

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วเป็นโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งเป็นปัจจัยผลักดันที่ทำให้เกิดการติดต่อสื่อสารอย่างรวดเร็ว และนำไปสู่การผสมผสานความคิด ค่านิยมตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ระหว่างมวลมนุษยชาติ และทำให้เกิดการแข่งขันในระดับนานาชาติมากขึ้น ทุกประเทศต่างพัฒนาศักยภาพของพลเมืองให้เป็นผู้ทันต่อยุคสมัย เพื่อให้ได้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและมีความสามารถที่หลากหลาย การศึกษาในฐานะเป็นกลไกพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาคนให้เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของชาติ ทุกประเทศจึงต้องเร่งพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้สามารถเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้คนไทยสามารถพึ่งพาตนเองได้ก้าวหน้าโลกโดยยังคงรักษาเอกลักษณ์ความเป็นไทยไว้ สามารถเลือกใช้ความรู้และเทคโนโลยีได้อย่างคุ้มค่า เหมาะสม มีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี มีความยืดหยุ่นพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ควบคู่ไปกับการมีคุณธรรมจริยธรรมและความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 5)

สำหรับประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา พร้อมทั้งได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 49 ความว่า บุคคลย่อมมีสิทธิ์เสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ชี้ให้เห็นความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณธรรม มีความรอบรู้อย่างเท่าทัน มีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และศีลธรรม ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสู่สังคมฐานความรู้อย่างมั่นคง แนวทางพัฒนาคนดังกล่าวมุ่งเตรียมเด็กและเยาวชนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถนะ ทักษะ และความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต แนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงศึกษาธิการในการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 4) และในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กล่าวถึงความหมายของการศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การ

สร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งในมาตรา 6 ได้กล่าวถึงความมุ่งหมายในการจัดการศึกษาว่า ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 5)

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนในสังกัด 174 โรงเรียน โดยแยกเป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน และศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ ซึ่งโรงเรียนเหล่านี้เป็นโรงเรียนที่จัดการศึกษาให้กับเด็กด้อยโอกาส 10 ประเภท และโรงเรียนเฉพาะประเภทความพิการ โรงเรียนจัดในรูปแบบประจำเปิดทำการสอนตั้งแต่ระดับประถมศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนมีหน้าที่ให้ความรู้ด้านวิชาการทั่วไปและด้านวิชาการเฉพาะสำหรับเด็กพิการ โดยใช้หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการเช่นเดียวกับโรงเรียนปกติ แต่มีวิธีการสอนที่แตกต่างกันออกไป จะเห็นได้ว่าโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมีความแตกต่างจากโรงเรียนทั่วไปเกือบทุกด้าน และการบริหารงานโรงเรียนก็เช่นเดียวกัน เพราะเป็นโรงเรียนประจำ ซึ่งภาระหน้าที่นอกจากการสอนที่พิเศษแล้ว ยังมีการกิจอื่นที่ต้องเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนมากกว่าโรงเรียนปกติ ทำให้ภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในเรื่องการปกครอง การกิน การนอน การเจ็บไข้ของนักเรียนตลอดเวลา 24 ชั่วโมง และนอกจากนี้ยังต้องดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่ของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่ต้องพักอาศัยประจำอยู่ภายในทุก ๆ คน (สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2553, หน้า 2-5)

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหารกิจการใดๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะในยุคโลกาภิวัตน์มีความจำเป็นที่จะต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้ธุรกิจต่างๆ เหล่านั้นดำเนินการไปได้ด้วยดี และบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ เพราะการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็วอย่างไร้พรมแดน และกระทบกระเทือนไปทุกประเทศทั่วโลก ในด้านการจัดการศึกษาก็ไม่เว้น มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะทำให้การบริหารการศึกษาและการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์

แต่ในขณะเดียวกันยังพบปัญหาในด้านการบริหารจัดการศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับบทบาท ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบที่ซับซ้อนแปลกใหม่ และมีความท้าทายต่อการบริหารงาน การบริหารบุคคล ตลอดจนการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างมีศิลป์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียนให้ก้าวหน้าต่อไป สามารถจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการและความสนใจของผู้เรียน และในขณะเดียวกันก็สามารถตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติได้ในที่สุด (มณฑนา อินทุสมิต, 2546, หน้า 3)

ผู้บริหารสถานศึกษาหลายคนประสบปัญหาในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาไม่จัดระบบหรือแบบแผนในการปฏิบัติงาน ขาดมนุษยสัมพันธ์อันดี ขาดความยุติธรรม มีความเสียหายในเรื่องการเงิน ทอดทิ้งโรงเรียนอยู่เสมอ มีความประพฤติดีเสื่อมเสียในทางชั่วร้าย เล่นการพนันจนกระทั่งมีหนี้สินล้นพ้นตัว ขาดการพัฒนาตนเองในด้านความรู้ วิชาการใหม่ๆ ขาดความเอาใจใส่ใกล้ชิดครูและนักเรียน เป็นต้น ซึ่งเป็นประเด็นปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้น การบริหารจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับ คุณลักษณะของผู้บริหาร เป็นประการสำคัญ ถ้าผู้บริหารมีคุณสมบัติเหมาะสมและปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามหลักทฤษฎีการบริหารที่ดีแล้ว จะได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน โดยได้ทำงานและน้ำใจการบริหารก็จะประสบผลสำเร็จ (อนุชิต วรรณสุธี, 2546, หน้า 2)

ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรตระหนักถึงการทำงานร่วมกับคณะครูเป็นทีม การบริหารงาน โดยการกระจายอำนาจให้แก่คณะครู ตลอดจนการตั้งเป้าหมายและตัดสินใจร่วมกันว่าจะมีวิธีการไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทในการดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การให้สอดคล้องกับปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารควรจะทำอย่างไรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารจัดการที่แตกต่างไปจากเดิม แต่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี สิ่งต่างๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นงานที่แปลกใหม่และท้าทายความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนทุกคนเป็นอย่างยิ่ง (มณฑนา อินทุสมิต, 2546, หน้า 3)

ด้วยปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีความเป็นมืออาชีพเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของประชาชนและเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ว่าผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมีคุณลักษณะอย่างไร เพื่อให้ผลการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้ง

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ ดังนี้คือ

1. เป็นข้อมูลหรือสารสนเทศที่สำคัญเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารการศึกษาสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด นำไปเป็นกรอบงานในการวางแผนบุคลากร การพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุง หรือพัฒนาคุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของตน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเต็มที่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,153 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 343 คน และครูจำนวน 2,810 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557, หน้า 2)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เนื่องจากประชากรมีจำนวนที่แน่นอน (Finite population) สูตรที่ใช้ในการหาขนาดของตัวอย่าง จึงใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (สุวริย์ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 355 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษา

2.1 ตัวแปรอิสระ (independent variables) ได้แก่

2.1.1 ตำแหน่งหน้าที่

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษา
- 2) ครู

2.1.2 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

2.1.3 อายุ

- 1) ต่ำกว่า 30 ปี
- 2) 30 - 40 ปี
- 3) มากกว่า 40 ปี

2.1.4 ประสบการณ์ในตำแหน่ง

- 1) ต่ำกว่า 5 ปี
- 2) 5 - 10 ปี
- 3) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

2.1.5 วุฒิการศึกษา

- 1) ปริญญาตรี
- 2) สูงกว่าปริญญาตรี

2.1.6 ประเภทโรงเรียน

- 1) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์
- 2) โรงเรียนการศึกษาพิเศษ

2.1.7 สถานที่ตั้งของโรงเรียน

- 1) ภาคเหนือ
- 2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- 3) ภาคกลาง
- 4) ภาคใต้

2.2 ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ตามขอบข่ายคุณลักษณะ 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) บุคลิกภาพ 4) บริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) ประสานงาน 7) คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 8) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นเลิศในการบริหารการศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่นๆ เป็นที่ยอมรับของสังคม

2. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง แบบอย่างพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นหรือคุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหาร ที่มีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถใช้ศิลปะควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่างๆ ในการบริหาร ที่ทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มี 8 ด้าน ได้แก่

2.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

2.3 บุคลิกภาพ หมายถึง ตัวบุคคลโดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทำการกิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิต ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.4 บริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

2.5 การสร้างแรงจูงใจ หมายถึง ความสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจเพื่อนร่วมงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้การยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติดี เป็นต้น

2.6 การประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7 มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ หมายถึง เป็นผู้ที่มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละหรือประพฤติดีงาม ตามกฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ

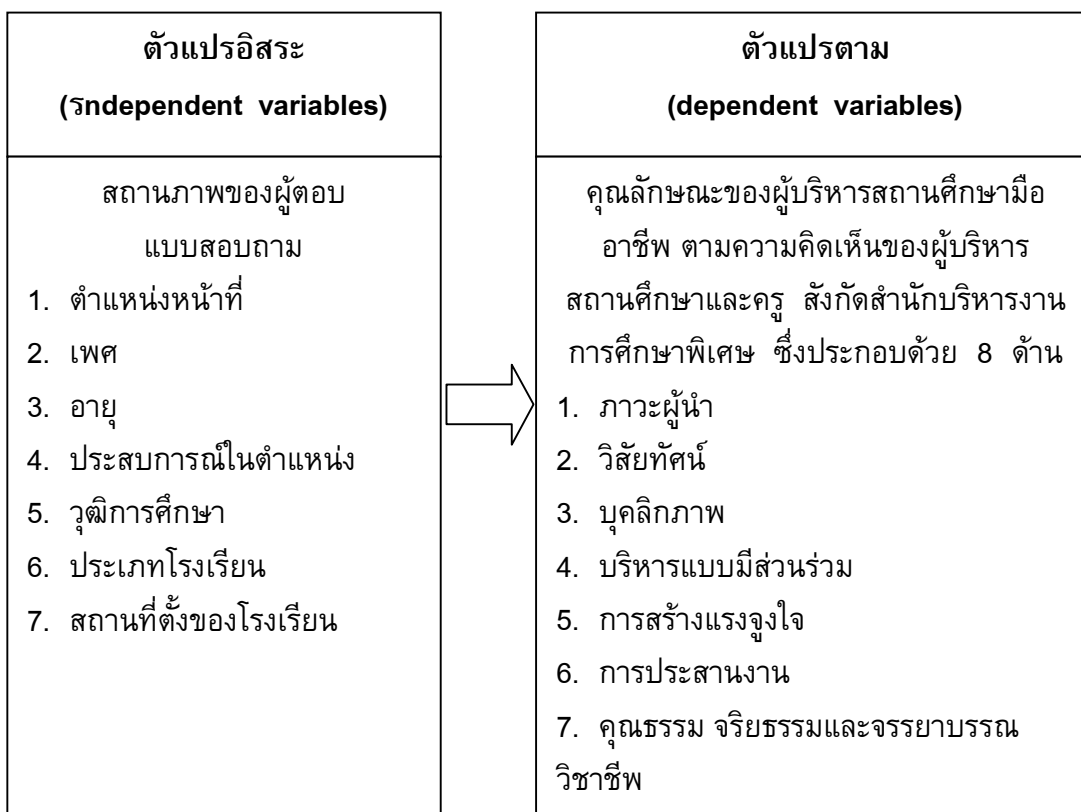
2.8 เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น หมายถึง เห็นน้ำใจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ความสามารถที่ใส่ความรู้สึกของตัวเองลงไปในความรู้สึกของบุคคลอื่น และเข้าใจความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของผู้อื่นได้จากความใกล้ชิด

3. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รักษาการ ซึ่งทำหน้าที่บริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

4. ครู หมายถึง ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้างที่ปฏิบัติงานการสอนหรือให้บริการแก่คนพิการในโรงเรียนสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2557

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารจากนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้ รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 4) , อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 31) , ไพบุลย์ สำราญภูติ (2546, หน้า 1 - 2) , ถวิล อรัญเวศ (2547, หน้า 4) , สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547, หน้า 2) , ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, หน้า 38-42), วีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 17 - 20) และได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ 8 คุณลักษณะ ดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่, เพศ, อายุ, ประสบการณ์ในตำแหน่ง, การศึกษา, ประเภทของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีขอบเขตการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. สถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของสถานศึกษา
 - 1.2 ความสำคัญและบทบาทของสถานศึกษา
 - 1.3 การจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. แนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะความเป็นมืออาชีฟของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.2 ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.3 บทบาทของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.4 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.5 ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
 - 2.6 แนวคิดของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ
3. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ
 - 3.1 ด้านภาวะผู้นำ
 - 3.2 ด้านวิสัยทัศน์
 - 3.3 ด้านบุคลิกภาพ
 - 3.4 ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - 3.5 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 - 3.6 ด้านการประสานงาน
 - 3.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 3.8 ด้านการเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

สถานศึกษา

1. ความหมายของสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2545, หน้า 2) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (2547, หน้า 23) ระบุความหมายของสถานศึกษาไว้ในมาตรา 4 ว่า หมายถึง สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การศึกษาพิเศษ ศูนย์ศึกษานอกกระบวนและตามอัธยาศัย ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย วิทยาลัยชุมชน สถาบัน หรือสถานศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นของรัฐ ที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติและตามประกาศกระทรวง

กระทรวงศึกษาธิการ (2548, หน้า 1) กล่าวว่า ความหมายของสถานศึกษาระดับต่าง ๆ ดังนี้ 1) สถานศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาให้แก่เด็กอายุ 3 - 6 ปี ก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 โดยจัดประสบการณ์ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการหรือที่สอดคล้องกับหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ 2) สถานศึกษาระดับประถมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับประถมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 3) สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดสอนระดับมัธยมศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4) สถานศึกษาวิชาชีพ หมายถึง สถานศึกษาหรือหน่วยงานที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรวิชาชีพระยะสั้นของกระทรวงศึกษาธิการหรือหลักสูตรที่ กระทรวงศึกษาธิการอนุมัติทั้งของรัฐและของเอกชน และมีเวลาเรียนไม่น้อยกว่า 100 ชั่วโมง 5) สถานศึกษาอาชีวศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และ 6) สถานศึกษาระดับอุดมศึกษา หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี

กอร์ตอน (Gorton, 2003, p. 71) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานทางสังคมที่มีอำนาจหน้าที่ หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา อบรม ให้แก่สมาชิกในสังคม ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศกระทรวง

เดลตัน (Dalton, 2005, pp. 116 - 119) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่นำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นไปจัดประสบการณ์ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับท้องถิ่นของตนเอง

คอตเลอร์ (Kotler, 2007, pp. 176 - 183) กล่าวว่า สถานศึกษา หมายถึง สถานที่สำหรับฝึกสอนนักเรียนภายใต้การดูแลของครูหรืออาจารย์ หลายประเทศมีระบบการศึกษาอย่างเป็นทางการ ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาภาคบังคับ ในระบบการเรียนนี้ นักเรียนจะผ่านโรงเรียน

ตามลำดับ ชื่อของโรงเรียนเหล่านี้อาจแตกต่างกันไปตามภาษาและประเทศ แต่โดยหลักจะมีโรงเรียนประถมสำหรับเด็กเล็ก และโรงเรียนมัธยมสำหรับเด็กโตที่ได้สำเร็จการศึกษา ระดับประถมมาแล้ว นอกเหนือจากโรงเรียนหลักแล้ว นักเรียนในบางประเทศยังสามารถเข้าเรียนในโรงเรียนทั้งก่อนและหลังโรงเรียนประถม และมัธยม โรงเรียนอนุบาลเสริมการเรียนการสอนให้กับเด็กเล็กมาก มหาวิทยาลัย โรงเรียนฝึกงาน อุดมศึกษา อาจมีอยู่หลังจากจบมัธยมศึกษา โดยโรงเรียนอาจจะอุทิศเพื่อสอนแค่วิชาสาขาเดียว เช่น โรงเรียนวิชาเศรษฐศาสตร์ โรงเรียนสอนเต้น

