้นจากภาพจินตนาการ ความสามารถในการอ่านภาพแผนที่ แผนที่ภูมิ ความสามารถในด้านจินตนาการ สร้างสรรค์

4. ความฉลาดด้านกายภาพหรือร่างกาย (bodily- kinesthetic intelligence) หมายถึง ความสามารถในการใช้สรีระ ร่างกาย ความสามารถในการเล่นกีฬาที่ใช้สรีระร่างกายได้อย่างคล่องแคล่ว ความสามารถในการเต้นรำ การแสดง และรวมถึงความสามารถในด้านหัตถกรรม และการใช้เครื่องมือต่างๆ การเคลื่อนไหว การสัมผัส และใช้ภาษาท่าทาง

5. ความฉลาดด้านดนตรี (musical intelligence) หมายถึง ความสามารถในด้านดนตรี ความสามารถด้านการร้องเพลง จังหวะเสียงที่มีความแตกต่างได้ดี สามารถจำทำนอง จังหวะเพลง เสียงดนตรีได้ดี มีความสามารถในการเล่นเครื่องดนตรี

6. ความฉลาดด้านทักษะสังคม (interpersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถในการเข้าสังคม การเป็นมิตรกับคนอื่นได้ง่าย ความสามารถเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น ความสามารถในการสื่อสารการจัดการและความเป็นผู้นำ ชอบพูดคุยกับผู้อื่นมีมนุษยสัมพันธ์ดี สามารถบริหารความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7. ความฉลาดด้านบุคลิก (intrapersonal intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเข้าใจตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจถึงศักยภาพของตนเอง สามารถตั้งเป้าหมายในชีวิตได้อย่างเหมาะสม ชอบการทำงานคนเดียว ใช้เวลาในการคิดใคร่ครวญ และทำตามความสนใจของตนเอง

8. ความฉลาดด้านธรรมชาติ (naturalist intelligence) หมายถึงความสามารถในการมองเห็นความงาม ความสัมพันธ์ของสรรพสิ่งในธรรมชาติ รักธรรมชาติ

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 45-47) กล่าวถึง ลักษณะความสามารถทางสติปัญญา และคุณภาพทางสมองเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้นำ ประกอบด้วยความสามารถ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถทางด้านภาษา (verbal ability) ผู้นำต้องมีความสามารถทางด้านภาษา สัญญลักษณ์ เพราะทุกสิ่งทุกอย่างที่ผู้นำต้องเกี่ยวข้องล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องเกี่ยวข้องกับถ้อยคำการพูด การอ่าน การทำรายงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญของระบบสื่อสารของผู้นำ

2. ความสามารถทางด้านความมีเหตุผล (reasoning ability) ความสามารถด้านนี้เป็นความสามารถในการเปรียบเทียบ และการแปลความหมายอย่างมีเหตุและผล จากสัญลักษณ์ที่ปรากฏสามารถตีความทางภาษาเป็นตัวเลข และจากตัวเลขเป็นเรียงความได้ ความมีเหตุผลเป็นสิ่งสำคัญของผู้นำ เพราะทำให้บุคคลดังกล่าวสามารถที่จะหาเหตุผลต่างๆ จากสาเหตุต่างๆ กัน เพื่อสรุปและแปลความหมายได้

3. ความสามารถจดจำ (memory ability) ความสามารถทางด้านความจำเป็นสิ่งสำคัญ เพราะความจำ เป็นพื้นฐานของความสามารถทางด้านสมองและความสามารถที่จะนำมาปฏิบัติได้ และสามารถนำมาถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นในองค์กรได้

4. ความสามารถด้านการรอบรู้ (general mental ability) เป็นความสามารถในทางสารสนเทศ การเรียนรู้ในการรวบรวมและการแยกแยะปัญหา สรุปย่อปัญหาต่างๆ ได้

5. ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ (judgment ability) ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นความสามารถที่สำคัญของผู้นำที่ต้องซึ้งใจใคร่ครวญเกี่ยวกับการตัดสินใจ โดยเฉพาะการตัดสินใจเกี่ยวกับการวางแผนในองค์กร

6. ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ (flexibility ability) เป็นความสามารถทางสติปัญญาและการวินิจฉัยสั่งการอันทำให้งานเกิดความสำเร็จได้

สิทธิชัย เครือทิวา (2548, หน้า 40-41) กล่าวว่า พฤติกรรมความมีสติปัญญาของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกมานั้น ควรมี 13 ประการ ดังนี้

1. ความมีเหตุผล หมายถึง การแสดงให้เห็นถึงการเป็นผู้ที่รู้จักฟัง และเลือกเอาความคิดเห็นที่ดีของผู้ร่วมงาน

2. ความยั้งคิด หมายถึง การรู้จักใช้สติให้รอบคอบในการจะตัดสินใจก่อนที่จะสั่งการหรือปฏิบัติ

3. ความรอบรู้ในการปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่ หมายถึง ต้องแสดงให้เห็นถึงบทบาทของการใช้ภาวะผู้นำอย่างเชี่ยวชาญในการปฏิบัติตน

4. ความว่องไวกระฉับกระเฉง หมายถึง บุคลิกที่คล่องแคล่ว สามารถประสานงานกับผู้อื่นได้อย่างรวดเร็ว ว่องไว

5. การใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทันต่อเหตุการณ์เสมอ หมายถึง สามารถใช้ความคิดในการปฏิบัติงาน ริเริ่มสิ่งใหม่ให้กับองค์กร เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างสร้างสรรค์

6. การบริหารที่ชาญฉลาดสามารถแก้ปัญหา หมายถึง การแก้ไขปัญหาในระยะสั้น และระยะยาว โดยใช้กระบวนการบริหารได้อย่างถูกต้องตามหลักการ

7. ความสามารถในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ หมายถึง การใช้ความจริงใจและความยิ้มแย้มแจ่มใสสร้างบรรยากาศในการทำงานกับผู้ร่วมงานในทุกโอกาส

8. ความสามารถในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานได้ หมายถึง ต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกปลอดภัยเมื่ออยู่ใกล้ และเป็นที่พึ่งให้ผู้ร่วมงานได้ในทุกโอกาส

9. ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสาร หมายถึง การใช้ภาษาในการสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงานตลอดจนผู้อื่นเกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงาน

10. ความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน หมายถึง การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

11. การดำเนินงานอย่างชาญฉลาด หมายถึง การบริหารงานด้วยความรอบคอบ รู้จักใช้คนให้ถูกต้องและสัมพันธ์กับงาน

12. ความเป็นประชาธิปไตย หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม และรู้สิทธิหน้าที่ของทุกคนในองค์กร

13. ความเป็นผู้มีประสบการณ์และความรอบรู้กว้างขวาง หมายถึง การนำประสบการณ์ที่ผ่านมา เครื่องมือในการบริหารงานและแก้ไขสถานการณ์ต่างๆ พร้อมทั้งต้องศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา สามารถนำไปถ่ายทอดได้อย่างดี

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2555, ย่อหน้า 2) กล่าวถึงองค์ประกอบของสติปัญญาว่าประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. ความดี หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ได้แก่ 1) ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง เช่น รู้อารมณ์และความต้องการของตนเอง ควบคุมอารมณ์และความต้องการได้ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม 2) ความสามารถในการเห็นใจผู้อื่น เช่น ใส่ใจผู้อื่น เข้าใจและยอมรับผู้อื่น และการแสดงความเห็นใจอย่างเหมาะสม และ 3) ความสามารถในการรับผิดชอบ เช่น รู้จักการให้ รู้จักการรับรู้ รู้จักรับผิดชอบ รู้จักให้อภัย และการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม

2. ความเก่ง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักตนเอง มีแรงจูงใจ สามารถตัดสินใจ แก้ปัญหาและแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น ได้แก่ 1) ความสามารถในการรู้จักและสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง เช่น รู้ศักยภาพของตนเอง สร้างขวัญและกำลังใจให้ตนเองได้ และมีความมุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงเป้าหมาย 2) ความสามารถในการตัดสินใจและแก้ปัญหา เช่น รับรู้และเข้าใจปัญหา มีขั้นตอนในการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม และ มีความยืดหยุ่น และ 3) ความสามารถในการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เช่น รู้จัก

การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม แสดงความเห็นที่ขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

3. ความสุข หมายถึง ความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเองพอใจในชีวิต และมีความสุขสงบทางใจ ได้แก่ 1) ความภูมิใจในตนเอง เช่น เห็นคุณค่าในตนเอง เชื่อมมั่นในตนเอง 2) ความพึงพอใจในชีวิต เช่น รู้จักมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน พพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ และ 3) ความสงบทางใจ เช่น มีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย มีความสงบทางจิตใจ

คาร์เวลล์ (Carvell, 1980, pp.25-26) กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถทางสติปัญญา ประกอบด้วยคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ใช้วิธีการดำเนินงานอย่างชาญฉลาด 2) มีความเป็นประชาธิปไตย 3) การแก้ปัญหาที่เป็นระบบ 4) การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ 5) การสร้างบรรยากาศของการทำงานที่ดี 6) มีความรู้ก้าวหน้าทันเหตุการณ์ 7) มีการพัฒนาปรับปรุง 8) มีประสบการณ์และความรู้กว้างขวาง และ 9) มีการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงานดี

สเต็มเบิร์ก (Sternberg, 1985, p.128) กล่าวว่า องค์ประกอบด้านสติปัญญาของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ประการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ ซึ่งเป็นเชาว์ปัญญาเชิงองค์ประกอบ (analytic : componential intelligence) หมายถึง ความสามารถในการคิด การเรียนรู้ การหาความรู้ การวางแผน การทำงานและคิดยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหา ว่ามี 3 ประการ ได้แก่ 1.1) เลือกปัญหาและยุทธศาสตร์ในการแก้ปัญหาลดจนการตรวจสอบเรียกว่า meta component 1.2) ทำจริงตามที่เลือกใน 1.1 เรียกว่า performance component และ 1.3) รับความรู้และข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มพูนความรู้ใหม่ เรียกว่า knowledge acquisition component

2. ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นเชาว์ปัญญาเชิงประสบการณ์ (creative : experiential intelligence) หมายถึง ความสามารถในการสู่สถานการณ์ใหม่หรืองานใหม่ แก้ปัญหาด้วยความคิดสร้างสรรค์ แสดงออกใน 2 ลักษณะคือ รู้แจ้งในปัญหาและวิธีแก้ปัญหาใหม่ ลักษณะหนึ่ง อีกลักษณะหนึ่ง คือ คิดและแก้ปัญหาใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอัตโนมัติ

3. การปฏิบัติ ซึ่งเป็นเชาว์ปัญญา เชิงการปรับตัว (practical : contextual intelligence) หมายถึง การปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อความอยู่รอดในการปรับตัวนั้นทำได้ใน 3 ลักษณะ ได้แก่ 3.1) ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม (adaptation) 3.2) เลือกปรับตัวตามความเหมาะสม (selection) และ 3.3) เปลี่ยนสิ่งแวดล้อมใหม่ (shaping)

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1994, pp.74-75) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถทางสติปัญญาจะเป็นบุคคลที่มีความเฉลียวฉลาด จับไวทางความคิด มีความรอบรู้ มีเหตุผล มี

วิสัยทัศน์ ตัดสินใจได้ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยคุณลักษณะผู้นำนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้ความคิดและมีการตัดสินใจในการบริหารอยู่เสมอ

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของความสามารถทางสติปัญญา หมายถึง การมีความรอบรู้และความเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ สามารถใช้ความคิดอย่างสมเหตุสมผล มีความสามารถทางด้านการเรียนรู้ การจดจำ การวินิจฉัย และการตัดสินใจ ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความคิดรอบคอบ รอบรู้ เฉลียวฉลาด ตามบทบาทหน้าที่ 2) สามารถวิเคราะห์และคาดการณ์ได้ดี 3) ความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม 4) ความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 5) ความสามารถในการแสวงหาความรู้ในการบริหารสถานศึกษา 6) บริหารงานโดยมีระบบระเบียบในการคิดอย่างเหมาะสม 7) ความสามารถในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน 8) ความสามารถในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้ร่วมงาน 9) ความสามารถในการพัฒนาปรับปรุงงาน และ 10) ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อสารเพื่อให้ผู้ร่วมงานเข้าใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

4.1 ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

วิจิตร อาวะกุล (2542, หน้า 26) กล่าวถึง มนุษยสัมพันธ์ว่า หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวข้งกันระหว่างมนุษย์ด้วยกันหรือความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มบุคคลหรือสังคม รวมไปถึงการทำงานอย่างมีความสัมพันธ์เกิดประสิทธิภาพด้วย

ธีรฤทธิ ประทุมพรรัตน์ (2543, หน้า 191) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกในรูปของการสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความพอใจและสบายใจในการทำงานร่วมกัน

อำนาจ แสงสว่าง (2544, หน้า 99) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหา เพื่อทำความเข้าใจ โดยการใช้ลักษณะรูปแบบการ ติดต่อสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคล เป็นผล ก่อให้เกิดความเชื่อมโยง เพื่อให้ได้ผลสำเร็จ ตามเป้าหมายขององค์การ ของแต่ละบุคคล ที่ได้กำหนดไว้

จรัส จิตอร่าม (2545, หน้า 17) กล่าวถึง มนุษยสัมพันธ์ตามแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารรู้จักสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร รู้จักใช้ความสามารถที่มีอยู่ในตัวครูแต่ละคนให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสถานศึกษา รู้จักประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือแก่บรรดาครูและบุคคลอื่นในสถานศึกษาและในสังคมโดยทั่วไป

ลีนา ลีมอภิชาติ (2548, หน้า 3) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างตัวผู้บริหารกับบุคคลอื่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ รักใคร่นับถือ รวมทั้งเกิดความศรัทธาที่จะนำไปสู่ความร่วมมือซึ่งกันและกัน

แคทซ์ (Katz, 1978, p.42) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารจะต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภทที่มีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติและค่านิยม ดังนั้นผู้บริหารจะต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภท ต้องมีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์นี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยาศึกษา ความต้องการของมนุษย์ ขบวนการหมู่พวกและสังคมจิตวิทยา

เดวิส (Davis, 1981, p.152) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเกี่ยวข้องกันของบุคคลในการกระทำใดๆ ก็ตาม ไม่ว่าในวงการธุรกิจ ราชการ สมาคม หรือหน่วยงานใด มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นการศึกษาถึงพฤติกรรม และการกระทำตอบโต้ของบุคคลที่ทำงานเป็นการพยายามดำเนินการเพื่อให้ได้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม ในสถานการณ์ที่เป็นอยู่ ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นเรื่องของการจูงใจบุคคล (motivation) และให้ทำงานเป็นทีม (teamwork) ในลักษณะที่จะตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล และทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเป็นเรื่องของการมุ่งสู่การกระทำหรือการปฏิบัติการที่เป็นผลนั่นเอง