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า สถานศึกษา หมายถึง หน่วยงานหรือองค์กรที่มีอำนาจหน้าที่หรือมีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา อบรม ให้แก่สมาชิกในสังคม เช่น สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย โรงเรียน ศูนย์การเรียนรู้ วิทยาลัย สถาบัน มหาวิทยาลัย หน่วยงานทางการศึกษา หรือหน่วยงานอื่นของรัฐหรือของเอกชน ตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศกระทรวง

2. ความสำคัญและบทบาทของสถานศึกษา

ปรัชญา เวสารัชช์ (2545, หน้า 27) กล่าวถึง บทบาทสำคัญโดยทั่วไปของสถานศึกษาในการจัดการศึกษา คือ การวางแผน จัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนจนอาคารสถานที่ บริหารงานวิชาการ การเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ได้กำหนดบทบาทสำคัญไว้ดังนี้

1. จัดการเรียนการสอน โดยจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมในการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน หมายความว่า ผู้สอนต้องถือว่าผู้เรียนเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด เนื่องจากผู้เรียนแต่ละคนมีความแตกต่างกันและการจัดการเรียนการสอนก็ต้องคำนึงถึงความแตกต่างดังกล่าว เช่น จัดให้คนเรียนช้าทำกิจกรรมที่ช่วยเน้นให้เข้าใจอย่างค่อยเป็นค่อยไป ส่วนคนเรียนเร็วที่เข้าใจแล้วได้รับกิจกรรมเสริมอย่างอื่น แต่อย่างน้อย ผู้เรียนที่แตกต่างกันก็ควรได้รับความรู้ความเข้าใจเนื้อหาวิชาใกล้เคียงกัน

2. ฝึกทักษะและวิธีคิด สถานศึกษามีหน้าที่ฝึกฝนผู้เรียนให้รู้จักคิด เพิ่มพูนทักษะในการจัดการ ฝึกฝนการเผชิญสถานการณ์และปัญหาต่างๆ และสามารถประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา หมายความว่า การเรียนการสอนที่ดีไม่ใช่ว่าเน้นที่การท่องจำสาระในตัวหนังสืออย่างเดียว แต่ต้องเตรียมตัวผู้เรียนให้รู้จักคิด รู้จักแก้ปัญหา เช่น อาจสมมติสถานการณ์ให้คิดแก้ปัญหา และถามเหตุผล ข้อดีข้อเสีย เพื่อให้ผู้เรียนมีความพร้อมในการเผชิญชีวิตได้

3. จัดให้เรียนรู้จากประสบการณ์ การเรียนรู้ที่ดี ต้องมาจากการฝึกฝนปฏิบัติจริงของผู้เรียน โดยครูและสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เยี่ยมชมสถานที่ แหล่งเรียนรู้ และเรียนรู้จากประสบการณ์ในชีวิตจริง เช่น พาชมโรงงาน เยี่ยมหมู่บ้านหัตถกรรม และจัดกิจกรรมฝึกปฏิบัติให้สามารถทำได้จริง (ฝึกทอผ้า ฝึกเขียนภาพ ฝึกปั้นดินเหนียว ฯลฯ) ฝึกให้รู้จักคิดเป็น และส่งเสริมบรรยากาศให้ผู้เรียนรักการอ่านเพื่อจะได้สนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4. เนื้อหาสาระที่สถานศึกษาจัดให้นั้น ไม่ควรทุ่มเทหรือเน้นด้านใดด้านหนึ่ง โดยเฉพาะ แต่สถานศึกษาต้องจัดให้มีสัดส่วนผสมผสานอย่างเหมาะสมทั้งในเรื่องเนื้อหาสาระ และวิธีการเรียนรู้ ทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจ การประพฤติปฏิบัติ การมีคุณธรรม ค่านิยมที่ดี การมีสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น โดยอาจแทรกสาระ กิจกรรม การฝึกฝนปฏิบัติ การคิด การปลูกฝัง ค่านิยมไว้ในทุกวิชา นอกจากนี้ สถานศึกษายังต้องมีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และส่งเสริมการเรียนรู้ในลักษณะต่างๆ และขณะเดียวกัน สถานศึกษาก็ควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในทุกเวลา ทุกสถานที่ โดยความร่วมมือกับทุกฝ่าย คือ บิดา มารดา ผู้ปกครอง และคนในชุมชน เพื่อส่งเสริมให้มีการพัฒนาผู้เรียนได้อย่างเต็มที่ในทุกโอกาส

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548, หน้า 171) กล่าวถึงคุณลักษณะของสถานศึกษาที่จะตอบสนองเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ว่า สถานศึกษา ควรมีบทบาทหลักเป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของท้องถิ่น และควรเป็นหน่วยนำสังคมของชุมชนนั้น โดยอาศัยกรอบนโยบายที่กำหนดในระดับชาติเป็นแนวทาง และไม่ควรกำหนดบทบาทให้เป็นเพียงหน่วยงานรองรับนโยบายที่จะตอบสนองความต้องการของศูนย์อำนาจส่วนกลางเพียงอย่างเดียว

สภาสังคมไทย อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (2549, หน้า 2) ได้แถลงถึงความสำคัญของสถานศึกษาว่า ในกระบวนการศึกษาอบรมทั้งหมด ต้องนับว่าโรงเรียนมีความสำคัญเป็นพิเศษ โรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญ สำหรับการพัฒนาสมรรถภาพทางสติปัญญา ฝึกหัดการพิจารณาไตร่ตรอง นำเราให้เข้าถึงมรดกทางวัฒนธรรมที่คนในยุคก่อนได้สร้างสมไว้ ส่งเสริมความรู้จักคุณค่าต่างๆ เตรียมชีวิตในด้านวิชาชีพ ทำให้เกิดสัมพันธไมตรีจิตขึ้น ในระหว่างนักเรียนที่มีฐานะทางสังคมและอุปนิสัยต่างกัน และส่งเสริมจิตใจที่โน้มเอียงไปในทางมีความเข้าใจดีต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรงเรียนนั้นเหมือนกับก่อตั้งศูนย์อันหนึ่งขึ้น กิจกรรมและความก้าวหน้าของศูนย์นั้นจะส่งผลไปถึงครอบครัว ครูบาอาจารย์และสมาคมทุกชนิด ซึ่งส่งเสริมพัฒนาชีวิตทางด้านวัฒนธรรม บ้านเมืองและศาสนา ทั้งยังส่งผลไปจนถึงสังคมในบ้านเมืองและประชาคมมนุษย์ทั้งมวล

สุพัทธ์ พิบูลย์ (2549, หน้า 2) ได้กล่าวถึง บทบาทของสถานศึกษาว่าเป็นองค์กรทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการสร้างเยาวชนที่มีคุณภาพ การจัดการศึกษาในอดีต เป็นการจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาเยาวชนที่เน้นด้านสมองเป็นสำคัญ ได้ส่งผลให้เยาวชนขาด

คุณลักษณะสำคัญที่สังคมพึงประสงค์หลายประการ ดังที่รัฐได้กำหนดมาตรฐานเด็กไทย เช่น 1) มีคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ 2) มีความสามารถในการคิด วิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์ 3) มีนิสัยรักการอ่าน การค้นคว้า หรือใฝ่เรียนรู้ 4) มีทักษะการจัดการ สามารถทำงานเป็นทีม 5) มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุนิษย์ที่ดี 6) มีสุนทรียภาพด้านดนตรี กีฬาและศิลปะ 7) มีความรู้ ทักษะตามที่หลักสูตรพึงประสงค์ เป็นต้น ดังนั้น สถานศึกษาทุกแห่งจะต้องเน้นการสร้างเยาวชนที่มีความสมดุล ลูกศิษย์จะต้อง “เป็นคนเก่ง เป็นคนดี สมรรถภาพร่างกายดี มีทักษะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาใดๆ” ซึ่งในการปลูกฝังคุณลักษณะดังกล่าว แต่ละสถานศึกษาจะต้องมีกลยุทธ์หรือวิธีการที่สร้างสรรค์

กล่าวโดยสรุป สถานศึกษาเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อกระบวนการพัฒนาสมรรถภาพทางสังคม อารมณ์ และสติปัญญาของบุคลากรทางการศึกษา โดยมีบทบาทที่สำคัญคือ เป็นหน่วยบริการทางการศึกษาที่มีบทบาทในการวางแผน จัดทำหลักสูตร และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้ของนักเรียน จัดและบริหารชั้นเรียน จัดและดูแลรักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารและสถานที่ บริหารงานวิชาการ บริหารงานการเงิน บริหารงานบุคคล ดูแลสุขภาพอนามัยของผู้เรียน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อให้เยาวชนมีคุณลักษณะที่สังคมพึงประสงค์

3. การจัดการศึกษาของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (2553, หน้า 2-5) อำนาจหน้าที่ของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546

1.1 จัดทำข้อเสนอนโยบายและแผนการจัดการศึกษาพิเศษเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งประเมินและรายงานผล

1.2 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาเพื่อคนพิการและผู้ด้อยโอกาส จัดระบบสื่อสิ่งอำนวยความสะดวก รวมทั้งดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนการศึกษาสำหรับคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.3 วิจัยและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการและผู้ด้อยโอกาส

1.4 ดำเนินการเกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

1.5 ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบมา

2. ตามพระราชบัญญัติการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ พ.ศ. 2551 ซึ่ง กำหนดหน้าที่เกี่ยวกับงานเลขานุการของคณะกรรมการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการในสถานศึกษา รวมทั้งประเมินและรายงานผลต่อคณะกรรมการ

2.2 สนับสนุนให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดการเรียนร่วมแก่คนพิการในเขตพื้นที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

2.3 วิจัย และพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของคนพิการ

2.4 ผลิต วิจัย และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาของคนพิการ

2.5 ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสรรเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวก

2.6 ดำเนินการเกี่ยวกับงานธุรการของกองทุน

2.7 ส่งเสริมสนับสนุนให้หน่วยงานทางการศึกษาสามารถผลิต และพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการจัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล ครอบครัวยุวมชน องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษาสำหรับคนพิการ

2.9 ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสำหรับคนพิการให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา

สถานศึกษาที่จัดการศึกษาพิเศษเพื่อเด็กพิการและผู้ด้อยโอกาส ที่อยู่ในความดูแลของสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มี 174 แห่ง โดยแยกเป็นโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน และศูนย์การศึกษาพิเศษ 77 ศูนย์ จัดการศึกษาในระดับการศึกษาภาคบังคับและการจัดการศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มศักยภาพของผู้เรียนให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขบนพื้นฐานของความเป็นไทย และความเป็นสากล รวมทั้งความสามารถในการประกอบอาชีพ และจัดการศึกษาให้กับผู้เรียนที่มีลักษณะเฉพาะที่ควรดูแลช่วยเหลือมากกว่าเด็กปกติ เพื่อให้เด็กเหล่านี้มีโอกาสเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมกับสภาพร่างกาย อารมณ์และสังคม

แนวคิด ทฤษฎี คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ

ถวิล อรัญเวศ (2544, หน้า 17 - 19) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง บุคคลที่เป็นมืออาชีพในการบริหารจริง ๆ มีประวัติผลงานการบริหารมาอย่างโดดเด่น เป็นที่ยอมรับของสังคม สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จนได้รับการยอมรับทั้งระดับหน่วยงาน ระดับจังหวัด หรือแม้กระทั่งระดับชาติ

ทองทิพภา วิริยะพันธุ์ (2546, หน้า 126) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่สามารถพิสูจน์ตัวเองได้ว่าเป็นผู้มีความรอบรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ความชำนาญและประสิทธิภาพ

สุบัน พงษ์จันโอ (2546, หน้า 22) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่เป็นสัตบุรุษนำเอาหลักธรรมสัปปริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งด้านบริหารตนเอง บริหารทีมงาน บริหารให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ เวลาที่ว่างไว้บริหารชุมชนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเราด้วยความยึดมั่นในธรรม ไม่ประมาทมีสัมมาทิฐิมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กล้าเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ดีขึ้น

หวน พินธุพันธ์ (2549, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่พยายามทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรด้วยเหตุผลและหลักการซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวทางต่างๆ อย่างผสมกลมกลืนกันแล้วนำไปสู่การปฏิบัติ

ดรักเกอร์ (Drucker, 2002, p.8) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ คือ บุคคลที่ถามว่า อะไรคือปัจจัยที่จะทำงานสำเร็จลุล่วง มีความสามารถและสร้างความแตกต่างให้ออกมาได้ เป้าหมายและภารกิจขององค์กร การสร้างผลงานและผลรับ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2003, p.144) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ลักษณะความสามารถเฉพาะที่เกิดจากการฝึกอบรมในระยะที่ยาวนานเป็นไปตามปทัสฐานที่ครอบคลุมวัตถุประสงค์โดยการคำนึงถึงส่วนรวม องค์กรรวมของหน่วยงานรวมถึงการให้บริการที่เป็นส่วนระบบกลุ่มมีการตัดสินใจด้วยตนเอง การควบคุมตนเองซึ่งเป็นการรู้ตามมาตรฐานและการยอมรับเพื่อนร่วมงาน

เทเลอร์ (Taylor, 2005, p.164) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และคุณลักษณะทางวิชาชีพเหมาะสม บริหารงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีผลลัพธ์ของงานเป็นที่ยอมรับและความเคารพจากเพื่อนร่วมวิชาชีพ และประชาชน

สรุปความหมายของผู้บริหารมืออาชีพ ได้ว่า เป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายและวิธีการทำงานที่ชัดเจน สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เป็นเลิศในการบริหารการศึกษา เป็นแบบอย่างและต้นแบบที่ดีแก่ผู้บริหารการศึกษาอื่นๆ และองค์กรอื่นๆ เป็นที่ยอมรับของสังคม

2. ความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ

รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 9 - 10) กล่าวว่า ผู้บริหารมืออาชีพ คือความหวังของการศึกษาไทย เป็นความหวังสำหรับเยาวชนไทยผู้เป็นอนาคตของชาติ และสังคมไทยโดยรวม แม้จะเริ่มด้วยการสร้างผู้บริหารต้นแบบจำนวนไม่มาก แต่การขยายผลอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง

จะนำไปสู่การยกระดับผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพโดยทั่วหน้ากัน ประเทศไทยจะมีผู้บริหารการศึกษามืออาชีพเหล่านี้ จะเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาของประเทศไทยอย่างแท้จริง

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 63) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ ว่า ความรวดเร็วในการเปลี่ยนแปลง ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความสลับซับซ้อนและปัญหาอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในการดำเนินการในสถานการณ์ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมจริยธรรม จึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่คาดหวังไว้

ทิพาดี เมฆสุวรรณ (2545, หน้า 65) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารที่ดีในยุคโลกาภิวัตน์นี้ไม่ใช่เป็นของง่าย เนื่องจากมีแรงกดดันและความเปลี่ยนแปลงต่างๆ อย่างมากมายที่แตกต่างไปจากการบริหารงานในยุคสมัยก่อนหน้า การมีข้อมูลข่าวสารที่มากขึ้น ความต้องการและข้อเรียกร้องจากผู้เกี่ยวข้องและผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียมีมากขึ้นและอาจจะมีเกิดความขัดแย้งกัน ประกอบกับความไม่แน่นอนซึ่งทำให้ยากแก่การเล็งเห็นผลลัพธ์ยังมีสูงมากขึ้น การเป็นนักบริหารจึงจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ด้านเทคนิคการบริหาร และมีทักษะและประสบการณ์ในด้านการสื่อสารข้อมูลและสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่างๆ ด้วย