ไพเซย์ (Paisey, 1981, p.96) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการกระตุ้นส่งเสริมให้คนใช้ความพยายามของเขาอย่างเต็มที่เพื่องานและทุ่มเทให้กับองค์กรที่เขาสังกัดอยู่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่พึงประสงค์ โดยวิธีการที่ไม่กระทบกระเทือนต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร และเป็นวิธีการที่ทุกคนเข้าใจชัดเจน คือ ช่วยเหลือบุคลากรเหล่านั้นเกิดความมั่นใจว่าเขาสามารถปฏิบัติงานได้

เดรก และโร (Drake, & Roe, 1996, p.29) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ทักษะที่ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

เกลเลอร์แมน (Gellerman, 1995, p.29) ได้อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง วิธีการที่บุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรเดียวกัน คิดและมีการกระทำระหว่างกันและกันภายในองค์กร

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการปฏิบัติตนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เข้าใจและเกิดความ

ร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กร มีความพอใจและสบายใจในการทำงานร่วมกัน

4.2 ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญ (2541, หน้า 2) กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการสร้างสถาบันหรือองค์การทางสังคม เพราะจะทำให้มนุษย์เริ่มเรียนรู้ความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานความเป็นมนุษย์เท่ากัน เรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน คนเก่งที่มีความสามารถสูงถ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ก็กลายเป็นบุคคลที่เปล่าประโยชน์ เพราะไม่มีโอกาสที่จะปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนและแสดงความสามารถให้ปรากฏแก่กลุ่มคน และความเก่งนั้นก็ไร้ค่าและหมดความหมายไปในที่สุด เพราะไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสังคมได้

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ (2542, หน้า 48) กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ว่า มนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นเรื่องการศึกษาหาวิถีทางของผู้บริหารที่ทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และในขณะเดียวกันวิถีทางต่างๆ ต้องเป็นการส่งเสริมเกื้อกูลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแต่ละคนโดยทั่วไปอย่างมีความสุขพอสมควรแก่อัตภาพอีกด้วย

วิจิตร อาวะกุล (2542, หน้า 26) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญ 7 ประการ ดังนี้

1. ความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างมนุษย์ อันจะก่อให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคม
2. ช่วยให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจกัน เข้าใจดีต่อกัน
3. ส่งเสริมและธำรงรักษาไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ให้บังเกิดความร่วมใจ พื่อใจในการทำงาน
4. ช่วยให้งานสำเร็จลุล่วง และบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน องค์การร่วมกันอย่างราบรื่น
5. ช่วยให้เกิดความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียว อันเป็นสิ่งที่จะช่วยป้องกันความขัดแย้ง ระวังสงสัย ไม่ไว้วางใจกัน
6. ช่วยให้เกิดความสมัคสมานสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน

7. เพื่อนำความหวัง ความตั้งใจของชีวิตไปสู่ความสำเร็จและความรุ่งโรจน์

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 29) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความเข้าใจ รักใคร่ นับถือ และศรัทธาซึ่งกันและกันในหมู่คณะ 2) ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ 3) ทำให้เกิดบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร เป็นกันเอง และมีความอบอุ่นในการทำงาน 4) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพ 5) ทำให้ทุกคนมีความสุขในการทำงานและทำงานเป็นทีม 6) ทำให้

ทุกคนเกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และมุ่งมั่นในการทำงาน 7) ทำให้ลดความขัดแย้งในองค์กร และ 8) ทำให้เกิดพลังกลุ่มผู้ทำงานด้วยกัน

โนวาวิช (2553, ย่อหน้า 2) ได้กล่าวถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ว่ามีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้เกิดสร้างความสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มสังคมในหมู่คณะ
2. ทำให้การบริหารงานต่างๆ สามารถก่อให้เกิดการรวมพลัง เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความรักใคร่ สมัคสมานสามัคคีในการปฏิบัติงาน
3. ทำให้สังคมปกติสุข คนในสังคมนั้นๆ อยู่ดีมีสุข
4. ทำให้สร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างสรรค์สังคม
5. ทำให้งานต่างๆ ประสบความสำเร็จ อาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกัน งานจึงจะประสบความสำเร็จ
6. ทำให้คนแตกต่างจากสัตว์อื่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจ ดังนั้นในการอยู่ร่วมกันจึงทำให้มนุษย์รู้ถึงความรักใคร่และไมตรีที่มีให้กัน รวมถึงความต้องการที่จะบรรลุจุดหมายด้วยความภูมิใจ
7. ทำให้บุคคลยอมรับนับถือกัน ตระหนักในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์
8. ทำให้งานทุกอย่างบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ เพราะทุกคนเคารพในการแสดงความคิดเห็นและพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ และการประสานงานที่ดี
9. ทำให้คนคล้อยตามได้ หากทำให้จิตใจเขาคล้อยตามได้บุคคลจะเกิดความชื่นชอบ และจะพัฒนาความชื่นชอบจนเกิดความศรัทธา และเมื่อบุคคลเกิดความศรัทธา บุคคลก็ยินดีที่จะปฏิบัติตาม

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2555, ย่อหน้า 3) กล่าวว่า ปัจจุบันคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human relations) มีความสำคัญและมีบทบาทต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การประกอบธุรกิจหรือการดำเนินชีวิต เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์หรือเป็น ทักษะด้านมนุษย์ (human skills) ที่มนุษย์จำเป็นต้องนำมาใช้ในการติดต่อสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะเป็นผู้ที่ได้เปรียบเพราะสามารถประสานงานกับบุคคลอื่นๆ เพื่อผลสำเร็จของการบริหารงานได้ ทำให้มนุษยสัมพันธ์กลายเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งของความสำเร็จของมนุษย์ อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารแม้จะเก่ง มีความสามารถหรือมีอำนาจมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าปราศจากซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างยั่งยืนย่อมมีน้อยลง

ความรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ (2555, ย่อหน้า 1) กล่าวว่าคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญกับมนุษย์ ซึ่งสาเหตุและความจำเป็นที่ต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์เนื่องจากสาเหตุ ดังนี้

1. ความว่าเหว เพราะว่าเป็นมนุษย์เป็นสัตว์สังคม จะอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้จะรู้สึกเหงา จึงต้องสร้างและใช้มนุษยสัมพันธ์โดยการคบเพื่อนเพื่อให้คลายเหงา
2. ความรัก มนุษย์ต้องการแสดงออกซึ่งความรัก หมายถึง รักบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องการให้เขารักตอบด้วยจะแสดงออกในรูปของการรักเพื่อนเพศเดียวกันหรือต่างเพศ ทั้งความรักอันบริสุทธิ์และความรักด้วยเพศสัมพันธ์
3. ความปลอดภัย มนุษย์ต้องรวมกลุ่มกันและสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลหรือกลุ่มที่จะช่วยให้เขาปลอดภัยได้ เช่น บุคคลพยายามรู้จักกับเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มีอำนาจหรือมีอิทธิพลต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของตนเอง
4. การปฏิบัติงาน มนุษย์ไม่อาจปฏิบัติงานโดยลำพังตนเองได้ จะต้องอาศัยหรือเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ ดังนั้นมนุษย์จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน จะต้องสร้างทางเดินของตนไว้โดยผูกสัมพันธ์ไมตรีกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในลักษณะรู้อยู่ไม่สู้รู้จักกันทำให้การปฏิบัติงานราบรื่นและสำเร็จเรียบร้อย
5. ความสำเร็จ มนุษย์ทั้งหลายต่างก็หวังที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายหรือตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารองค์การจะต้องคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การโดยจัดกิจกรรมต่างๆ ทำให้สมาชิกในองค์การรู้จักกันและสามารถประสานงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี
6. สังคมมนุษยสัมพันธ์เป็นการให้มนุษย์รักกัน ชอบพอกัน ให้การยอมรับและคบหาสมาคมซึ่งกันและกันอันจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม
7. เศรษฐกิจ มนุษยสัมพันธ์เพิ่มผลผลิตได้ เพราะมนุษย์มีจิตใจที่เป็นปกติ และเป็นสุข เนื่องจากมีมนุษยสัมพันธ์ย่อมสร้างงานและเพิ่มผลผลิตได้ ในขณะเดียวกันการมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจได้
8. การเมืองมนุษยสัมพันธ์ช่วยประสาน หรือจะช่วยแก้ไขปัญหาทางการเมืองได้ในลักษณะที่เรียกว่า “กาบใจ”

แคทซ์ (Katz, 1986, p.205) กล่าวถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่า ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ทุกประเภท หรือเรียกได้ว่า เก่งคน มีความสามารถในการเสริมสร้างความร่วมมือร่วมใจระหว่างสมาชิกในหน่วยงาน มีความสมดุลระหว่างคนกับงาน รู้จักยอมรับเมื่อมีข้อบกพร่อง ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเอง มีความมั่นใจในตนเอง เข้าใจผู้อื่น ใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

สรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญสำหรับผู้บริหาร มนุษยสัมพันธ์มีบทบาทและมีความสำคัญต่อการสร้างสถาบันหรือองค์การทางสังคม เรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน เป็นการศึกษาหาวิถีทางของผู้บริหารที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล และในขณะเดียวกันวิถีทางต่างๆ ต้องเป็นการส่งเสริมเกื้อกูลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานแต่ละคนโดยทั่วไปอย่างมีความสุขพอสมควรแก่อัตภาพอีกด้วย มนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างมนุษย์ เกิดความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อถือ ไว้วางใจกัน เข้าใจดี

ต่อกัน เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ลดความขัดแย้งในองค์กร อาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารแม้จะเก่ง มีความสามารถหรือมีอำนาจมากเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าปราศจากซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โอกาสที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานอย่างยั่งยืนย่อมมีน้อยลง

4.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์

วัชร บุรณสิงห์, และอารมณ ฉนวนจิตร (2543, หน้า 151) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารควรยึดถือหลักปฏิบัติ ดังนี้

1. รู้จักพูดจาและทักทายปราศรัยคนทั่วไป โดยใช้คำพูดที่ไพเราะอ่อนหวาน หวังดี พูดในเชิงบวกและในทางที่เป็นประโยชน์ การติชม หรือวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นควรเป็นไปอย่างสร้างสรรค์และนุ่มนวล ไม่พูดให้ร้ายผู้อื่น
2. ยิ้มแย้มแจ่มใส และเป็นกันเองกับผู้อื่น แสดงความมีไมตรีจิตด้วยความจริงใจ ไม่เสแสร้ง
3. พยายามจดจำชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับบุคคลที่พบปะ คนทุกคนย่อมต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การที่สามารถเรียกชื่อและรู้ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับบุคคลได้ถูกต้อง พร้อมทั้งเลือกส่วนที่ดีมาเป็นหัวข้อสนทนา ย่อมทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจ พอใจและรู้สึกว่าคุณค่ามีความสำคัญเมื่อทำงานร่วมกัน
4. มีความจริงใจต่อผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง ไม่เสแสร้งแกล้งทำหรือต่อหน้าแสดงการกระทำอย่างหนึ่งและลับหลังแสดงอีกอย่างหนึ่ง ย่อมทำให้ผู้อื่นเคลือบแคลงหรือไม่เชื่อถือต่อคำพูดหรือการกระทำที่แสดงออกมา
5. มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และช่วยเหลือผู้อื่น รู้จักการให้ ให้ความรักเอาใจใส่ต่อผู้อื่น ให้อภัยของ รู้จักให้อภัย และช่วยเหลือผู้อื่นเท่าที่จะทำได้โดยไม่เกิดภัยหรือเกิดโทษต่อตนเอง
6. มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผลไม่ละเลยความคิดของคนอื่นที่ไม่เหมือนกับของตนเอง หรือกล่าวหาว่าไม่ถูกต้องโดยไม่นำมาคิดหรือวิเคราะห์ให้รอบคอบเสียก่อน ความมีเหตุผลจะช่วยให้ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออกกล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะช่วยให้สัมพันธภาพ และการทำงานเป็นไปอย่างดีและราบรื่น
7. ความอดทนและเยือกเย็น สามารถควบคุมอารมณ์ได้เป็นอย่างดีไม่ว่าความหรือโมโหโทโสง่าย
8. การมองโลกในแง่ดี ย่อมทำให้เป็นคนที่มีแจ่มใส ไม่เคร่งเครียดทำให้มองสภาพหรือปัญหาต่างๆ ได้ดี และได้ภาพที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากกว่าคนที่มองโลกในแง่ร้าย เพราะปราศจากอคติและความขุ่นมัวต่างๆ
9. การมีอารมณ์ขัน ย่อมทำให้ทั้งตนเองและผู้อยู่รอบข้างไม่เครียดจึงทำให้ตนเองและผู้อื่นมีความสุข ส่งผลให้การทำงานเป็นไปในทางบวก

10. ความสามารถในการติดต่อกับบุคคลต่างๆ รู้จักจังหวะและมารยาทในการติดต่อ มีศิลปะในการพูด โน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้เห็นคล้อยตามหรือทำงานตามได้ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่ยโสโอหัง ย่อมเป็นที่ประทับใจของผู้ที่ได้คบหาสมาคมด้วย

11. การให้บริการช่วยเหลืออยู่เสมอ ยินดีและเต็มใจให้ความช่วยเหลือให้การบริหารแก่ผู้อื่นตามโอกาสและจังหวะที่เหมาะสม มีใจคอยแต่รับบริการผู้อื่นแต่เพียงฝ่ายเดียว และไม่ขอรับบริการหรือขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นโดยไม่จำเป็น

12. เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ต้องเป็นผู้ที่เปิดตัวเองก่อน ต้องเข้าสมาคมสังสรรค์กับผู้อื่นตามสมควร เนื่องจากการเข้าร่วมกิจกรรมกับผู้อื่นจะสร้างประโยชน์ต่อการทำงาน

อำนวยการ แสงสว่าง (2544, หน้า 101) กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์แบ่งเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. การเข้าใจตนเอง เป็นลักษณะการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่าตนเองเป็นใคร มีความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์แค่ไหนระดับใด มีจุดแข็งคือความเก่งและจุดอ่อนคือความไม่เก่งในด้านใดบ้างเรื่องใดบ้าง การเข้าใจตนเองทำให้บุคคลเกิดการรู้สึกยอมรับในคุณค่าแห่งตน นับถือตนเองและรู้จักเข้าใจสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเอง สิ่งที่สำคัญในการเข้าใจตนเองจะช่วยให้เรารู้จักปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ดีมาก