ธงชัย วงษ์ชัยสุวรรณ (2546, หน้า 26) กล่าวว่า ในการบริหารจะต้องใช้ผู้บริหารที่ทรงประสิทธิภาพซึ่งมีข้อควรพิจารณา 4 ประการ คือ 1) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ คือ ผู้ที่มีผู้ตาม 2) ผู้บริหารที่เป็นผู้นำ ที่มีประสิทธิภาพไม่ใช่บุคคลที่จะต้องถูกรักถูกสรรเสริญ ความเป็นที่นิยมของคนทั่วไปไม่ใช่ลักษณะของผู้นำแต่เป็นคนที่สร้างผลงานต่างหาก 3) ผู้บริหารแห่งอนาคตนั้นเป็นคนที่สามารถมองเห็นได้เด่นชัด เป็นคนริเริ่มตัวอย่างให้เห็น และ 4) ความเป็นผู้บริหารและเป็นผู้หน้านั้นไม่ได้อยู่ที่อำนาจวาสนาหรือตำแหน่งหรือได้รับอภิสิทธิ์ต่างๆ มาหรือแม้กระทั่งได้เงิน แต่เป็นหน้าที่ที่รับผิดชอบที่มีอยู่

สุนน อมรวิวัฒน์ (2547, คำนำ) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในสิ่งพิมพ์ของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เรื่อง กลยุทธ์นิเทศสำหรับผู้บริหารกลยุทธ์ในการนิเทศเพื่อการสร้างโรงเรียนให้เข้มแข็งว่า หัวใจของการปฏิรูปการศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 คือ การปฏิรูปการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษารั้งนี้จึงอยู่ที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาเป็นสำคัญ บุคคลสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จดังกล่าวได้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ และให้ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ครูอาจารย์ในสถานศึกษาของตนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วูด (Wood, 2001, p.55) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพว่า การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารทุกคนต้องตระหนัก และจะต้องบริหารงาน บริหารคน และบริหารตนให้พร้อมที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการได้รับการยกย่องว่า เป็นผู้บริหารที่มีวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพถือเป็นกลไกที่สำคัญของการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นต่อการให้ความสำคัญกับผู้เรียน และเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเป้าหมายของหลักสูตร

ดริคเกอร์ (Drucker, 2002, p.10) กล่าวว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพคือ คนที่ลงมือทำงานไม่ใช่คนที่ดีแต่พูด มาเทศนาสั่งสอนคนอื่น ถึงแม้ว่าผู้นำนั้นจะสั่งงานหลายๆอย่างให้ลูกน้องไปดำเนินการแทนได้ แต่งานสำคัญที่ต้องการความสมบูรณ์แบบ งานที่ต้องการความแตกต่าง งานที่ต้องการให้เป็นมาตรฐาน และงานที่ต้องการให้ทุกคนจดจำไปชั่วชีวิต ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ลงมือทำเองทั้งหมด

ปีเตอร์ส (Peters, 2004, p.221) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กรให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูปได้อย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบทหลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ ผู้บริหารมืออาชีพ จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบันที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่เป้าหมายที่พึงประสงค์โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาสู่การปฏิบัติที่แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาแห่งนั้น

สรุปความสำคัญของผู้บริหารมืออาชีพ ได้ว่า การบริหารนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นผู้สร้างผลงาน รับผิดชอบต่อผลงาน สามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาเหล่านี้คือผู้บริหารมืออาชีพที่มีความจำเป็นและเป็นความต้องการขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะถ้าได้ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารมืออาชีพแล้วจะมีความมั่นใจได้ว่าองค์กรนั้นจะสามารถแข่งขันกับองค์กรต่างๆ ตลอดจนมีผลงานที่มีคุณภาพได้

3. บทบาทของผู้บริหารมืออาชีพ

พัชราภรณ์ สงวนกล้าจิตร, และคนอื่นๆ (2544, หน้า 62 - 72) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ไว้ดังนี้ 1) บทบาทนักคิด คือ ผู้ริเริ่ม ผู้แสวงหาข้อมูล ผู้วางแผน ผู้ตัดสินใจ ผู้แก้ปัญหาและผู้ประเมินผล และ 2) บทบาทนักปฏิบัติ คือ ผู้นำ สร้างผู้นำ แบบอย่างที่ดี ผู้เพิ่มพลัง ผู้สนับสนุน ผู้ประสานงาน ผู้ประนีประนอม และผู้รับผิดชอบ

ชาญชัย อาจินสมจาร (2545, หน้า 101 - 104) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา โดยแบ่งหน้าที่ของผู้บริหารไว้ดังนี้ 1) ในด้านวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควรเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายโดยระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดในให้นักเรียน สนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ จะต้องทำให้นักเรียน

ทางการศึกษายอมรับเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน ค้นหาวิธีที่เหมาะสมที่จะทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์ ประสานความร่วมมือและก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรทางการศึกษาด้วยกัน 2) ในด้านการวางแผน ผู้บริหารควรออกแบบรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าโดยผ่านการเลือกแนวทางที่ดีที่สุด ออกแบบรูปแบบการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน ทำความกระจ่างในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผล วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงระบบค่านิยมของสังคม ทำงานให้ยืดหยุ่น ทำแผนให้สมบูรณ์ ทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอ ปรับแผนให้เข้ากับแผนของประเทศ ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการวิจัย ทำแผนให้เป็นจริงและปฏิบัติได้ ใช้บริการผู้เชี่ยวชาญทำให้บุคลากรทางการศึกษาทุกคนเข้าใจแผน 3) ในด้านการจัดองค์กร ผู้บริหารควรวางโครงสร้างการจัดองค์กรให้มีความสัมพันธ์กัน กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา สร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้กับกลุ่ม สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือโดยกระบวนการแบบประชาธิปไตย เคารพและไว้วางใจบุคลากร 4) ในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรแนะนำบุคลากรในการทำงานดำเนินกิจกรรมโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นที่ตั้ง ประสานงานและควบคุมทิศทางการทำงานให้ได้ผลมากโดยลงทุนน้อยที่สุด เคารพความรู้ บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากรทุกคน ทำให้บุคลากรมีความรักและความพึงพอใจในตนเอง สร้างพลังสามัคคี ประสานงานระหว่างครู นักเรียนและผู้ปกครอง ประสานหลักสูตร วิธีการสอน กฎระเบียบ บรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ใช้อำนาจและหน้าที่ในการตัดสินใจทำกิจกรรมต่างๆ ของบุคลากร ทำให้บุคลากรรับผิดชอบต่องาน แก้ไขปัญหาอย่างมีขั้นตอน เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากร หลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเพียงผู้เดียว และ 5) ในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควรประเมินผลโดยเทียบมาตรฐาน และค่าเป้าหมายที่กำหนด ค้นหาจุดอ่อนและจุดแข็งเพื่อใช้ในการแก้ไขบุคลากร ประเมินผลเพื่อปรับปรุงงาน สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชน ประเมินเจตคติของประชาชน ประเมินอย่างต่อเนื่องเพื่อการปรับปรุงงานและปรับปรุงตนเอง

โคท (Coats, 2002, pp.151 - 152) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการบริหารการศึกษามี 3 ประการ คือ 1) ฐานะผู้บริหาร ผู้บริหารการศึกษาต้องแสดงความเป็นผู้นำโดยมีพฤติกรรมที่เหมาะสมทั้งพฤติกรรมมุ่งงานและพฤติกรรมมุ่งคน 2) ฐานะผู้นำทางวิชาการ ต้องพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีทักษะความรู้และความสามารถในการปฏิบัติการ และ 3) ฐานะผู้นำกลุ่ม เป็นผู้นำในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีบทบาทในการสร้างกลุ่มและทำให้กลุ่มคงอยู่ต่อไป สร้างความกลมเกลียวสมานฉันท์ในกลุ่มซึ่งเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารการศึกษา

กอตัน (Gorton, 2003, pp. 100 -101) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่สำคัญของผู้บริหารการศึกษามี 6 ประการ คือ 1) ฐานะผู้บริหาร 2) ฐานะเป็นผู้บริหารการสอนและด้านวิชาการ 3) ฐานะเป็นผู้รักษาระเบียบวินัย 4) ฐานะผู้ส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ 5) ฐานะผู้ประเมินผล และ 6) ฐานะผู้แก้ปัญหาคความขัดแย้ง

สรุปบทบาทของผู้บริหาร ได้ว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้วางแผน กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน จัดระบบงานและมอบหมายงานให้บุคลากรตรงความสามารถ นิเทศงานตัดสินใจแก้ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน สร้างความสัมพันธ์และประสานงานกับบุคคลภายในและภายนอก ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4. ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

สุวิทย์ หิรัญภักดิ์ (2546, หน้า 106) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง ศักยภาพทางความรู้ หรือทักษะที่จะช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติงานได้สำเร็จ

ปิยพจน์ ตูลาชม (2549, หน้า 13) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำที่เป็นเกณฑ์มาตรฐานของนักบริหารการศึกษามืออาชีพ อันเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคม

คุณวุฒิ คนฉลาด (2550, หน้า 39 - 41) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ได้แก่ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน บุคลิกน่าเชื่อถือ มีความเป็นผู้นำ กล้าตัดสินใจ รู้จักตนเองและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีองค์ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญในการบริหารและสามารถอดทน ยึดหยุ่นต่อสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

สต็อกดิล (Stogdil, 2003, p.51) ได้ศึกษาวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้นำจากแหล่งคุณลักษณะของผู้บริหารเป็นสิ่งที่ผู้บริหารมีมาแต่กำเนิดส่วนหนึ่ง และเกิดจากการเรียนรู้อีกส่วนหนึ่ง ได้แก่ ความรู้ทั่วไป แรงจูงใจ ลักษณะนิสัย ภาพพจน์ที่มองเห็น บทบาททางสังคม ตลอดจนความชำนาญเฉพาะ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ

เพลเลกริโน, และฟานฮาแกน (Pellegrino, & Varnhagan, 2004, p.15) กล่าวว่า คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพ คือ การทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจและทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด

พอตเตอร์ (Porter, 2009, p.31) กล่าวว่า คุณลักษณะมืออาชีพ หมายถึง การมีความรู้อย่างแท้จริงในเรื่องที่ทำ รู้หลักวิชา รู้เหตุ รู้ผล ที่ไปที่มาของเรื่องที่ทำการรอบด้าน และสามารถประยุกต์ความรู้ไปใช้ได้เหมาะสม จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

สรุปความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ได้ว่า สิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะการกระทำหรือพฤติกรรมในการทำงานด้วยความรู้ความสามารถ ความตั้งใจจริง และทำงานให้เกิดผลงานที่ดีที่สุด รวมทั้งสามารถประยุกต์ความรู้ไปได้อย่างเหมาะสมจนกลายเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่คนทั่วไปไม่มี

5. ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

เกษม วัฒนชัย (2545, หน้า 41 - 43) กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา มืออาชีพจะมีเงื่อนไขอยู่ 2 ประการ คือ 1) ต้องได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐานของวิชาชีพนั้นๆ และ 2) ต้องประพฤติปฏิบัติตนจนกระทั่งได้รับความเคารพจาก 2 ฝ่าย คือ จากสมาชิก

วิชาชีพเดียวกัน และจากประชาชนทั่วไป ดังนั้นถ้าอยากมีความเป็นมืออาชีพ มีเงื่อนไข 2 ประการ คือ ต้องฝึกอบรมในวิชาชีพนั้นๆ และต้องได้รับความไว้วางใจจากคน 2 ฝ่าย คือ จากเพื่อนนักบริหารเองและจากประชาชนทั่วไป

ธีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 63) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหาร ควรมีลักษณะความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง โดยเฉพาะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายถึง สามารถชักนำหรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานทางการศึกษา ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายทางการศึกษา มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถ มีทักษะการบริหารดีเยี่ยม มีการประเมินการทำงาน อย่างครบวงจร มีประสบการณ์ด้านการบริหารเป็นอย่างดีและมีความตั้งใจจริงในการบริหารงาน โรงเรียนด้วยความเชี่ยวชาญในวิชาชีพของตน สามารถปฏิบัติงานในรูปแบบของการตัดสินใจ อย่างมีส่วนร่วม และบริหารงานโดยมุ่งเน้นประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร (2545, หน้า 2 - 3) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารมี 3 ประการ คือ ต้องเป็นผู้มีภูมิรู้ ภูมิธรรม และภูมิฐาน ซึ่งมีความหมาย ดังนี้ 1) ภูมิรู้ ผู้บริหารการศึกษาต้องมีความรู้ทางวิชาการบริหารศาสตร์ เข้าใจหลักการ แนวคิด ทฤษฎี การบริหาร มีทักษะที่จำเป็นในการบริหารงาน รวมทั้งมีความรู้ทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ มีเทคนิควิธีด้านการประสานงาน การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ เป็นต้น 2) ภูมิธรรม ผู้บริหารการศึกษาที่ดีย่อมมีภูมิธรรมในการบริหาร มีความเลื่อมใสศรัทธา ในศาสนา โดยเฉพาะต้องรู้จักการใช้หลักธรรมทางศาสนาเพื่อการบริหารงาน เช่น หลักธรรมทางศาสนาเพื่อการบริหารงาน เช่น พรหมวิหาร 4 สัมปติธรรม 7 สังคหวัตถุ 4 อิทธิบาท 4 เป็นต้น และ 3) ภูมิฐาน หมายถึง บุคลิกลักษณะที่เหมาะสมในการเป็นผู้บริหาร ทั้งด้านการพูดจา การแต่งกาย บุคลิกภาพส่วนบุคคล

ธงชัย วงษ์ชัยสุวรรณ (2546, หน้า 26 - 37) ได้ศึกษาความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์ สรุปได้ดังนี้ 1) ความมีวิสัยทัศน์ คนที่มีวิสัยทัศน์คือคนที่มีแผนงานสำหรับอนาคตสามารถเชื่อมโยงทฤษฎีเข้ากับการปฏิบัติได้ มองแผนงานไปข้างหน้าและมองย้อนกลับสู่อดีตด้วย ยิ่งรู้ดีรู้ความผิดพลาดมากเท่าใดก็ยิ่งทำให้เข้าใจทิศทางสู่อนาคตมากเท่านั้น 2) ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ผู้บริหารมืออาชีพใช้ทักษะหลัก คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางด้านกรอบแนวคิด ทักษะการนำเสนอความคิดและแสดงตนเป็นแบบอย่าง ในการสร้างการยอมรับ วิสัยทัศน์และค่านิยม การวางตำแหน่งขององค์กร การเรียนรู้ การสื่อสารเพื่อนำเอาวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ และ 3) ความมีสุขภาพที่สมบูรณ์ ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์เพื่อต่อสู้กับภาระงานที่หนัก ถ้าหากผู้บริหารมีปัญหาสุขภาพจะเป็นด้านร่างกายหรือจิตใจก็ตาม ก็คงไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้ดี

โคท (Coats, 2002, p.147) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารการศึกษาจะต้องตระหนักถึงคุณลักษณะความรู้และความสามารถของผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากความต้องการทางสังคมได้สะท้อนให้เห็นในด้านกฎหมาย ดังนั้นความเป็นมืออาชีพจึงเป็นสิ่งที่มีความหมายและจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีเป็นอันดับแรก

เซลสนิค, และเบนนิส (Zalesnick, & Bennis, 2002, p.55) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษามีอาชีพ ในด้านคุณลักษณะส่วนตัว ทักษะความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่นักบริหารการศึกษามีอาชีพต้องพึงมีและพัฒนาตนเองไปสู่องค์ประกอบเหล่านี้ให้ได้

เดวิส (Davis, 2004, p.251) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารเน้นว่าในการพิจารณาประสิทธิภาพของหน่วยงานใดว่ามีความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงเพียงใด การพิจารณามักจะพุ่งเล็งไปที่ผู้บริหารเป็นอันดับแรก ส่วนสมรรถภาพและคุณภาพของผู้ร่วมงานนั้น มีความสำคัญเป็นอันดับสองรองลงมา ทั้งนี้เพราะตำแหน่งผู้บริหารเป็นตำแหน่งที่ต้องจัดให้มีการดำเนินงานทั้งหมดในองค์กรนั้นๆ

สรุปความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพนั้นจะต้องประกอบด้วยหลากหลายความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และถึงพร้อมด้วยคุณลักษณะที่พึงจะมี เช่น เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ เป็นผู้มีความเห็น มีความเป็นปึกแผ่นเหนียวแน่น ทำอะไรไม่นึกถึงตนเองแต่คำนึงถึงส่วนรวม มีความกล้าหาญ ไม่ยอมอ่อนน้อมในเรื่องบางเรื่อง ความมีมาตรฐานในตัวเอง มีความซื่อสัตย์ และมีความโปร่งใสสูง รู้จักฟัง มีความยุติธรรมเที่ยงธรรม มีสติ รู้ทันเหตุการณ์ว่าต้องทำอะไร เข้าใจคนอื่นและเข้าใจตนเองหรือรู้เขา รู้เรา ยุติธรรม มีความเชื่อมั่น ศรัทธา ความเป็นองค์กรนั้น ถ้าผู้บริหารมีจะทำให้บริหารงานได้ดีเยี่ยมกว่าเดิม เพื่อความเจริญโดยส่วนรวมของทุกคน

6. แนวคิดของคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ

รุ่ง แก้วแดง (2545, หน้า 4) ได้กล่าวถึงภาพลักษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะเปลี่ยนไปโดยผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง 2) ผู้จัดการที่เฉียบแหลม 3) ผู้ประสานชุมชนที่ดี 4) ผู้อำนวยการที่ละเอียดรอบคอบที่เชี่ยวชาญ และ 5) ผู้มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มองอนาคตโรงเรียนในทางสร้างสรรค์

อุทัย บุญประเสริฐ (2545, หน้า 31) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ควรประกอบด้วย 1) มุ่งมั่นความรู้ หลักการ ทฤษฎี แบบแผนการปฏิบัติ และการค้นคว้าวิจัยในศาสตร์แห่งวิชาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ 2) มีจริยธรรมในตนเองและมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ 3) เป็นมาตรฐานการปฏิบัติการในด้านต่าง ๆ แห่งวิชาชีพชั้นสูง 4) มีสมรรถภาพวิชาชีพชั้นสูงของตนเอง ทำหน้าที่ส่งเสริม พัฒนา รับรอง ออกใบอนุญาต ติดตามตรวจสอบ การปฏิบัติการในวิชาชีพชั้นสูง ให้เกียรติ ให้การยกย่อง ให้รางวัล และดำเนินการ

ลงโทษผู้ปฏิบัติการในวิชาชีพที่ประพฤติมิชอบ หรือขัดหลักจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนั้น การพัฒนาวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียนในหลายๆ ช่วงเวลาที่ผ่านมา จึงได้มีดำเนินการจัดตามความต้องการในลักษณะโดดเด่นเป็นพิเศษเหล่านั้น เช่น คำเน้นถึงความแตกต่างแต่ละบุคคล การสร้างสรรค์ประสบการณ์ร่วมกัน การมองย้อนกลับหรือให้เวลาสำหรับการฝึกสอน และการสืบเสาะหาสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ

ไพบูลย์ สำนัญญู (2546, หน้า 1 - 2) กล่าวว่า นักบริหารมืออาชีพ มีคุณลักษณะ คือ 1) มีพลังล้นเหลือ เป็นคนที่มีไฟแรง แคล่วคล่องว่องไว กระตือรือร้น ไม่ยอมถอยนั้งเฉย 2) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่น ขยันขันแข็ง ไม่เบื่อง่าย ท้อแท้ต่อการทำงานหรือปัญหาได้ง่ายๆ 3) แบ่งงานให้คนอื่นทำ ถือว่าความสำเร็จในการบริหารองค์การอยู่ที่ความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร จึงต้องรู้จักเลือกใช้คนให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และดึงศักยภาพของคนมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุด 4) รู้ใจเพื่อนร่วมงาน จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกัน ช่วยให้เกิดความร่วมมือในการทำงานและความรักใคร่กลมเกลียวในหมู่คณะ 5) ต้องการแข่งขันท้าทาย ทำให้เกิดความอยากทำงานมากขึ้น เป็นคนชอบทำงานแบบหนักเอาเบาสูไม่ท้อถอย โดยไม่เลือกว่าเป็นงานยากหรือง่าย 6) ชอบอิสระ เป็นตัวของตัวเอง ไม่ต้องให้ใครมาออกคำสั่ง หรือคอยควบคุม เป็นคนที่มีความรับผิดชอบในงานที่ทำมุ่งมั่นที่ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย 7) ยอมรับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เป็นคนมองโลกในแง่ดี มีเหตุผล มองการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องปกติ ยอมรับแนวความคิดใหม่ ไม่หลงตัวเอง 8) รู้จักสร้างโอกาส ไม่ปล่อยไปตามดวงหรือพรหมลิขิต รู้จักสร้างชื่อเสียงและเครดิตให้เป็นที่ยอมรับของคนอื่นๆ ไม่สร้างความสำเร็จโดยการเอาเปรียบคนอื่น 9) มีแรงจูงใจ มุ่งความสำเร็จของงานเพื่อความภาคภูมิใจมากกว่ามุ่งหวังลาภยศ ตำแหน่ง เงินทอง 10) รู้อะไรล่วงหน้า มีความสามารถในการคาดการณ์ต่างๆ ล่วงหน้าได้ เพราะมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของงานเป็นอย่างดี และ 11)ปรารถนาอยากทำงาน เป็นคนรักงาน อยากทำงานให้ประสบความสำเร็จ เห็นว่างานคือชีวิต ชีวิตคืองานบันดาลสุข

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษา (2546, หน้า 6 - 7) มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อทำการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ที่สำคัญไว้ 6 ประการ ดังนี้ 1) เป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี และเจริญรุ่งเรืองไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว 2) มีจิตวิญญาณนักบริหาร ที่จะต้องมีจิตวิญญาณนักบริหารอย่างน้อย 3 ประการ คือ อุทิศตนเพื่อหน้าที่ มีความเป็นปัญญานและบริหารตนเป็นแบบอย่างที่ดี 3) เป็นผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มีภูมิรู้ทางด้านการศึกษา มองเห็นความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงกันระหว่างการศึกษากับสภาวะแวดล้อมในสังคม สามารถวิเคราะห์ปัญหาและแนวโน้มทางการศึกษาของไทยได้อย่างชัดเจน 4) มีความรู้ความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพ นอกจากจะต้องมีภูมิรู้

ทางการศึกษาแล้วยังต้องมีภูมิรู้ทางการบริหารจัดการอีกด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ด้านหลักการบริหาร เทคนิคการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ 5) มีผลงานที่แสดงถึง ความชำนาญในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถในการใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อนำมาพัฒนาการบริหารงานด้านต่าง ๆ ภายใน สถาบันการศึกษาให้ประสบความสำเร็จก้าวสู่ความเป็นเลิศในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุ ครุภัณฑ์และอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัด ตลอดจนมีความสามารถในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งในสถานศึกษาและชุมชน มาช่วยจัดการ การศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้สูงสุด และ 6) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยี สารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารมืออาชีพในยุคปัจจุบันจะต้องรู้จักนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาผู้เรียน ประสบความสำเร็จ มีคุณภาพสมบูรณ์ ทั้งเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุขในชีวิต ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ถวิล อรัญเวศ (2547, หน้า 4) ได้เสนอแนวคิดว่าคุณลักษณะของนักบริหารมืออาชีพในยุคเขตพื้นที่การศึกษาที่สำคัญ สามารถสรุปได้ดังนี้ 1) กล้าตัดสินใจ นักบริหารมืออาชีพต้องมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ เป็นคนสุขุมรอบคอบ มีเหตุผล 2) เพิ่มพูนวิสัยทัศน์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์อันกว้างไกล สามารถมองเห็นภาพในอนาคตและ แนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี 3) ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน นักบริหารมืออาชีพ จะต้องเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริต และมีการสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ปรากฏอยู่เสมอ 4) ประสาน สัมพันธภาพ นักบริหารมืออาชีพจำเป็นต้องเป็นบุคคลที่สามารถประสานงานกับหน่วยงานหรือบุคคล ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี สามารถไกล่เกลี่ยข้อกรณีพิพาท และสามารถจัดปัญหาต่าง ๆ ใน หน่วยงานได้ 5) จูงใจเพื่อนร่วมงาน นักบริหารมืออาชีพต้องมีความสามารถสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานสูง เช่น ใช้วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้รางวัลหรือบำเหน็จ ความชอบ เป็นต้น 6) ทนทานต่อปัญหาอุปสรรค นักบริหารมืออาชีพจะต้องมีความอดทนต่อสู้ กับปัญหาอุปสรรคที่กำลังเผชิญ และพร้อมที่จะหาทางแก้ไขปัญหา ไม่หนีปัญหา 7) รู้จักยืดหยุ่น ตามสถานการณ์ นักบริหารมืออาชีพจะต้องรู้จักยืดหยุ่น ไม่ตึงเกินไปหรือไม่หย่อนเกินไป บางครั้งก็ต้องดำเนินการในสายกลาง แต่บางครั้งต้องมีความเด็ดขาด เพื่อจะแก้ปัญหาให้สงบ หรือเรียบร้อย 8) บริหารแบบมีส่วนร่วม นักบริหารมืออาชีพ จะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ และร่วมประเมิน

สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา (2547, หน้า 2) ได้จัดทำหลักสูตร “ผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ” โดยได้มีการกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ คือ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องต่อไปนี้ คุณธรรม จริยธรรมสำหรับ

ผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทย เพื่อการพัฒนาในด้านคุณธรรม จริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ ในเรื่องต่อไปนี การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร การจัดระบบเครือข่าย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ ในเรื่องต่อไปนี การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาครูตามแนวปฏิบัติการศึกษา 3.4) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหาร : ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้ง การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน ในเรื่องต่อไปนี การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม และ 6) การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2548, หน้า 38-42) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะที่สำคัญ 10 ประการ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ ในปัจจุบันนี้มีผู้บริหารเป็นจำนวนมากที่เข้ารับการอบรมพัฒนาบุคลิกภาพ เพราะการเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กรจำเป็นจะต้องมีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ การแต่งกายต้องดูดีเหมาะสมกับกาลเทศะ การวางท่าทางและกิริยาที่แสดงออกต้องเปี่ยมไปด้วยความน่าเชื่อถือ และสะท้อนถึงพลังความสามารถของผู้บริหาร 2) การสื่อสาร การสื่อสารของผู้บริหารจะต้องมีประสิทธิภาพทั้งวัจนภาษาและอวัจนภาษา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องสามารถสื่อสารได้หลากหลายภาษาซึ่งนอกจากภาษาอังกฤษแล้ว ผู้บริหารก็อาจพิจารณาว่าวิชาชีพของตนมีการร่วมทำธุรกิจกับประเทศใดบ้าง และประเทศใดที่น่าสนใจที่ตนควรจะเรียนรู้ภาษานั้น นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาทางเทคโนโลยี นอกจากนี้สิ่งที่สำคัญที่สุดของการเป็นผู้บริหารก็คือ การรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นและพยายามที่จะคิดก่อนพูดเสมอเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาที่ต้องตามมาแก้ไขภายหลัง 3) พลัง แรงขับ และความกระตือรือร้น สิ่งที่เขาได้ไม่ได้เลยสำหรับบุคคลที่ก้าวขึ้นมาเป็นผู้บริหารก็คือความกระตือรือร้น มีแรงขับ แรงกระตุ้นภายในที่พร้อมจะมุ่งมั่นทำงานอยู่เสมอ มีความท้าทายและกล้าเผชิญต่องานที่จะกระทำ ความกระตือรือร้นในการทำงานของผู้บริหารจะช่วยทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เกิดความเกียจคร้าน และรู้สึกเบื่อหน่าย เพราะมีหัวหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี 4) ทักษะคิดเชิงบวก การคิดในมุมบวกโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงนั้นทำให้ผู้บริหารไม่จมปลักอยู่กับปัญหาหรืออุปสรรค ซึ่งทำให้เกิดความท้อแท้ ท้อถอย หดแรงแและสิ้นหวัง การมีทัศนคติในเชิงบวกทำให้เกิดขวัญ กำลังใจในการทำงาน และมองเห็นวิกฤติเป็นโอกาสที่ทำให้ตนเองเกิดความเข้มแข็งที่จะได้ฝึกปรือขึ้นอีกระดับหนึ่ง 5) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น หลักคำสอนตามหลักพุทธศาสนาได้กล่าวไว้ว่าให้เอาใจเขามาใส่ใจเรา หรือถ้าพูดตามหลักของความฉลาดทางอารมณ์ก็

คือการมีความเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารที่ปราศจากความรู้สึกเห็นอกเห็นใจหรือเข้าใจผู้อื่นไม่สามารถที่จะบริหารองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 6) ภาวะผู้นำ ผู้บริหารในยุคปัจจุบันต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติและวิธีการบริหารใหม่ โดยมีการผสมผสานลักษณะภาวะผู้นำประเภทต่างๆ เข้าไว้ด้วยกันและนำออกมาใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และปัญหาที่เกิดขึ้น 7) อารมณ์ขัน การมีอารมณ์ขันเป็นเรื่องที่ประกอบกันทั้งประสบการณ์ การฝึกฝน และพรสวรรค์ ซึ่งต้องตั้งอยู่บนความพอเหมาะพอดี ไม่ทะเล้ง ลามกหรือหยาบโหล หรือเป็นการเสียดสีประชดประชัน อันนำไปสู่ความเจ็บช้ำน้ำใจของอีกฝ่าย ซึ่งอาจทำให้เกิดความขัดแย้งตามมาในภายหลัง 8) ความรู้หลากหลาย/เข้าใจวัฒนธรรม ผู้บริหารสมัยใหม่ต้องพยายามเปิดโลกทัศน์ตนเองให้มากขึ้นพยายามรับชม รับฟัง หรืออ่านสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นเรื่องที่น่าสนใจจากที่ตนเองสนใจบ้าง นอกจากนี้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของฝ่ายตรงข้ามในการเจรจาธุรกิจก็เป็นเรื่องสำคัญ ผู้บริหารต้องศึกษาให้ถ่องแท้ว่าอะไรควรทำและอะไรที่ไม่ควรทำ เพราะความสำเร็จในการเจรจาต่อรองทางธุรกิจนั้น บ่อยครั้งเริ่มต้นจากความเข้าใจวัฒนธรรมของฝ่ายตรงข้าม ทำให้รู้สึกเป็นพวกเดียวกัน และนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพที่รวดเร็วและแนบแน่นมากยิ่งขึ้น 9) ความคิดสร้างสรรค์ องค์การจะไม่สามารถแข่งขันได้เลยถ้าผู้บริหารไม่มีความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งรวมถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับของพนักงานในองค์กร และพร้อมที่จะนำไปปฏิบัติให้เป็นจริงขึ้นมา และ 10) ศีลธรรม ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรและบุคคลหนึ่งในสังคม จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับเรื่องศีลธรรมและจริยธรรมให้มาก ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องระลึกไว้เสมอว่าการทำธุรกิจหรือปกครองโดยตั้งอยู่บนศีลธรรมความถูกต้องนั้น นำมาซึ่งความสงบสุขแก่ตนเองและช่วยป้องกันความขัดแย้งไม่ให้เกิดขึ้นทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้ด้วย

ธีระ รุญเจริญ (2548, หน้า 17 - 20) ได้เสนอลักษณะนักบริหารการศึกษาที่มีอาชีพรที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาตามแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน : ผู้นำตามธรรมชาติ
 - 1.1 ความถนัด (aptitude) ในการเป็นผู้นำ
 - 1.2 ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์
2. การศึกษา : ปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ
 - 2.1 การบริหารและการจัดการศึกษา
 - 2.2 จิตวิทยาการทำงานกับคนอื่น
 - 2.3 พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย
 - 2.4 บริบททางการบริหารการศึกษา ระเบียบกฎหมาย