2. การเข้าใจบุคคลอื่น เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของคน ความแตกต่างระหว่างบุคคลความต้องการของบุคคล แรงจูงใจของบุคคล สภาพสิ่งแวดล้อมทำให้เกิดประโยชน์ ในการนำไปใช้ติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้นานัปการ เมื่อเราต้องการไปติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลใดเราต้องทราบก่อนว่าบุคคลนั้นชื่อใดเป็นใคร มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ทางด้านใดอยู่ในระดับใดชอบสิ่งใดไม่ชอบสิ่งใด โปรดปรานในสิ่งใดเป็นพิเศษ มีคุณลักษณะที่เด่นทางด้านใดบ้างเมื่อเรานำเอาบุคคลอื่นที่เราต้องการติดต่อสัมพันธ์มาพิจารณา ดูว่า เรามีความเข้าใจในตัวเขาอย่างไร เรายอมรับในตัวเขาได้แค่ไหน เพื่อจัดระดับคุณค่าและความสำคัญของบุคคลที่เราจะต้องมีการติดต่อสัมพันธ์รวมทั้งการที่เราจะรู้จักปรับตัวให้เข้ากับบุคคลอื่นได้ในการติดต่อสัมพันธ์กัน

3. การเข้าใจสิ่งแวดล้อม เป็นการเรียนรู้ธรรมชาติของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเราและบุคคลอื่นซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และมีส่วนสัมพันธ์กับมนุษยสัมพันธ์ได้แก่ สภาพการณ์เหตุการณ์ สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคต ล้วนแต่มีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมทั้งสิ้นได้แก่ สถาบันครอบครัว สถาบันที่เป็นองค์การ สถาบันการศึกษา หน่วยงาน บริษัท ห้างร้าน โรงงาน รัฐบาล ศาสนา องค์การระหว่างประเทศ ความรู้จากการเข้าใจสิ่งแวดล้อมสามารถนำมาปรับใช้กับตัวเราในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้ดีมากขึ้น

จันทร์ธานี สงวนนาม (2545, หน้า 219) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ในส่วนของผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มี 11 ประการ ดังนี้ 1) มีความยุติธรรม

วางตัวเป็นกลาง 2) มีความจริงใจและเปิดเผย 3) รู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้น้อย มีน้ำใจเป็นประชาธิปไตย 4) พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อสร้างความเชื่อถือให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 5) แม่นยำในระเบียบ กฎเกณฑ์ สามารถให้คำแนะนำลูกน้องได้ 6) ปรับปรุงบุคลิกภาพให้เป็นที่น่าเคารพ นับถือและประทับใจแก่ผู้รู้จักและผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย 7) มีจิตใจหนักแน่น ไม่หุบเบา รู้จักแยกแยะระหว่างเรื่องส่วนตัวและเรื่องส่วนรวมออกจากกัน 8) ติดตามและให้คำแนะนำในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมควร 9) ไม่แสดงอารมณ์และติเตียนผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าบุคคลอื่น 10) ไม่คอยจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทักท้วงเมื่อเห็นว่าทำผิดและรู้จักให้อภัย และ 11) รู้จักให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา และยกย่องชมเชยตามสมควรในสภาวะที่เหมาะสม

อนันท์ งามสะอาด (2547, หน้า 1-2) กล่าวถึงคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานไว้ ดังนี้ 1) หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น 2) เติบโตทำงานร่วมกับผู้อื่น 3) ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 4) มีความเสียสละ 5) เรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น 6) เติบโตเข้าร่วมกิจกรรมกับคนอื่น 7) เสนอตัวช่วยเหลือการทำงาน 8) ให้คำแนะนำช่วยเหลือ 9) คบหาคนอื่น ด้วยความบริสุทธิ์ใจ และ 10) แสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน และได้กล่าวถึงคุณลักษณะของบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีไว้ ดังนี้ 1) มีท่าทางที่ดี (handsome) 2) มีบุคลิกภาพดี (personality) 3) มีความเป็นเพื่อน (friendliness) 4) มีความอ่อนน้อม (modesty) 5) มีน้ำใจช่วยเหลือ (helpful) 6) ให้ความร่วมมือ (cooperation) 7) มีความกรุณา (kindness) 8) สร้างประโยชน์ (contribution) 9) การสร้างสรรค์ (constructive) 10) มีอารมณ์ดี (good emotion) 11) มีความกระตือรือร้น (enthusiasm) 12) มีความรับผิดชอบ (responsibility) 13) มีความอดทน (patient) 14) มีความขยัน (diligent) 15) มีความพยายาม (attempt) และ 16) มีปฏิภาณ (intelligence)

ศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ (2549, หน้า 52-55) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องมีเคล็ดลับ 12 ประการในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ดังนี้ 1) การบริหารที่ดีต้องเริ่มที่มนุษยสัมพันธ์ 2) แก้ปัญหาคนได้คือยอดนักบริหาร 3) เป็นหัวหน้าคนต้องอดทนและหนักแน่น 4) อย่าปฏิเสธหรือช่วยเหลือโดยไม่ให้เหตุผล 5) การลงโทษทางวินัยมิใช่เครื่องมือปรับปรุงงานเสมอไป 6) คำชมแม้คำเดียว ดีกว่าไม่ได้ชมเสียเลย 7) หยุดนับหนึ่งถึงร้อย 8) อย่าสัญญาในสิ่งที่ท่านทำไม่ได้เป็นอันขาด 9) อย่าซื้อแต่ตัวให้ซื้อหัวใจด้วย 10) อย่าลืมนักพัฒนาคน 11) อย่าให้ความสำคัญกับลูกน้องบางคนจนเกินงาน และ 12) งานนี้ไม่มีใครทำแทนท่านได้

แฮร์ริส (Harris, 1963, p.16) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ว่าประกอบด้วย 7 ประการ ดังนี้ 1) การเข้าอกเข้าใจ 2) การรู้จักสัมผัสภาษา 3) การรู้จักสังเกต 4) การรู้จักการนำอภิปราย 5) ความสามารถสะท้อนความรู้สึกและคิดออกมา 6) การมีส่วนร่วมในการอภิปราย และ 7) การแสดงบทบาทสมมติ

สต็อกดิลล์ (Stogdill, 1994, pp.74-75) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มองโลกในแง่ดี มีความสามารถส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและไว้วางใจ มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถจูงใจและส่งเสริมให้บุคคลมีความร่วมมือกันในการทำงาน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง ปฏิบัติตนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้เข้าใจและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีความพอใจและสบายใจในการทำงานร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) พุดจาสุภาพไพเราะกับทุกคน 2) จิตใจหนักแน่นไม่หุบเบา 3) มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น 4) เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 5) ใส่ใจในเรื่องราวที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา 6) เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน 7) มีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้เต็มศักยภาพ 8) มีความอดทนต่อกริยาทำทางและการกระทำที่ไม่เหมาะสมของผู้อื่น 9) ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และ 10) ยกย่องให้เกียรติเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา

5. ด้านทักษะการบริหาร

5.1 ความหมายของทักษะการบริหาร

เกศนา พันทาเดช (2540, หน้า 29) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษา บริหารงานโดยใช้ทั้งศาสตร์ และศิลป์หรือเป็นกระบวนการในการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องมีไว้ซึ่งกิจกรรมต่างๆ นั้น จากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันจัดขึ้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540, หน้า 24-25) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ทักษะทางการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะบริหารงานและรักษาไว้ซึ่งความร่วมมือของบุคคลในหน้าที่ทำงาน การสร้างความก้าวหน้าและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2542, หน้า 5) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมององค์กรกับความสัมพันธ์ภายนอก เป็นความเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์กรและการส่งผลต่อกัน มีความรู้ที่สามารถวินิจฉัย และประเมินปัญหาต่างๆ