สังคมวิทยา ปรัชญา เศรษฐกิจ การปกครอง

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ
 - 3.1 น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย
 - 3.2 อารมณ์มั่นคง (Emotional Quotient : EQ)
 - 3.3 เข้มแข็งแต่ถ่อมตน
 - 3.4 กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม
 - 3.5 การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ
4. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ
 - 4.1 มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง
 - 4.2 ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม
 - 4.3 ซื่อสัตย์ ไม่มีคอร์รัปชัน
 - 4.4 อดทน อดกลั้น
 - 4.5 รับทั้งผิดและชอบ
 - 4.6 เสียสละ
 - 4.7 เป็นคนดีของสังคม
5. ความสามารถ / ชำนาญในการ :
 - 5.1 บริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัติ
 - 5.2 นำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม
 - 5.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม
 - 5.4 ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 5.5 ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. ความรู้ลึกและรู้รอบ
 - 6.1 การบริหาร / จัดการ
 - 6.2 การจัดการศึกษา
 - 6.3 ระเบียบกฎหมาย
 - 6.4 บริบททางสังคม
 - 6.5 การวิจัย
 - 6.6 จิตวิทยาการบริหาร
7. การมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษาเพื่อ
 - 7.1 เป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพ / ประสิทธิผล
 - 7.2 จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
 - 7.3 เป็นหลักประกันคุณภาพ
 - 7.4 ยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ
 - 7.5 นำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง

7.6 มุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1996, p. 272) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะต้องมีไว้ คือ 1) มีความสามารถ ประกอบด้วย ความมีไหวพริบ การตื่นตัว ทนต่อเหตุการณ์ การใช้เวลา และภาษาพูด ความเป็นผู้ริเริ่ม และความเป็นผู้ตัดสินใจที่ดี 2) เป็นผู้มีความสำเร็จ ประกอบด้วย ความสำเร็จทางด้านวิชาการและการแสวงหาความรู้ 3) มีความรับผิดชอบ ได้แก่ เป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ มีความสม่ำเสมอ มั่นคง อดทน กล้าพูดกล้าทำ เชื่อมมั่นในตนเอง และมีความทะเยอทะยาน 4) เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในด้านการกิจกรรม ด้านสังคม ให้ความร่วมมือ รู้จักปรับตัว และมีอารมณ์ขัน 5) มีฐานะทางสังคม มีตำแหน่งฐานะทางสังคมเป็นที่รู้จักทั่วไป

ฮอดเกตต์ส (Hodgetts, 1999, pp. 256 - 258) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารโรงเรียนว่า ลักษณะพิเศษหลายประการที่ปรากฏในตัวบุคคลจะมีความสัมพันธ์ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ คุณลักษณะพิเศษของบุคคลที่จะมีส่วนสำคัญในการเสริมสร้างความเป็นผู้นำดังกล่าว มีดังนี้ 1) การมีสติปัญญาเหนือผู้อื่น 2) มีความมั่นคงทางอารมณ์ 3) การรู้จักใช้แรงจูงใจ 4) การมีทักษะในการแก้ปัญหา 5) การมีทักษะในการบริหาร

จากคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียน ที่ได้กล่าวมาแล้ว ย่อมชี้ให้เห็นว่าเป็นคุณสมบัติจำเป็นจะต้องมีประจำตัวเสมอสำหรับผู้บริหารหรือหัวหน้าในองค์กร เพราะการเป็นผู้บริหารที่ดีนั้น เป็นการสร้างศรัทธา ความเลื่อมใสให้แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป และยังเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งที่จะนำองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ไปสู่จุดมุ่งหมายและความเจริญก้าวหน้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์ที่จะศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ โดยการสังเคราะห์ ขอบข่ายคุณลักษณะจากนักวิชาการหลายท่านโดยเลือกศึกษา 8 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) บุคลิกภาพ 4) บริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) ประสานงาน 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ 8) เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ

1. ภาวะผู้นำ

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ธีระ รุญเจริญ, ปราชญา กล้าผจญ, และสัมมา รัตนชัย (2545, หน้า 151) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถจะดำเนินงานเกี่ยวกับสถานศึกษาหรือโรงเรียนให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ยงยุทธ เกษสาคร (2545, หน้า 45) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หรือ ความเป็นผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะกระตุ้นจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น

ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการจะเป็นในทางดีหรือทางชั่วก็ได้ ฉะนั้น ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการ บริษัท แม้แต่หัวหน้าใจ แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่างๆ กัน

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2546, หน้า 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น เป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงาน โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

สมพงษ์ สิงห์พล (2547, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งสามารถใช้ศักยภาพของตนในการมีอิทธิพลหรือการเปลี่ยนแปลงขององค์การ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่บุคคลหรือองค์การนั้นต้องการ

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี (2549, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และการสนับสนุนให้เกิดขึ้นระหว่างบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ

บลอค (Block, 1993, p.98) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การชักชวนผู้อื่นให้ละทิ้งความสนใจของตนเอง ให้หันมายอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

คลาร์ค, และแคมป์เบลล์ (Clark, & Campbell, 1993, p.177) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ อิทธิพลที่มีผลผลิต

โฮแกน, และคนอื่นๆ (Hogan, et al., 1994, p.493) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ การชักชวนบุคคลอื่นให้ปล่อยวางความสนใจส่วนตัวและให้ปฏิบัติตามเป้าหมายส่วนรวมที่จำเป็นสำหรับสวัสดิภาพของกลุ่ม

เบส (Bass, 1997, p.27) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง

ดราฟท์ (Draft, 2003, p.5) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

จากความหมายที่นักวิชาการได้ให้ไว้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะกระตุ้นจิตใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย การติดต่อซึ่งกันและกัน ให้เกิดมีใจร่วมกับตน ดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

เทือน ทองแก้ว (2542, หน้า 11-12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญยิ่งต่อผู้บริหารทุกคน เพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จผลตามเป้าหมาย จะต้องเป็นผู้นำองค์การให้ก้าวหน้า ซึ่งจะต้องใช้ศิลปะในการโน้มนำให้บุคคลในองค์การได้คล้อยตาม เพื่อให้ความร่วมมือและช่วยปฏิบัติงาน ผู้นำเพียงคนเดียวจะไม่สามารถทำงานให้สำเร็จได้ แต่ความสามารถของผู้นำในการชักจูงบุคคลในองค์การคล้อยตามและยินยอมปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจจะเป็นส่วนสำคัญให้งานสำเร็จในภาพรวม ผู้นำช่วยนำให้องค์การได้ปฏิบัติงานตามภารกิจ และในขณะเดียวกันก็จะช่วยสร้างพลังและแรงยึดเหนี่ยวของกลุ่มให้มั่นคง

นอกจากนี้ ผู้นำยังถือเป็นเอกลักษณ์ขององค์การทั้งในสายตาของบุคคลภายในและภายนอกองค์การ โดยข้อเท็จจริงแล้วบุคลากรในหน่วยงานจะให้เข้าใจงานขององค์การทุกงานจากทุกคนคงเป็นไปไม่ได้ ยิ่งในองค์การที่ซับซ้อนจำเป็นต้องอาศัยผู้นำซึ่งมีความสามารถในการประสานงานให้เกิดความสมบูรณ์ที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานย่อย ความสำคัญของภาวะผู้นำที่สำคัญอีกลักษณะหนึ่งก็คือ ภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ซึ่งจะมีผลกระทบต่อการบริหารงาน 3 ด้านใหญ่ๆ ดังนี้

1. ด้านบุคคล ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อบุคคลในลักษณะที่เกี่ยวข้องกันและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ผู้นำมีคุณลักษณะที่เหมาะสม การใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่อย่างเหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีขวัญกำลังใจสูง และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านงาน ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่องานตามอำนาจหน้าที่ในลักษณะที่จะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง หรือจะทำให้ผลงานสูงนั่นเอง

3. ด้านหน่วยงาน ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อหน่วยงานตามอำนาจหน้าที่ผู้บริหารในลักษณะที่จะช่วยสร้างบรรยากาศ คือ ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงแล้ว บรรยากาศในหน่วยงานจะแจ่มใส มีอิสระ และมีความเป็นกันเอง ในทางตรงกันข้าม ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำต่ำหรือขาดความเป็นผู้นำ บรรยากาศในหน่วยงานจะเย็บเหงา ซึมเศร้าไม่สดใสไม่เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา

กี วังศ์พุด (2542, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยสำคัญในการช่วยเสริมสร้างให้ผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ในฐานะหัวหน้างานสามารถควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย นโยบาย แผนงานหรือความต้องการของหน่วยงาน ก็คือความสามารถในการเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำของหัวหน้างาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 410) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำขององค์การ จะต้องเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือ (cooperation) อย่างดีระหว่างสมาชิกฝ่ายต่างๆขององค์การ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งบริหารต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นผู้จัดการในสำนักงานหัวหน้าฝ่ายผลิต ผู้ควบคุมงาน หรือตัวประธานของบริษัท ต่างก็ต้องรับบทบาทของ

ความเป็นผู้นำ (leadership) ทั้งสิ้น และโดยอาศัยความเป็นผู้นำนี้เอง ผู้บริหารจะต้องสามารถรวมพลังและใช้ประโยชน์ของคอนงานให้ช่วยกันทำงาน หรือผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ถ้าหากได้พิจารณาถึงผลงานด้านต่างๆขององค์กรแล้ว จะเห็นว่าผลงานเหล่านั้น มีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของความเป็นผู้นำของผู้บริหาร และจะเห็นได้ว่าความเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่งสำหรับความสำเร็จในงานต่างๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของคอนงานต่างๆ และจะเป็นผลให้การทำงานด้านต่างๆขาดประสิทธิภาพ แต่มีแนวทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถอาจจะมีผลทำให้เปลี่ยนลักษณะของคอนงาน ให้กลายมาเป็นกลุ่มที่มีความขยันขันแข็งและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้ ดังนั้น จะเห็นได้ว่าความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้องค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ถวิล มาตรการเยี่ยม (2545, หน้า 99) กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญเดียวที่มีพลังสูงสุดในการกำหนดประสิทธิผลของโรงเรียนและกำหนดประสิทธิภาพของผู้บริหาร

จากการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำ สรุปได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญต่ออิทธิพลและอำนาจหน้าที่ของผู้บริหาร เพราะผู้นำเป็นผู้ที่มีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งกระบวนการใช้อิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานเป็นภาวะผู้นำของผู้บริหาร

1.3 คุณลักษณะด้านภาวะผู้นำ

ยงยุทธ เกษสาคร (2546, หน้า 53-54) กล่าวว่า คุณลักษณะอันเป็นคุณสมบัติสำคัญยิ่งสำหรับการเป็นผู้นำมีดังนี้

1. ศึกษานโยบาย วัตถุประสงค์ขององค์กรให้กระจ่างชัด รู้ซึ่งถึงอำนาจหน้าที่ และพันธกิจ (mission) ในหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบอยู่
2. ดำเนินการวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับทุกฝ่ายทุกแผนกในองค์กร เพื่อการนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม
3. ควบคุม ดูแล และหมั่นเอาใจใส่ปรับปรุงงานให้เป็นไปตามเกณฑ์อย่างสม่ำเสมอ
4. ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ ปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอในโลกยุคสารสนเทศ
5. ต้องจัดให้มีระบบการติดต่อสื่อสารระบบเปิดกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ต้องรู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (put the right people on the right place at the right time)
7. ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต
8. ต้องมีความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และทีมงานเสมอหน้ากัน

9. ต้องเป็นคนตรงต่อเวลาด้วยความรับผิดชอบ
 10. ต้องรู้จักพิจารณาลำดับความสำคัญของงาน งานด่วนต้องรีบทำก่อน
 11. ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารสี่ คือ มีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 12. มีความขยันขันแข็งในการทำงาน รักงาน และอุทิศเวลาให้แก่หน้าที่การงานด้วยความเต็มใจ
 13. จงยกย่องชมเชยผู้กระทำดี และควรทำต่อหน้าผู้อื่นเมื่อมีโอกาส
 14. จงตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดอย่างเจียบๆ อย่าให้ใครได้ยิน
 15. ต้องแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า ความก้าวหน้าของเขาขึ้นอยู่กับผลแห่งการปฏิบัติงานของเขา มากกว่าสิ่งอื่นใด
 16. ต้องให้เกียรติผู้ที่เสนอความคิดเห็นหรือวิธีการไว้ อย่าอ้างเอาความคิดเห็นหรือวิธีการที่ผู้อื่นเสนอว่าเป็นของตน
 17. มีจิตใจมั่นคงในการวินิจฉัยสั่งการด้วยความรับผิดชอบ
 18. ต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
 19. ต้องหมั่นอบรมให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามารถในการทำงาน
 20. ต้องเป็นคนมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล (vision) และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดริเริ่มด้วย
 21. ต้องกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และหาทางปรับปรุงงานของหน่วยงานของตนอยู่เสมอ
 22. ต้องเป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์ และคำพูดที่ขัดแย้งหรือไม่เป็นมิตร
 23. อย่าเป็นคนหูเบา ต้องฟังความคิดเห็นทุกด้านก่อน แล้วจึงสั่งการหรือปฏิบัติการ แต่อย่าเินต่อข่าวลือหรือคำบอกเล่า
 24. ต้องเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด เมื่อเกิดความผิดพลาดในการวางแผน และปฏิบัติงาน
 25. ต้องให้ความสนใจในความเป็นอยู่ และสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา
 26. มองเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากรในองค์กร และมีศิลปะในการนำเอาศักยภาพนั้นออกมาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ
- วิเชียร วิทยอุดม (2548, หน้า 265 - 270) กล่าวว่า คุณลักษณะผู้นำมีความสำคัญต่อความสำเร็จ มีดังนี้
1. ความฉลาดหลักแหลม (superior intelligence)
 2. วุฒิภาวะทางอารมณ์ (emotional maturity)

3. พลังจูงใจ (motivation drive)
4. ทักษะการแก้ไขปัญหา (problem solving Skills)
5. ทักษะการเป็นผู้นำ (leadership skills)
6. ความต้องการที่จะนำ (desire to lead)
7. ทักษะการจัดการ (managerial skills)

สุขเมธ แสงนิมนวล (2552, หน้า 16 - 18) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้นำที่ดี ที่ผู้นำต้องมี 8 ประการ คือ

1. ไว้วางใจ ไม่หวงอำนาจ
2. หยั่งรู้แล้วเตรียมพร้อม
3. รู้จักตัวเอง
4. มีจินตนาการและการจูงใจ
5. ประพฤติสิ่งที่น่านับถือ
6. เชื้อมั่นและรับฟัง
7. รู้จักปรับตัวและยืดหยุ่น
8. ยอมรับทั้งความผิดพลาดและความถูกต้อง

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974, pp.62-65) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะประจำตัวของบุคคลที่เป็นผู้นำที่ดีว่า (trait of leader ship) จะต้องมียุทธลักษณะ ดังนี้

1. มีความสามารถ (capacities) ได้แก่ ความสามารถในการเข้าใจปัญหา ความคิดริเริ่ม ความมีวิจยารณญาณ ความสามารถในการใช้คำพูด ความรอบคอบในการตัดสินใจ
2. มีความสำเร็จ (achievement) ได้แก่ ความสำเร็จในด้านความเป็นผู้คงแก่เรียน รอบรู้ เชี่ยวชาญ ความสำเร็จในด้านการกีฬา ตลอดจนมีความต้องการความสำเร็จ
3. มีความรับผิดชอบ (responsibility) ได้แก่ ความเป็นผู้ที่มีความไว้วางใจได้ คิดหาหนทางด้วยตนเอง มีความเพียร ความกล้าหาญ ความเชื่อมั่นในตนเอง ตลอดจนมีความปรารถนาในการที่จะทำความดีความชอบ
4. มีความร่วมมือ (participation) ได้แก่ การเป็นบุคคลที่สามารถทำกิจกรรมการเข้าสังคมกับกลุ่ม การให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม การปรับตัวได้ง่ายและมีอารมณ์ขัน
5. มีสถานภาพ (status) ได้แก่ การมีสถานภาพในฐานะทางเศรษฐกิจสังคม การศึกษา ความมีเกียรติ และเป็นบุคคลที่ได้รับความนิยมยกย่องของสังคม

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

1. คุณลักษณะทางกายภาพ โดยจะต้องเป็นผู้ที่แข็งแรง ร่างกายสง่างาม
2. ภูมิหลังทางสังคมอันได้แก่ การมีความรู้และสภาพทางสังคมที่ดี