ปราชญา กล้าผจญ, และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2544, หน้า 19) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ผู้บริหารมีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารงานในหน่วยงานที่ตนเองรับผิดชอบ โดยสามารถเข้าใจนโยบาย นานโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมา ทำการวางแผน จัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหา ติดตามประสานงาน ควบคุมรายงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมยศ นาวีการ (2544, หน้า 18) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุมกำลังความพยายามของสมาชิกขององค์กร และใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

ยงยุทธ เกษสาคร (2547, หน้า 28) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง การดำเนินการต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และประสานงาน ที่ดีในหน่วยงานทุกระดับ ตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานระดับล่างจนถึงผู้สั่งการระดับสูงสุด ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผู้กำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ หลักทฤษฎีต่างๆ เพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ฟลิปโป (Flippo, 1970, p.1) ได้กล่าวถึง ทักษะการบริหารว่า หมายถึง กระบวนการในการวางแผน การจัดองค์กรการปกครอง และการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

แคทซ์ (Katz, 1978, p.91) กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจ ออกมาเป็นรูปของการกระทำ

เดรก, และโร (Drake, & Roe, 1996, p.35) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถในการวิเคราะห์เหตุการณ์ และรับรู้แนวโน้มที่เกิดขึ้นสามารถคาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงได้ และมองเห็นส่วนที่เป็นโอกาส ส่วนที่เป็นอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อองค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามบทบาททางการบริหารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความสามารถเปลี่ยนความรู้ ความเข้าใจในการบริหารออกมาในรูปของการกระทำ

5.2 ความสำคัญของทักษะการบริหาร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2540, หน้า 26) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างมาก เพราะสถานศึกษาเป็นระบบย่อยของระบบการศึกษาและระบบสังคม รวมทั้งความเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ดังนั้นการบริหารสถานศึกษายังต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพด้วย

สมศักดิ์ คงเที่ยง, และและอัญชลี โพธิ์ทอง (2542, หน้า 1-2) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังนั้นในการบริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานสถานศึกษา มีทักษะทางการบริหารการศึกษา เทคนิคและวิธีการในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

สุรัฐ ศิลปอนันต์ (2543, หน้า 133-134) กล่าวว่า ทักษะการบริหารสถานศึกษา มีความสำคัญทำให้สถานศึกษามีคุณภาพ การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อทีมปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจนผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษา เป็นผู้พาตัวเข้าแทรกแซงในกิจกรรมต่างๆ เมื่อจำเป็น

มานิตย์ คณะวาปี (2546, หน้า 26) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องทำหน้าที่ประจักษ์ไวยาकरण (conductor) ของวงออร์เคสตรา (orchestra) โดยทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากรให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษามีความสลับซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะปัจจุบันเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆ ด้าน ซึ่งมีผลกระทบต่อการศึกษาและการบริหารการศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ ต้องรู้จักใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลซึ่งต้องขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารเป็นสำคัญ ผู้บริหารที่มีสามัญสำนึกเพียงว่ามีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้นจะไม่ทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพหรือเกิดทักษะในการบริหารงาน แต่ในทำนองเดียวกันกับผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ทักษะการบริหาร มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาและการดำเนินงานทั้งหลายในสถานศึกษา ผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน สถานศึกษา เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารจะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อทีมปรับปรุงสถานศึกษาให้ชัดเจนผู้นำของทีมนี้จะต้องมีความแข็งแกร่ง เป็นผู้คิดยุทธศาสตร์ในการทำงานของทีมและของสถานศึกษา ผู้บริหารที่สามารถปฏิบัติงานจนเกิดความชำนาญและงานนั้นๆ มีประสิทธิภาพ ย่อมแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารงาน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่จะผลักดันกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.3 องค์ประกอบของคุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, หน้า 28-29) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารจะต้องมีทักษะที่พัฒนาและสร้างสะสมได้ตลอดเวลา 5 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะด้านการตัดสินใจ หมายถึง สามารถหาทางเลือกได้ดีกว่า โดยการหาทางเลือก การชั่งน้ำหนักเปรียบเทียบ และมีข้อมูลที่ดีมาประกอบวิเคราะห์ก่อนการตัดสินใจทุกครั้ง

2. ทักษะด้านการวางแผน หมายถึง เก่งคิดและมองการณ์ไกล เพื่อพัฒนางานระยะยาวที่เป็นแผนกลยุทธ์ สำหรับใช้กับอนาคตที่คาดคะเนไว้อย่างรอบคอบ ซึ่งจะเป็นทิศทางให้ทุกฝ่ายวางแผนปฏิบัติ และเดินตามได้อย่างสะดวกเหมาะสมกับหน่วยงาน

3. ทักษะด้านการจัดองค์การ หมายถึง รู้จักตัดสินใจแบ่งงานให้ใครทำ ทำกับใครและทำอย่างไร เพื่อช่วยให้การจัดกลุ่มทีมงานมีประสิทธิภาพการรองรับภารกิจการทำงานตามแผนได้อย่างดี

4. ทักษะด้านการแก้ไขปัญหา หมายถึง สามารถติดตามพบสิ่งผิดปกติจากแผนรวมทั้งทราบถึงสาเหตุการเบี่ยงเบนของแผน ตลอดจนปัญหาที่กำลังเกิดขึ้น ก็เข้าแก้ไขให้ลุล่วงไป โดยการรวบรวมข้อมูลจากหลายด้านมาประกอบการปรับปรุงแก้ไขด้วย

5. ทักษะด้านการสร้างทีมงาน หมายถึง การรู้จักวิธีการสรรหานักบริหารมือดีไว้ในทีม เข้าใจถึงวิธีจัดบรรยากาศ การแก้ไขข้อขัดแย้ง การชักจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยกำลังใจและความใฝ่ฝันที่แรงกล้า รวมทั้งให้เกิดความพร้อมที่จะเข้ามาร่วมรับผิดชอบในผลสำเร็จของตนเอง หมายถึง การรู้จักใช้คน หรือใช้คนเป็นนั่นเอง

ปราชญา กล้าผจญ, และสมศักดิ์ คงเที่ยง (2544, หน้า 19) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณลักษณะด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารว่า การบริหารจะสำเร็จและบรรลุเป้าหมายผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีทักษะการบริหาร 4 ประการ ดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค มีความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติ หรือเทคนิคต่างๆ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้ มีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้นกว่าเดิม

2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น จูงใจบุคคลอื่นได้ มีความชำนาญในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

3. ทักษะด้านความคิด มีความสามารถในการใช้สมอง คิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ คิดวางแผนการล่วงหน้าก่อนลงมือปฏิบัติ สามารถเล็งเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างสิ่งต่างๆ และสามารถคาดคะเนเหตุการณ์และผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นต่อหน่วยงานของตนได้ เป็นการมององค์การโดยองค์รวม

4. ทักษะด้านการบริหาร มีความรู้ความชำนาญด้านการบริหารงานในหน่วยงานที่ต้องรับผิดชอบ โดยสามารถเข้าใจนโยบาย นำนโยบายและอำนาจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายมาทำการวางแผน จัดหน่วยงาน จัดบุคลากร สั่งงาน แก้ไขปัญหา ติดตามประสานงาน ควบคุม รายงานและควบคุมค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

แคทซ์ (Katz, 1978, pp.6-7) กล่าวว่า ผู้ที่เป็นผู้นำองค์การ ควรมีทักษะ ดังนี้

1. ทักษะทางด้านเทคนิค หมายถึง ความสามารถในการใช้เครื่องมือ ระเบียบวิธีปฏิบัติงานหรือ เทคนิคต่างๆ ของสาขาวิชา เฉพาะอย่าง เช่น ศัลยแพทย์ นักวิศวกร นัก

ดนตรี หรือนักบัญชีทุกคนจะต้องมีทักษะทางด้านเทคนิคในขอบเขตของงานของพวกเขา ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านเทคนิคที่เพียงพอ สำหรับ ความสำเร็จของงานอย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะที่เขาต้องรับผิดชอบอยู่

2. ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เข้าใจและเข้าใจบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่ม ผู้บริหารต้องการทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ดังกล่าว เพื่อความมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

3. ทักษะทางด้านความคิด หมายถึง ความสามารถทางด้านสมอง การประสานงาน และการทำให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของผลประโยชน์และกิจกรรมต่างๆ ทั้งหมดขององค์กร ทักษะทางด้านความคิดจะเป็นความสามารถของผู้บริหารในการมององค์การโดยรวม และมีความเข้าใจว่าส่วนต่างๆ ขององค์การขึ้นอยู่กับส่วนอื่นๆ อย่างไร และการเปลี่ยนแปลงของส่วนใดส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อองค์การโดยรวมอย่างไร

เดรก, และโร (Drake, & Roe, 1996, p.30) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร เป็นสิ่งที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จ ประกอบด้วยคุณลักษณะ 5 ประการ ดังนี้

1. ทักษะด้านความรู้ความคิด (cognitive skills) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลกทางการศึกษาในยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคมและประเทศ การนำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง นำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ทักษะทางด้านเทคนิค(technical skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ การใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านมนุษย

3. ทักษะทางการศึกษาและการสอน(educational and instructional skills) หมายถึง ความรู้ความชำนาญในการจัดการและบริหารหลักสูตร และการเรียนการสอนของสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสามารถในการนิเทศการสอน เป็นผู้นำทาง

การศึกษา มีความรู้ เป็นนักวิชาการที่ดี ที่ใช้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการศึกษาและการสอน ถ่ายทอดและนำไปสู่ได้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจในการเรียนการสอนยิ่งขึ้น โดยสัมพันธ์กับ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ชีวิตและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมให้ครูพัฒนาวิธีการสอนแบบยึดผู้เรียนเป็น สำคัญ ส่งเสริมให้ครูมีความก้าวหน้าทางวิชาการ การนิเทศการสอนอย่างสม่ำเสมอ การสนับสนุน ให้ครูทำวิจัยในชั้นเรียนและนำผลการวัดผลของนักเรียนมาใช้ปรับปรุงการเรียนการสอน

4. ทักษะทางมนุษย์ (human skills) เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถ ในการทำงานร่วมกับคน และการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจ สภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ รู้จักและเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถ เสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้องได้ การ ใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก การประสานความ ร่วมมือกับชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

5. ทักษะทางความรู้ความคิด (conceptual skills) หมายถึง ความรู้ความ ชำนาญที่เกิดจากพื้นฐาน ทางความรู้ ความคิด สติปัญญา และวิสัยทัศน์ เพื่อการบริหารงาน ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำ หลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ บริหารงานอย่างต่อเนื่อง การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่ง กันและกัน การบริหารงานอย่างเป็นระบบ การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยุกัล (Yukl, 1998, pp.145-154) กล่าวถึง ลักษณะของทักษะว่า เป็นประสบการณ์ ที่จะทำให้งานของผู้บริหารประสบความสำเร็จและได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น มีดังนี้

1. ทักษะด้านเทคนิค เป็นทักษะโดยเฉพาะด้านกระบวนการทางเทคนิคที่จะ ช่วยให้งานประสบความสำเร็จ การมีทักษะทางด้านเทคนิคสูงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับนัก บริหารในหน่วยงานหรือผู้บริหารสถานศึกษา

2. ทักษะระหว่างบุคคล เป็นความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น ทำให้เกิดความ ร่วมมือและความสัมพันธ์ในการทำงาน เป็นทักษะที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติตามปกติวิสัยของ ผู้บริหาร เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นตามความเคยชิน

3. ทักษะด้านความคิดรวบยอด เป็นการใช้ความคิดวางแผนที่จะพัฒนาหรือ แก้ปัญหาขององค์กรในภาพรวม ผู้บริหารที่มีทักษะความคิดรวบยอดสูงจะมองเห็นภาพ ความสัมพันธ์ของการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ชัดเจน ทักษะความคิดรวบยอดเป็นทักษะขั้น สูงสุดที่ใช้การบริหารองค์กร

4. ทักษะด้านการบริหาร เป็นความสามารถด้านการใช้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารในรูปแบบต่างๆ เช่น ด้านการวางแผน การบริหารงานบุคคล การประสานงาน การให้คำปรึกษา การจัดการประชุมสัมมนา ตามปกติทักษะในการบริหารจะรวมเอาทักษะทางด้านเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคลและทักษะด้านความคิดรวบยอดเข้าไว้ด้วยกัน

สรุปได้ว่า คุณลักษณะของทักษะการบริหาร หมายถึง ความชำนาญในการปฏิบัติงานตามบทบาททางการบริหารได้อย่างถูกต้อง และรวดเร็ว โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่มาจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจสภาพของสถานศึกษาที่ตนเองบริหารเป็นอย่างดี 2) มีความสามารถในการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานในสถานศึกษาได้เหมาะสม 3) ใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีในการบริหารสถานศึกษา 4) มีกระบวนการบริหารจัดการโดยใช้หลักการบริหารที่เหมาะสมในการจัดการศึกษา 5) มีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการสถานศึกษา 6) มีความสามารถในการพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษา 7) มีความสามารถในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา 8) มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน 9) สร้างภาพพจน์ของสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของชุมชน 10) การประสานและจูงใจ ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

อภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดหนองคาย พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนใน 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านวิชาการ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านบุคลิกภาพ และ 2) เปรียบเทียบระดับทัศนะของครู ในภาพรวม พบว่า ครูที่สอนในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ไพโรจน์ สิงห์คำ (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย ตามความคิดเห็นของครู-อาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านทักษะความรู้ความสามารถในการบริหาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู-อาจารย์ต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

พรศักดิ์ จันทรอ่อน (2542, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านทักษะการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการเป็นครู และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติการสอน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

สมชาย พื่อนราตี (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ เขตภาคกลาง พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ความเป็นผู้มีบุคลิกภาพ ความเป็นผู้นำ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับสังคม และการยอมรับและยกย่องจากสังคม และ 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารวิทยาลัยนาฏศิลป์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตาม เพศ และตำแหน่ง ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คณาพจน์ ทองอำไพ (2547, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มภูมิภาคตะวันตก พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความสามารถในการบริหาร ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริการสังคม และด้านความรู้และเทคโนโลยี ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