3. สติปัญญา มีสติปัญญาสูง มีการตัดสินใจที่ดี และมีทักษะในการสื่อความหมาย และการพูด

4. บุคลิกภาพ ต้องเป็นผู้ที่กระตือรือร้น ตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ได้ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรม และความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ผู้นำควรมีความปรารถนาที่จะทำให้อดีที่สุด มีความรับผิดชอบ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มุ่งทำงาน

6. ลักษณะทางสังคม ผู้นำจะต้องเป็นผู้นำที่ปรารถนาจะร่วมมือกับคนอื่น มีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสมาชิก และคนอื่นๆ เข้าสังคมได้เก่ง มีความเฉลียวฉลาดในการเข้าสังคม

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 2001, pp. 396-397) ได้แบ่งลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางแรงจูงใจ และลักษณะทางทักษะ ดังนี้

1. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ ความอดทนต่อภาวะกดดัน ความมั่นใจในตนเอง ความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม

2. คุณลักษณะทางแรงจูงใจ ได้แก่ มีแรงขับในการทำงาน และมีแรงกระตุ้นในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความมุ่งมั่นในความสำเร็จ และมีความต้องการในอำนาจ

3. คุณลักษณะทางทักษะ ประกอบด้วย ทักษะทางเทคนิค ทักษะระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางการบริหาร

จากแนวคิดของนักวิชาการจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย

1. มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
3. เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง
4. มีความยืดหยุ่น การปรับตัว
5. สามารถฟังพาได้
6. มีอิทธิพลเหนือคนอื่น
7. เปิดเผย กล้าแสดงออก
8. มองเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากร
9. เป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์
10. เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ

2. วิสัยทัศน์

2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

दनัย เทียนพุ่ม (2540, หน้า70) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพอนาคตหรือทิศทางในอนาคตที่ผู้บริหารระดับสูง หรือ CEO (Chief Executive Officer) ต้องการที่จะให้เป็นไปซึ่งอาจจะกำหนดช่วงเวลาที่ยากเห็นภาพในอนาคตใน 3 ปี 5 ปี หรือมากกว่า

มารศรี สุธานี (2540, หน้า31) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่สามารถมองเห็นภาพในอนาคตขององค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นจะต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ มีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

วีรุธ มาชะศิริรานนท์ (2541, หน้า12) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความมุ่งหมายในสถานภาพที่เราจะประสงค์จะให้ เป็น หรือจะไปอยู่สักวันหนึ่งในอนาคต

พัฒน์จิ โกญจนาท(2542, หน้า 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง การชี้ทิศทางในอนาคตที่ควรมาจากปัญญา มีความเป็นไปได้และสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานนั้นๆ ทั้งที่ภาพในอนาคตดังกล่าวจะสะท้อนความจริงน่าเชื่อถือและดึงดูดใจให้มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อไปสู่เป้าหมายและนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2542, หน้า 107-108) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีภาวะผู้นำสามารถทำงานร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมชาย เทพแสง (2543, หน้า 20-23) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา มีการคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน

สรรัตน์ คลีแก้ว (2544, หน้า 18) กล่าวว่าวิสัยทัศน์ หมายถึง การมองอนาคตของหน่วยงานหรือองค์การถึงทิศทางการทำงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานที่ตั้งไว้ ซึ่งการมองภาพในอนาคตนั้นจะต้องมีความเป็นไปได้

ถวิล อรัญเวศ (2547, หน้า 15-19) กล่าวว่า มีวิสัยทัศน์ หมายถึง นักบริหารมีอาชีพที่มีความสามารถมองเห็นภาพในอนาคต และแนวทางที่จะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี ซื่อสัตย์และสร้างสรรค์ผลงาน

บลัมเบอร์ก, และกรีนฟิลด์ (Blumberg, & Greenfield, 1989, pp. 227-228) กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมองเห็นความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่ต้องการให้เป็นในอนาคต และสามารถกระทำกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปสู่สภาพที่ต้องการในอนาคตได้สำเร็จ

แบร์, และคนอื่นๆ (Beare, et al., 1989, p. 107) กล่าวว่า วิสัยทัศน์หมายถึง ภาพขององค์การในอนาคตซึ่งสร้างมาจากปัญญา ความคิด มีความเป็นไปได้ สอดคล้องกับ เป้าหมายและภาระหน้าที่ขององค์การ โดยภาพนั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของความจริงน่าเชื่อถือและ ดึงดูดใจให้ปฏิบัติตาม อันจะทำให้องค์การมีสภาพดีกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

จากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายที่สอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การมองภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่ อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ หรือหมายถึงสิ่งที่อยากเห็นในอนาคตและเป็น สิ่งที่ดีกว่าเดิม วิสัยทัศน์ จะเกิดจากการรู้จักคิดโดยใช้ปัญญา และมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง

2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

ดำรง บุญยืน (2542, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ถ้าไม่มีหรือไม่รู้วิสัยทัศน์เวลาปฏิบัติงานในองค์การ เช่น การจัดสรรงบประมาณจะมีปัญหา ดังนั้น วิสัยทัศน์หรือภาพอนาคตจะเกิดได้ต้องมีการวิเคราะห์ การกำหนดว่าสิ่งใดควรเป็นทิศทาง เป้าหมายของหน่วยงาน องค์การ หรือ ประเทศ และจะบริหารงานอย่างไรเพื่อให้เกิดทั้ง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อำนาจ วีรวรรณ (2542, หน้า 5) กล่าวว่า คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือ วิสัยทัศน์ ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเน และใช้ประโยชน์ จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจน ทำให้สามารถเตรียมการ แก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มิใช่คอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียว จะต้องมีความ กล้าในการตัดสินใจอย่างทันทั่วทั้งที่ เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีความเสี่ยง แต่ถ้าเรา สามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย ผลดีมากขึ้น

วีระ ประเสริฐศิลป์ (2546, หน้า 7) ในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการ บริหารการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ เพื่อปฏิรูป การศึกษาให้ประสบความสำเร็จ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพที่ สำคัญไว้ ประการหนึ่งคือ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารมืออาชีพจะต้องเป็นผู้ที่มี “ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์” เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ขึ้นและเจริญ รุดหน้าไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว เพราะวิทยาการต่างๆในโลกก้าวหน้า และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา นอกจากนี้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่ กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารมืออาชีพมี “วิสัยทัศน์” สามารถกำหนดภาพ อนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัย ตลอดจนกำหนดกลยุทธ์ในการ บริหารเพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดหมายนั้น

ความสำคัญของวิสัยทัศน์เป็นสิ่งที่ควรพิจารณากล่าวได้โดยสรุป ดังนี้

1. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะทำให้สามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถ สูงเข้าไปร่วมงาน

2. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยทำให้วิถีชีวิตของบุคลากรมีคุณค่า
3. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องจะช่วยสร้างมาตรฐานการทำงานชั้นเยี่ยมในองค์กร
4. การมีวิสัยทัศน์ที่ถูกต้องประจักษ์พยานที่เชื่อมโยงระหว่างปัจจุบันและอนาคตเข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม

2.3 คุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์

ทักษิณ ชินวัตร (2546, หน้า 8) ได้ศึกษาและสรุปว่า ผู้นำในอนาคตควรมีลักษณะ ดังนี้

1. ต้องมีสำนึกในเป้าหมายและวิสัยทัศน์ซึ่งได้มาด้วยการเจียรไนความคิดจนตกผลึกถึงที่สุด ไม่ใช่จากความฝันอันปราศจากการรองรับที่เป็นวิทยาศาสตร์
2. ต้องสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ตนเองกับผู้อื่นได้ มิเช่นนั้นก็ไม่มีประโยชน์ในการปฏิบัติ
3. ต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ และไม่ใช่ว่าเพียงแต่เชื่อด้วยคุณงามความดีเท่านั้น ต้องมีความรู้ความสามารถที่น่าเชื่อถือด้วย
4. ต้องกล้าได้ กล้าเสีย กล้าตัดสินใจ กล้ายอมรับผิด และรู้จักใช้ความผิดนั้นเป็นครูและที่สำคัญที่สุดคือ ต้องมีจิตสำนึกและเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะองค์กรหรือกระทั่งประเทศต่อไป ความตายตัวจะน้อยลงเรื่อยๆ แต่จะผกผันและเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว ผู้นำจะต้องเปลี่ยนแปลงก่อนที่จะถูกกดดันหรือบีบให้เปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549, หน้า 37) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.2 กล่าวว่า ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มและมีวิสัยทัศน์ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. ผู้บริหารสามารถแสดงทิศทางของการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาที่ควรจะเป็นในอนาคต 3-5 ปี ช่างหน้าอย่างชัดเจนและเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่น
2. ผู้บริหารริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงและความเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารริเริ่มวิธีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 85-86) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อการประเมินมาตรฐานการศึกษา โดยมาตรฐานที่ 11 ตัวบ่งชี้ที่ 11.2 กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความคิดริเริ่ม มีวิสัยทัศน์ และเป็นผู้นำทางวิชาการ ซึ่งผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการใหม่ๆ ที่เกิดประโยชน์ คุ่มค่า คุ่มทุน มีความเป็นไปได้สูง นำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะบรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ของสถานศึกษา และให้ความสำคัญกับงานวิชาการ

โดยมีการศึกษาค้นคว้า ติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และมีผลงานวิชาการ ตามตัวชี้วัด ดังต่อไปนี้

1. การกำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ
 2. การจัดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ริเริ่ม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ
 3. การคิดและการปฏิบัติกิจกรรมการบริหารอยู่บนพื้นฐานของหลักการ วิธีการ และทฤษฎีการบริหารที่เป็นระบบ
 4. การนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด
- แมนาส (Manesse) (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, ไพฑูรย์ สีนลารัตน์ และกล้า ทองขาว, 2538, หน้า 3) ได้ระบุองค์ประกอบ 4 ประการ ที่มีปฏิสัมพันธ์กันของวิสัยทัศน์ของผู้นำ ได้แก่

1. วิสัยทัศน์ทางองค์การ (organizational vision) เป็นวิสัยทัศน์ซึ่งเกี่ยวกับภาพที่กว้างและสมบูรณ์ของระบบในองค์การปัจจุบันในภาพรวม มิได้มองเฉพาะองค์การเท่านั้น แต่มองสิ่งแวดล้อมขององค์การด้วย

2. วิสัยทัศน์ทางอนาคต (future vision) เป็นการสร้างภาพของระบบองค์การภายในสิ่งแวดล้อม ณ จุดๆ หนึ่ง หรือเวลาใดเวลาหนึ่งในอนาคต นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางอนาคต เป็นการสร้างภาพว่า องค์การในอนาคตควรจะเป็นอย่างไร

3. วิสัยทัศน์ทางบุคคล (personal vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์ในการพัฒนา การกำหนดตำแหน่งของบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเชื่อมโยงระหว่างผู้นำกับองค์การ เป็นความสามารถของผู้นำที่จะระบุชี้บ่งเคลื่อนย้าย ประสานทักษะและทรัพยากรต่างๆ

4. วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ (strategic vision) เป็นวิสัยทัศน์ที่อยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในกระบวนการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนวิสัยทัศน์ให้ไปสู่การปฏิบัติ นั่นคือ วิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ เป็นการเชื่อมโยงสิ่งที่เป็นจริงในปัจจุบัน (organizational vision) กับความเป็นไปในอนาคต (future vision) ในวิถีทางที่เจาะจง (personal vision) ซึ่งเหมาะสมกับองค์การและผู้นำ จึงเห็นได้ว่า วิสัยทัศน์ทางยุทธศาสตร์ก็คือการบริหารการเปลี่ยนแปลง

จากแนวคิดของนักวิชาการ หน่วยงานทางการศึกษา และสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา จึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านวิสัยทัศน์ ประกอบด้วย

1. สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด
2. มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี
3. วางแผนเชิงกลยุทธ์ได้ดี มองเห็นภาพในอนาคต
4. กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย

5. กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

6. เป็นผู้ริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ท้าทายกับการเปลี่ยนแปลง
7. มีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพการศึกษา
8. มีการจัดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ริเริ่ม สร้างสรรค์และมีประสิทธิภาพ

3. บุคลิกภาพ

3.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

ลักขณา สรวิวัฒน์ (2545, หน้า 41-42) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของเอกัตบุคคลซึ่งไม่เหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะภายนอก เช่น รูปร่าง หน้าตา ลักษณะท่าทาง หรือลักษณะภายใน เช่น สติปัญญา ความคิด หรืออุปนิสัยใจคอ

วรารักษ์ ตระกูลสฤษดิ์ (2545, หน้า 40-42) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคล ซึ่งทำให้บุคคลมีลักษณะแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งมีปัจจัยเกี่ยวข้อง ได้แก่ พันธุกรรม สิ่งแวดล้อม การเรียนรู้ ประสบการณ์ และการฝึกอบรมในการพัฒนา บุคลิกภาพตนเองให้เป็นตามความประสงค์ บุคคลแต่ละบุคคลต่างมีลักษณะเฉพาะรวมทั้งแบบแผนการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ซึ่งมีความแตกต่างกับผู้อื่น และแบบแผนพฤติกรรมดังกล่าวอาจคล้ายคลึงกันบางส่วน แต่ก็ไม่เหมือนกันทั้งหมด

นงลักษณ์ สุทธิวิวัฒน์พันธ์ (2546, หน้า 118) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่างๆ

รัตนกร ยิ้มประเสริฐ (2548, หน้า 1-2) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ที่เป็นที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปว่าเป็นลักษณะของบุคคลนั้น อันประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออก และลักษณะเฉพาะภายในของบุคคล ทำให้บุคคลนั้นมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น

สุจิตรา พรหมนุชาธิป (2549, หน้า 108) กล่าวว่าบุคลิกภาพ หมายถึง การจัดระบบของลักษณะทุกสิ่งทุกอย่างที่รวมกันในตัวบุคคล ได้แก่ ลักษณะทางกาย สติปัญญา อารมณ์ เจตคติ ความสนใจ ความเชื่อ ค่านิยม ความต้องการ ความวิตกกังวล การยอมรับตนเองและผู้อื่น การเก็บตัว การแสดงออก ฯลฯ เหล่านี้ เป็นไปตามแบบฉบับและวิธีการคิดของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นตัวกำหนดการปรับตัวของบุคคลนั้นกับสิ่งแวดล้อมของบุคคล

นอลล์ (Noll, 1957, p. 277) ให้นิยามบุคลิกภาพว่า เป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่ทำให้บุคคลอื่นวัดได้ว่าเขาเป็นอย่างไร ซึ่งหมายถึง ผลรวมของนิสัยและพฤติกรรม ได้แก่ สติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ทักษะเจตคติ ความสนใจ และปฏิกิริยาต่างๆ ที่แสดงต่อสิ่งแวดล้อม

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1967, p. 109) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะ ส่วนรวมของบุคคลแต่ละคน อันเป็นแนวทางในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ซึ่งแต่ละคนจะมีรูปแบบของการแสดงออกทางพฤติกรรมต่างกัน

จากความหมายที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า บุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ตัวบุคคล โดยส่วนรวม ทั้งลักษณะทางกาย ซึ่งสังเกตได้ง่าย อันได้แก่รูปร่างหน้าตา กิริยาท่าทาง น้ำเสียง คำพูด ความสามารถทางสมอง ทักษะการทํากิจกรรมต่างๆ และลักษณะทางจิต ซึ่งสังเกตได้ค่อนข้างยาก ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด เจตคติ ค่านิยม ความสนใจ ความมุ่งมั่น อุดมคติ เป้าหมาย และความสามารถในการปรับตัว ให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ลักษณะดังกล่าวมีที่มาจาก พันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมของแต่ละคน ส่งผลสู่ความสามารถในการปรับตัว ต่อสิ่งแวดล้อม และความแตกต่างระหว่างบุคคล