สิทธิชัย เครือทิวา (2548, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสิงห์บุรี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ความสามารถทางสติปัญญา ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการทำงานร่วมกับสังคม การยอมรับและยกย่องจากสังคม และความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและกรรมการ

สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน 5 ด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเป็นผู้มีบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน และกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ทั้ง 6 ด้าน โดยจำแนกตามอายุ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อจำแนกตามวุฒิทางการศึกษา พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ธีรเดช ธีรทีป (2548, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครุฑต้นแบบ พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านวิชาการ และด้านการบริหาร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับที่พึงประสงค์มากที่สุด 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ณรงค์ ศิลปาภรณ์ (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านการบริหารสถานศึกษาและด้านทักษะการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกรายการ และ 2) ผลเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 เมื่อจำแนกตาม วุฒิการศึกษา สถานภาพ การเป็นตัวแทนคณะกรรมการสถานศึกษา มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม เพศ และอายุ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วิรัตน์ สายสุต (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษิตตามทัศนะของข้าราชการครูและคณะกรรมการการศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอำนาจเจริญ พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการพัฒนาทีมงาน และด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เมื่อจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน ส่วนเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

พนิดา นกเกิด (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของครูสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) ทฤษฎีของครูสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านผู้นำทางวิชาการ และ

ด้านเทคนิคการบริหาร และ 2) เปรียบเทียบพรรณนะของครูสังกัดสำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำแนกตาม เพศ มีพรรณนะไม่แตกต่างกัน ส่วนเมื่อจำแนกตาม อายุ และประสบการณ์การทำงาน ครูมีพรรณนะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี โดยภาพรวม 3 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านทักษะ และด้านการจูงใจ และ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี จำแนกตาม เพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และตำแหน่งหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

วันชัย สุตรีศาสตร์ (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความสามารถในการบริหาร ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุนันทา พ่วงทอง (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในพรรณนะของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดภูเก็ต พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนเมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

แมกนุสัน (Magnuson, 1971, pp.78-91) ได้ทำการวิจัยคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาในสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา จำแนกออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) คุณลักษณะส่วนตัว ได้แก่ มีความยุติธรรม มีความรู้ มีอารมณ์มั่นคง เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความคงเส้นคงวา และมีความเห็นใจผู้อื่น และ 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ได้แก่ มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักที่จะมอบหมายงาน มีการวางแผนและจัดหน่วยงานได้ดี สามารถทำงาน

ร่วมกับผู้อื่นได้ดี รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม มีความสามารถตัดสินใจดี และมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่นได้ดี

แบส (Bass, 1981, pp.65-66) ได้ศึกษาผลงานวิจัยของสต็อกคิลล์เกี่ยวกับบุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลิกภาพและพฤติกรรม ผู้บริหารควรมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือคนอื่น ๆ ในเรื่อง เซอร์วิเชอรี มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ มีความรู้ทันสมัยและกว้างขวาง ชอบกิจกรรมงานและสังคม มีมารยาทสังคมดีและมีฐานะทางเศรษฐกิจดี 2) บุคลิกลักษณะของผู้บริหาร ผู้บริหารควรมีความสามารถในการเข้าสังคม รู้จิตวิทยาในการเจรจา มีมารยาทสังคมดี มีความคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนต่อความยากลำบาก อดทนต่อปัญหารอบด้านโดยไม่เสียดายใจ รู้หลักและวิธีทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง หมั่นศึกษาหาความรู้เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถ มีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้ ให้ความร่วมมือกับหมู่คณะในการทำงาน เป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นผู้มีความสามารถในการพูดและสามารถเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ 3) คุณสมบัติที่มีความสัมพันธ์สูงกับการเป็นผู้บริหาร คือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นที่นิยมของปวงชน มีความสามารถในการเข้าสังคม มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความปรารถนาที่จะทำดีที่สุด มีอารมณ์ขัน มีความร่วมมือกับผู้อื่น และมีความสามารถในทางกีฬา

โรสเนอร์ (Rosener, 1986, p.2551-A) ทำการวิจัยทัศนะที่แตกต่างกันของคุณลักษณะอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า 1) อาจารย์ใหญ่มีทัศนะเกี่ยวกับตนเองว่า ใช้การสั่งการน้อย แต่เข้าร่วมปฏิบัติมาก และ 2) คุณลักษณะอาจารย์ใหญ่ตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่และครู แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน มีทัศนะไม่แตกต่างกัน

ไรซ์ (Rice, 1991, p.378-A) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของอาจารย์ใหญ่และครูโรงเรียนประถมศึกษา เขตแม่น้ำซาวานาห์ ตอนกลางรัฐจอร์เจีย ผลการวิจัย พบว่า มีความแตกต่างของทัศนะอาจารย์ใหญ่ และครูที่มีต่อลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของอาจารย์ใหญ่ โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1) ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจคน 2) ความสามารถในการประนีประนอม 3) ความอดทนต่อความไม่แน่นอน 4) การเป็นแบบอย่าง 5) การวางแผน 6) ความอดทนต่อการขาดระเบียบวินัย 7) การรู้จักบทบาทของตนเอง 8) การมีวิสัยทัศน์ 9) การเน้นผลงาน 10) ความสามารถในการคาดการณ์ได้ถูกต้อง 11) ความสามารถในการบูรณาการ และ 12) มุ่งความเจริญก้าวหน้า

ทอฟฟ์ (Taff, 1998, p.2486) ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารและความสำเร็จของโรงเรียน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนจากครูในโรงเรียน เป็นครูที่สอนเต็มเวลาในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของรัฐอลาบามา สหรัฐอเมริกา พบว่า บทบาทพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มีผลต่อการประสบความสำเร็จของโรงเรียน

แฟร์ (Fair, 2001, abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการการศึกษาของรัฐนิวเจอร์ซีย์ (A study of New Jersey public school superintendent's perceptions regarding the behavioral characteristics of effective elementary school principals) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษามีประสิทธิผล คือ สามารถติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา สามารถเป็นผู้นำในชุมชน เพื่อสร้างวิชาชีพทางสังคม (professional culture) เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (agent of change) บริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด (participation of all stakeholders) และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักสูตรและการสอน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากร (staff development) ตามความต้องการของแต่ละบุคคล

จากผลการศึกษาวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมที่เป็นคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะด้านการบริหาร ได้แก่ ความรู้ความสามารถทางด้านวิชาการ ทักษะการบริหาร ความสามารถในการบริหารจัดการ 2) คุณลักษณะความเป็นผู้นำ ได้แก่ เป็นหัวหน้าของหน่วยงานหรือองค์กร มีบุคลิกดี มีพฤติกรรมด้านสังคม มนุษยสัมพันธ์ การแสดงออกซึ่งความรักใคร่ผูกพัน การมีส่วนร่วมขององค์กร เน้นถึงลักษณะส่วนตัว เช่น พฤติกรรมเกี่ยวกับการมีน้ำใจ การเสียสละ เมตตาอารี ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ความเป็นมิตรไมตรี สามัคคี พึ่งพาซึ่งกันและกัน 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านอื่นๆ เช่น คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่ดี เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษาและพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสิงห์บุรี เพื่อใช้ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศในการพัฒนาคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษา และนำไปประกอบการวางแผน พัฒนาผู้บริหารการศึกษาในระดับเขตพื้นที่ อีกทั้งเพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น