3.2 ความสำคัญของบุคลิกภาพ

รวีวงศ์ ศรีทองรุ่ง (2543, หน้า 11) กล่าวว่า มนุษย์ต่างมีแบบแผนการแสดง พฤติกรรมออกมาเป็นของตนเอง เป็นการชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะของบุคคลนั้น แบบแผนและ พฤติกรรมของแต่ละบุคคลอาจจะมีส่วนคล้ายคลึงกันบ้างแต่ไม่เหมือนกันไปเสียทั้งหมด การ เรียนรู้แบบแผนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะช่วยให้การอยู่ร่วมกันในสังคมเป็นไปอย่างราบรื่น มนุษย์สามารถปรับตัวและแสดงปฏิกิริยาตอบสนองต่อพฤติกรรมของบุคคลต่าง ๆ ได้ถูกต้อง บุคลิกภาพจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้จักคนใดคนหนึ่ง ในภาพรวมทั้งหมด บุคลิกภาพมีความสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ในสังคม ทั้งในด้านส่วนตัวและอาชีพการงาน บุคลิกภาพที่ดีเป็นที่ชื่น ชอบของคนโดยทั่วไป ทำให้สามารถติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างราบรื่น ช่วยส่งผลให้ ชีวิตประสบผลสำเร็จด้านอาชีพและส่วนตัวตามไปด้วย บุคลิกภาพทำให้ได้รับความเชื่อถือจาก บุคคลที่แวดล้อมและทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่จะเสริมสร้างพัฒนา บุคลิกภาพให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป คนที่มีบุคลิกภาพดี จึงมักประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน มากกว่าคนที่บุคลิกภาพด้อยในสังคมทุกแห่ง

วรารณ ตระกูลสุทธิ (2554, หน้า 42) กล่าวว่า บุคลิกภาพ มีความสำคัญ ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมปัจจุบันอย่างมาก ดังนี้

1. การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล บุคลิกภาพช่วยให้เราสามารถ จดจำและเข้าใจบุคคลแต่ละคนได้เป็นอย่างดี ตลอดจนรู้วิธีที่จะปรับตัวให้เข้ากับคนเหล่านั้นได้ ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

2. การตระหนักในเอกลักษณ์ของบุคคล เพราะบุคลิกภาพเป็นลักษณะเฉพาะ ของบุคคลที่ทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกัน และเป็นต้นแบบบุคลิกภาพที่ดี ให้คนรุ่นหลังได้ ศึกษาและเลียนแบบเอกลักษณ์ดังกล่าว เช่น บุคลิกภาพของความขยัน ซื่อสัตย์ ประหยัด อดทน มีวินัย

3. การคาดหมายพฤติกรรม บุคลิกภาพจะช่วยให้เรามีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับบุคคลนั้นๆ ทำให้เราสามารถทำนายได้ว่า หากมีสถานการณ์บางอย่างเกิดขึ้น น่าจะมีการตอบสนองในลักษณะใดมากที่สุด เราจึงสามารถคาดหมายพฤติกรรมได้

4. ความมั่นใจ กล่าวคือ ผู้ที่มีบุคลิกภาพดี จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความมั่นใจในการแสดงออกได้มากขึ้น กล้าที่จะพูดและทำ รู้แนวทางในการปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ คนที่แต่งกายสะอาดเรียบร้อย เดินตัวตรงสง่างาม ก็ย่อมจะได้รับความสนใจและความเชื่อมั่นจากคนที่พบเห็น

5. การยอมรับของกลุ่ม คนที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป โอกาสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นมีมากขึ้น ทำให้ได้รับความสะดวกในการกระทำการกิจกรรมใดๆ ได้สำเร็จ เช่น คนที่พูดดีพูดเก่ง คนใจเย็นใคร่ๆ ก็ชอบที่จะให้อยู่ร่วมกลุ่มด้วย เพราะจะไม่ทำให้เกิดความวุ่นวาย แต่กลับส่งผลดีต่อกลุ่ม ส่งผลให้เป็นที่ต้องการของกลุ่ม

6. ความสำเร็จ คนที่มีบุคลิกภาพดีจะได้เปรียบคนอื่นๆ อยู่เสมอ เพราะการมีบุคลิกภาพดีจะทำให้ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้พบเห็น และคนที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วย ดังนั้นการทำงานหรือประกอบกิจกรรมต่างๆ ย่อมได้รับความร่วมมือจากคนส่วนใหญ่มากกว่า จึงสามารถปรับตัวอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม ทำให้มีความเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ทำให้ชีวิตประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงานทุกอย่าง

3.3 คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2540, หน้า 40) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ด้านบุคลิกภาพไว้ดังนี้

1. หน้ายิ้ม
2. มือไหว
3. ใจพัฒนา
4. แสวงหาความคิดใหม่
5. ตั้งใจและทำจริง
6. ไม่ชิงหาแต่อาภิส
7. ฟังความคิดของผู้อื่น
8. เร่งรีบกับงานที่ทำ
9. เป็นผู้นำองค์การ
10. อาจหาญต่อการรับอุปสรรค
11. ไม่ถูกชักด้วยสอพลอ

สมพร สุทัศน์ีย์ (2541, หน้า 217-224) กล่าวถึงวิธีการปรับปรุงบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน โดยสรุปดังนี้

1. การปรับปรุงบุคลิกภาพภายนอกสามารถกระทำได้ดังนี้
 - 1.1 การปรับปรุงหน้าตาให้สะอาด ผ่องใส
 - 1.2 การรักษาสุขภาพให้แข็งแรงอยู่เสมอ
 - 1.3 การปรับปรุงการแต่งกายให้สะอาดเรียบร้อย
 - 1.4 การปรับปรุงกริยาท่าทางให้สุภาพอ่อนโยน
 2. การปรับปรุงบุคลิกภาพภายในสามารถกระทำได้ดังนี้
 - 2.1 ฝึกให้รักตนเองตามสภาพที่เป็นอยู่
 - 2.2 ฝึกการเอาชนะตนเอง
 - 2.3 ฝึกความอดทน อดกลั้น และเข้าใจผู้อื่น
 - 2.4 ฝึกการจัดการกับความโกรธ ความเกลียด และฝึกให้เป็นคนมีจิตใจที่เบิกบาน
 - 2.5 ฝึกให้เป็นคนตรงต่อเวลาเป็นคนคล่องแคล่วว่องไว มีความมั่นใจในตนเอง
 - 2.6 ฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม
- ธีราพรรณ อิมโอสฐ์ (2543, หน้า 144) กล่าวถึงการมีบุคลิกภาพที่ดีควรมีลักษณะดังนี้
1. สุขภาพดี คือ อนามัยดี ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์
 2. ลักษณะท่าทางดี คือ มีสรีระที่สง่างาม มีความกระฉับกระเฉงคล่องแคล่วว่องไว
 3. ยิ้มเป็น คือ มีลักษณะสีหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสเป็นนิจ
 4. อารมณ์ดี คือ เป็นคนมีอารมณ์ดี อารมณ์มั่นคง อารมณ์ขัน จิตใจสะอาดดีงาม
 5. สุภาพเรียบร้อย คือ เป็นคนมีกิริยามารยาทดีงาม สุภาพอ่อนโยน
 6. ความสุขุมรอบคอบ คือ เป็นคนละเอียด สุขุมรอบคอบ มีเหตุผล
 7. ความอดทนสูง คือ เป็นคนมีน้ำอดน้ำทน กำลังใจกล้าแข็งสามารถเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ หรือคู่แข่งขัน หรือศัตรูอย่างไม่หวั่นไหว
 8. ยึดได้เมื่อภัยมา คือ เป็นคนที่มีจิตใจกล้าหาญ แน่วแน่มั่นคง กล้าเผชิญความจริง
 9. ความเชื่อมั่นในตนเองสูง คือ เป็นคนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองอย่างมั่นคง มีลักษณะเป็นผู้นำที่ดี

10. มองโลกในแง่ดี คือ เป็นคนมีโลกทัศน์ในแง่ดีไม่ทำตนให้เป็นพิษเป็นภัยกับใคร

11. รู้จักกาลเทศะ คือ เป็นคนที่มีรู้จักการควรไม่ควร รู้จักจังหวะ รู้จักเวลา สถานที่ว่าควรประพฤติ ปฏิบัติอย่างไรจึงเหมาะสม

12. ไม่เอาเปรียบผู้อื่น คือ เป็นคนที่ไม่เอาเปรียบผู้อื่นและรู้จักช่วยเหลือคนที่ควรช่วยเหลือ

13. ความมีประสบการณ์ คือ เป็นคนที่มีประสบการณ์หลากหลาย เข้าใจโลก เข้าใจชีวิต

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544, หน้า 35 - 40) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป เป็นคุณลักษณะซึ่งสามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอก คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานและความพอใจในชีวิตส่วนตัวอันได้แก่

- 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
- 1.10 ความอดทนสูง
- 1.11 รู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน

2. คุณลักษณะบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน

- 2.1 ความคิดริเริ่ม
- 2.2 ความเข้าใจอารมณ์และความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
- 2.3 ความสามารถในการยืดหยุ่นและมีความสามารถในการปรับตัว
- 2.4 สามารถควบคุมสภาพภายในตนเอง
- 2.5 ความกล้าหาญ
- 2.6 สามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม

เฮาส์, และโฮเวลล์ (House, & Howell, 1992, p. 173) ได้สรุปให้เห็นถึงบุคลิกภาพความเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

1. เป็นผู้ทำงานเน้นผลสัมฤทธิ์
2. เป็นผู้มีแนวโน้มสูงมากในความคิด
3. สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและลงมือปฏิบัติมีส่วนร่วมในระดับสูง
4. ความเชื่อมั่นในตนเอง
5. ความต้องการในการมีอิทธิพลทางสังคมผนวกกับการมีศีลธรรมที่เข้มข้น

และการไม่แสวงหาประโยชน์จากการใช้อำนาจ

6. การมีส่วนร่วมในการทำงานสูงและการมีนิสัยชอบเสี่ยง
7. การมีแนวโน้มที่จะให้ความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา

จากที่นักวิชาการกล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีวะด้านบุคลิกภาพ ประกอบด้วย

1. มีกิจกรรมการออกกำลังกายที่เหมาะสม
2. มีพฤติกรรมการแสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสม
3. มีความสุภาพอ่อนโยน มีวาจาไพเราะ
4. รู้จักแสดงบทบาทตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
5. มีสุขภาพจิตที่ดี
6. มีการแต่งกายที่เหมาะสม
7. มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นด้วยดี
8. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี
9. มีสุขภาพกายที่ดี
10. มีอารมณ์ขันและเอื้ออารี

4. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.1 ความหมายการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ธงชัย สันติวงษ์ (2543, หน้า 138) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมในการบริหาร คือ วิธีที่ผู้บริหารได้เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่าง ๆ เช่น การมีส่วนร่วมในการวางแผนช่วยเหลือแนะข้อคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ตลอดจนการให้โอกาสและมีอิสระกับกลุ่มที่จะตัดสินใจทำงานเองภายใต้เป้าหมายและนโยบายที่มอบหมายไว้อย่างกว้าง ๆ

สมชาย เทพแสง (2543, หน้า 20) กล่าวว่า บริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารต้องบริหารงานให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงาน พร้อมใจที่จะช่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ถวิล อรัญเวศ (2544, หน้า 15-19) กล่าวว่า บริหารงานแบบมีส่วนร่วม หมายถึง นักบริหารมีอาชีพจะต้องบริหารงานแบบให้ทีมงานมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 112) ได้ให้ความหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่า เป็นกระบวนการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ เน้นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ปัญหาการบริหารที่สำคัญ เป็นแนวความคิดที่จะแบ่งอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel) กล่าวว่าบริหารงานแบบมีส่วนร่วม คือการที่ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านการกิจกรรมด้านสังคมให้ความร่วมมือรู้จักปรับตัวละมีอารมณ์ขัน

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้ร่วมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้ การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตาม โดยขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

4.2 ความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 (2542, หน้า 6,9) ได้ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ไว้หลายหมวด หลายมาตรา ดังนี้

มาตรา 8 (2) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ที่จะให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

มาตรา 9 (2) ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มาตรา 9 (5) ให้มีการระดมทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ มาใช้ในการจัดการศึกษา

มาตรา 12 ให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้มีสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

มาตรา 24 ให้สถานศึกษาประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง และชุมชนร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชน และท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2545, หน้า 9) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 5 ประการดังนี้

ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดการระดมความคิดและอภิปรายร่วมกันระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้การปฏิบัติมีความเป็นไปได้มากกว่าการคิดเพียงคนเดียว

ประการที่ 2 การมีส่วนร่วมในการบริหารมีผลในทางจิตวิทยา คือ ทำให้เกิดการต่อต้านน้อยลง ในขณะที่เดียวกันก็จะเกิดการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นวิธีการที่ผู้บริหารสามารถใช้ทดสอบว่า สิ่งที่ตนเองรู้ตรงกับสิ่งที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่

ประการที่ 3 เปิดโอกาสให้มีการสื่อสารที่ดีกว่า สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ประการที่ 4 เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือผู้เกี่ยวข้องมีโอกาสได้ใช้ความสามารถและทักษะในการทำงานร่วมกัน เกิดความมีน้ำใจ (team spirit) และความจงรักภักดีต่อหน่วยงานมากขึ้น

ประการที่ 5 การมีส่วนร่วมจะทำให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น การตัดสินใจมีคุณภาพมากขึ้นและส่งเสริมให้มีการปรับปรุงงานมีความเป็นไปได้อย่างสูง ตลอดจนผู้ร่วมงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ปราชญา กล้าผจญ (2545, หน้า 1) กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าเป็นการบริหารงาน ที่ทำให้บรรลุเป้าหมายอย่างงดงาม กล่าวคือ เป็นการบริหารที่สร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับประชาชนและผู้บังคับบัญชาไปพร้อม ๆ กับการสร้างหลักธรรมาภิบาล (good governance) และการสร้างบรรยากาศประชาธิปไตยในการทำงาน จะเห็นได้ว่าการบริหารในยุครัฐบาลนายกรัฐมนตรีนพคุณ พันดำรงค์โททกษิณ ชินวัตร ได้ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมสูงมากในรูปแบบการประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เพื่อการบริหารหรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ มากมายไม่ว่าจะเป็น ประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ปัญหาคาใจความยากจน ประชุมเชิงปฏิบัติการแก้ปัญหายาเสพติด ประชุมเชิงปฏิบัติการในการกำหนดนโยบายต่างประเทศ หรือการปฏิรูประบบราชการ ฯลฯ การประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละเรื่องนั้นทำหลายครั้ง ซึ่งนับว่าเป็นการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อนในรัฐบาลชุดใดเลย และรวมไปถึงการให้อำนาจปฏิบัติในลักษณะการให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้ช่วยนายกรัฐมนตรียุติการจังหวัด หรือการดำเนินงานโครงการจังหวัดบูรณาการเพื่อการพัฒนา โดยปรับเปลี่ยนบทบาทและอำนาจหน้าที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นผู้บริหารสูงสุดของจังหวัด (Chief Executive Officer : CEO) ที่สามารถบังคับบัญชาสั่งการหัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ ภายในจังหวัดได้อย่างเบ็ดเสร็จโดยตรง เพื่อให้การดำเนินงานภายในจังหวัดเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ตรงตามนโยบายของผู้บริหารสูงสุด และสามารถตอบสนองความต้องการ และข้อเท็จจริงของแต่ละจังหวัดได้โดยตรง นับว่าเป็นมิติใหม่ของการบริหารในยุคนี้

จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมตามความคิดเห็นของนักวิชาการไทย ผู้บริหารระดับสูงของประเทศ และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมจากหลายฝ่าย ทั้งในเรื่องการจัดการศึกษา การบริหารจัดการ การระดมทรัพยากร ในระดับต่างๆของประเทศที่มีความหลากหลาย กว้างขวาง หลากแถม อันจะทำให้การจัดการศึกษาตามแนวทางใหม่ ไม่โดดเดี่ยวแต่เฉพาะผู้รับผิดชอบเท่านั้น แต่จะเปลี่ยน

แนวทางเป็นการรับผิดชอบร่วมกันแทน โดยบูรณาการเอาเป้าหมายของหน่วยงาน และความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในบรรยากาศของความเป็นประชาธิปไตย

แอนโทนี (Anthony, 1978, pp. 27-29) ได้สรุปประโยชน์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ 8 ประการ ดังนี้

ประการที่ 1 ก่อให้เกิดความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยปกติแล้วบุคคลย่อมมีธรรมชาติที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้ต้องปรับตัวจากสภาพที่เคยชิน แต่การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมตัดสินใจและร่วมดำเนินการในเรื่องต่างๆ ดังนั้นเมื่อหน่วยงานมีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงบุคลากรในหน่วยงานก็สามารถรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ดีกว่าหน่วยงานที่ไม่ได้บริหารงานในลักษณะนี้

ประการที่ 2 ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและผู้บริหารกับสหภาพแรงงานราบรื่นขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้กลุ่มต่างๆ กล้าเปิดเผยความไม่พอใจต่างๆ ออกมาทำให้ความไม่พอใจเหล่านั้นได้เข้าสู่กระบวนการแก้ปัญหา ส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน และลดความสูญเสียต่างๆ อันเนื่องมาจากการขาดงาน การนัดหยุดงานหรือการทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ

ประการที่ 3 ทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อหน่วยงานมากขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ของหน่วยงานทำให้พนักงานเกิดความนับถือตนเองและรู้ว่าตนเองมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผลงานต่างๆ ของหน่วยงานมาจากความร่วมมือของทุกคนในหน่วยงานส่งผลให้เกิดความรักความผูกพันต่อหน่วยงาน

ประการที่ 4 ทำให้มีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น เมื่อพนักงานได้มีส่วนร่วมตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร พนักงานจะเข้าใจถึงเหตุผลและความจำเป็นของฝ่ายบริหารดีขึ้น และการบริหารลักษณะนี้ก็ช่วยให้ต่างฝ่ายต่างมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังนั้นเมื่อมีปัญหาใดๆ เกิดขึ้น ต่างฝ่ายก็จะมีความรู้สึกริ้วางใจกันมากขึ้น การแก้ปัญหาก็สามารถดำเนินไปได้โดยตรงไปตรงมา

ประการที่ 5 ทำให้การบริหารพนักงานง่ายขึ้น เนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานยอมรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น มีความผูกพันต่อหน่วยงาน และมีความไว้วางใจต่อฝ่ายบริหารมากขึ้น ส่งผลให้สามารถลดจำนวนฝ่ายบริหารลงได้ เนื่องจากไม่ต้องมีการควบคุมอย่างใกล้ชิดและการได้มีส่วนร่วมก็ช่วยให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น รวมทั้งช่วยให้ยอมรับในอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหารได้มากขึ้น

ประการที่ 6 ทำให้การตัดสินใจทางการบริหารมีคุณภาพดีขึ้น เนื่องจากมีหลายคนช่วยกันคิดในเรื่องเดียวกันทำให้คิดได้รอบคอบยิ่งขึ้น และการที่มีฝ่ายพนักงานมาช่วยตัดสินใจทำให้ได้ข้อมูลมากขึ้น

ประการที่ 7 ทำให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนดีขึ้น โดยปกติในหน่วยงานทั่วไปมักสื่อสารจากบนลงล่างมากกว่าจากล่างขึ้นบน การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นช่องทางให้เกิดการสื่อสารจากล่างขึ้นบนได้ดีขึ้น

ประการที่ 8 ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น การบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายได้ตรงกันและมีทิศทางการดำเนินงานไปในทางเดียวกัน ทำให้ลดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานส่งผลให้ทีมงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น

มีนักวิชาการ 3 ท่านได้แก่ เดวิส (Davis, Keith, 1981, p. 160) กอร์ดอน (Gordon, Judith R., 1987, p. 627) และสแวนส์เบิร์ก (Swansberg, 1996, p. 339) ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญหรือประโยชน์ของการมีส่วนร่วมที่คล้ายคลึงกัน แตกต่างกัน และนอกเหนือออกไปดังนี้

ส่วนที่คล้ายคลึงกันของนักวิชาการทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมทำให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันสูง เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และ มีความพึงพอใจต่องาน เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นทีมงานคุณภาพ มีความสมัคสมานสามัคคีกัน นอกจากนี้ยังช่วยลดอัตราการขาดงาน เปลี่ยนงาน และการทำงานนอกเวลาลดลง

เดวิสและกอร์ดอนมีความเห็นที่คล้ายคลึงกันว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการลดต้นทุนการผลิต ช่วยเพิ่มผลผลิตหรือผลงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น เนื่องจากผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีการติดต่อสื่อสารที่อยู่บนพื้นฐานความเข้าใจกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร

เดวิสและสแวนส์เบิร์กก็มีความเห็นที่ตรงกันว่า การมีส่วนร่วมทำให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ได้ความคิดใหม่ๆ ที่จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนางานมากขึ้น

นอกจากนั้นสแวนส์เบิร์กยังมีความเห็นที่แตกต่างว่า การมีส่วนร่วมยังช่วยลดการร้องเรียนและข้อขัดแย้งต่างๆ ลงได้ และกอร์ดอนยังมีความเห็นที่เพิ่มเติมอีกว่าการมีส่วนร่วมทำให้ทุกคนเข้าใจกฎระเบียบ วัตถุประสงค์ เป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น มีอิสระในการปฏิบัติงาน สามารถค้นพบความสามารถพิเศษของตน และแสดงให้เห็นภาวะผู้นำของผู้บริหารได้อย่างชัดเจน

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้นสรุปว่า การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดประโยชน์ 3 ส่วน คือประโยชน์ที่เกิดกับหน่วยงาน ประโยชน์ที่เกิดกับฝ่ายบริหาร และประโยชน์แก่พนักงาน

4.3 คุณลักษณะด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2540, หน้า 19) ได้จำแนกขั้นตอนของการมีส่วนร่วมของชุมชนออกเป็น 4 ขั้นตอน ได้แก่

1. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มโครงการ

2. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผน
3. การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินโครงการ
4. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลแผนและโครงการ

มณฑนา พิพัฒน์เพ็ญ (2540, หน้า ข - ง) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความรู้เรื่องปราชญ์ชาวบ้านในการสอนดนตรีพื้นบ้านในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาจังหวัดสงขลา โดยกำหนดขั้นตอนการมีส่วนร่วมโดยการวางแผน การมีส่วนร่วมโดยการปฏิบัติ และการมีส่วนร่วมโดยการประเมินผล

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช (2540, หน้า 224) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นกระบวนการของการให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมตัดสินใจ
2. เป็นการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันขององค์คณะบุคคล
3. เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญในการแก้ปัญหาการบริหาร
4. การบริหารโดยการมีส่วนร่วมตั้งอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่และมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เป็นการเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจขององค์กรหรือหน่วยงาน

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 149) กล่าวถึงระบบการมีส่วนร่วมว่า การบริหารงานระบบนี้ผู้นำจะยึดถือข้อสมมติฐานที่มีต่อบุคคลตามทฤษฎี Y ของ McGregor ซึ่งกล่าวว่าผู้นำใช้อำนาจหน้าที่เป็นทางการน้อยมากและเรียกผู้นำแบบนี้ว่าเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย คือ เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ความเชื่อมั่นและไว้วางใจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร

สุนันทา เลาพันธ์ (2541, หน้า 197-198) ได้กล่าวถึงระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมว่าแท้จริงก็คือ การใช้ระบบประชาธิปไตยในการบริหารนั่นเอง ซึ่งบุคลากรทั้งหมดจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายขององค์กรและจะใช้วิธีตัดสินใจโดยกลุ่มเป็นหลักในการทำงาน ซึ่งผู้บริหารจะตัดสินใจก็ต่อเมื่อได้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ โดยรอบคอบแล้ว ดังนั้น ในการตัดสินใจจึงไม่ได้เกิดจากความต้องการส่วนตัวของใครโดยเฉพาะ ผู้บริหารเชื่อว่าไม่ว่าจะเป็นรางวัลด้านวัตถุหรือจิตใจต่างมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรทั้งสิ้น

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 15-17) ค้นพบว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะที่สำคัญของการบริหารจัดการได้อ้างถึงประเด็นการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ครอบครัวของผู้เรียนมีส่วนร่วม และเต็มใจเป็นสมาชิกของโรงเรียนในบรรยากาศที่มีความเชื่อมั่นซึ่งกันและกัน

2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยการสร้างความตระหนักเสริมความเข้มแข็งและการทำงานร่วมกันในการวางแผนดำเนินงานและติดตามผล

สมพงษ์ เกษมสิน (2548, หน้า 115-116) ได้เสนอแนวทางในการดำเนินการที่จะก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน 5 ประการ คือ

1. การชี้แนะและสอนงาน วิธีนี้จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานได้ประโยชน์ในแง่ที่จะเพิ่มทักษะในการปฏิบัติ และได้รับความอบอุ่นใจรวมทั้งการที่จะได้แสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชา

2. การให้กลุ่มเสนอแนวความคิดเห็น วิธีการนี้จะช่วยสร้างสามัคคีธรรมในกลุ่มและเป็นการระดมความคิดเห็นของกลุ่ม ซึ่งจะทำให้ได้รับข้อคิดเห็นที่กว้างขวางและมีลักษณะของกลุ่ม จะทำให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร

3. การให้กลุ่มควบคุมกันเอง การควบคุมกันเองระหว่างกลุ่มย่อมก่อให้เกิดผลดีมีประสิทธิภาพมากกว่าผู้บังคับบัญชาคอยติดตามควบคุม

4. จัดให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

5. เปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนแสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์กรซึ่งอาจจะทำได้หลายวิธี เช่น ตั้รับฟังความคิดเห็น

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย

1. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด
2. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมทำ
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหา
5. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมรับผิดชอบ
6. ใช้เสียงส่วนใหญ่ในการตัดสินใจเป็นหลัก
7. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้

ความสามารถ

8. เปิดโอกาสให้มีการชี้แนะและสอนงาน

5. การสร้างแรงจูงใจ

5.1 ความหมายของแรงจูงใจ

กันตนา เพิ่มผล (2541, หน้า 46) ได้ให้ความหมายแรงจูงใจในแง่ของผู้บริหารว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารใช้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ผู้บริหารหรือที่องค์กรพึงประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

สมพร สุทัศนีย์ (2541, หน้า 29) ได้กล่าวไว้ว่า การจูงใจเป็นการกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นหรือมีแรงจูงใจในการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ทั้งพฤติกรรมทางสังคม และพฤติกรรมการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรการ ผู้นำมีหน้าที่โดยตรงในการจูงใจผู้ร่วมงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะมนุษย์จะทำงานเต็มความสามารถหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเต็มใจ ความกระตือรือร้นในการทำงาน การจูงใจเป็นเรื่องของการสนองความต้องการที่ทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจ

อรพินท์ ชูชม, และคนอื่น ๆ (2541, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ เป็นความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการแสวงหาของตนเอง โดยปัจจัยที่ซ่อนเร้นอยู่ภายในงาน (เช่น งานที่น่าสนใจ ความแปลกใหม่ และความท้าทาย) เป็นแรงผลักดัน ไม่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ภายนอกมาบังคับ

ปรียาภรณ์ เย็นสุขใจ (2542, หน้า 10) กล่าวว่าแรงจูงใจหมายถึง ความปรารถนาหรือความพยายามที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุถึงผลสำเร็จในภายหลังโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก พยายามในวิธีการต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สิริอร วิชชาวุธ (2542, หน้า 226) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Motive ซึ่งตรงกับคำว่า Movere แปลว่า เคลื่อนที่ แรงจูงใจจะทำให้เกิดพฤติกรรมหนึ่งขึ้นมาอย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมาย

มธุรส สว่างบำรุง (2542, หน้า 218) ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการอินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการสนองตอบอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมายตามความต้องการ

วิลาลักษณ์ ชวัลลี (2544, หน้า 5) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีความสามารถและกำหนดตัวเองในการทำกิจกรรม ความต้องการดังกล่าวเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลพยายามเอาชนะสิ่งที่ท้าทายในระดับที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเอง

ฮิลการ์ด (Hilgard, 1962, p. 314) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ไปกระตุ้นบุคคลให้เกิดพลังและนำไปสู่การกระทำ

ดอร์แลนด์ (Dorland, 1974, p. 983) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ คือพลังที่อยู่ภายใน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมให้กระทำในสิ่งที่สนองความต้องการ เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายที่ปรารถนา

วอดเลอร์ (Vodler, 1977, pp. 67-68) ได้อธิบายความหมายของแรงจูงใจไว้ว่า สมมุติว่าเป็นกระบวนการวางแผนการกระทำและความรู้สึกเกี่ยวเนื่องกับความพยายามต่อสู้เพื่อความสำเร็จในการบรรลุถึงมาตรฐานอันดีเลิศที่บุคคลได้ตั้งไว้ สิ่งเหล่านี้ตรงข้ามกับการมีอำนาจหรือความเป็นเพื่อน แรงจูงใจไม่จำเป็นต้องเป็นความสำเร็จที่สามารถสำเร็จ

ได้ เช่น ตำแหน่งที่สังคมยอมรับ หรือการได้เงินเดือนสูงแต่เกี่ยวข้องกับการวางแผนความพยายามต่อสู้เพื่อความเป็นเลิศ

บาร์อน (Baron, 1986, p. 73) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจ ก็เป็นเหมือนกระบวนการชุดหนึ่งซึ่งทำให้พฤติกรรมของบุคคลเกิดพลังและกำกับ ให้พฤติกรรมที่เกิดพลังนั้นได้บรรลุเป้าหมายบางประการ

เชอร์ริงตัน (Cherrington, 1989, p. 124) ได้ให้ความหมายว่า “Motivation” มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินคือ “Moverr” มีความหมายว่า “to move” แปลว่า เคลื่อนที่ เคลื่อนไหว และอธิบายต่อไปในความหมายของพฤติกรรมองค์การเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า การจูงใจ ต้องคำนึงถึง คำ 3 คำ คือ พลัง (energy) แนวทางการไปสู่ (direction) และการประคับประคองเอาไว้ (sustenance) ซึ่งหมายความว่า เมื่อคนได้รับสิ่งเร้า และสิ่งเร้า นั้นมีความสำคัญกับตัวเขา และเขาก็จะใส่พลังหรือใส่ความพยายามลงไปในนั้นต้องคำนึงถึง เป้าหมาย ที่จะไป (goal directed) และตัวสุดท้ายก็คือ เขาจะยืนหยัดประคับประคองให้กิจกรรมนั้นยังคงอยู่ต่อไป (persist in sustained activity)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นพอจะสรุปได้ว่า การจูงใจเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสามารถโน้มน้าว หรือจูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เช่น ประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม ให้การยกย่องชมเชย ผู้ที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนดี เป็นต้น

5.2 ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไร คือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะ พนักงานตอบสนองต่องาน และวิธีทำงานขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญสามารถสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

1. พลัง (energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้นกระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. ความพยายาม (persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งาน จะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องาน ได้รับผลสำเร็จ ด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงาน หรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง เป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อดีขึ้นน เพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคล ก็มักพยายามค้นหา สิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไข ให้ดีขึ้นในทุก วิธีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจน ในที่สุดทำให้ ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความ รับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะ ดังกล่าวนี้นี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวมาทั้ง 4 ประการ จะเห็นได้ว่า องค์การใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมี แรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์การนั้นๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่และโดยไม่รู้จักเหน็ด เหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน นอกจากนั้นยังมีบุคคลอีกส่วน หนึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคคลมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้า ยังช่วยเสริมสร้างความเป็น คนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดี เพราะการ ทำงานเป็นหัวใจสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่า

5.3 ลักษณะของแรงจูงใจ

สมยศ นาวิการ (2540, หน้า 291) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานมี คุณลักษณะพื้นฐานอยู่ 3 ประการ คือ

1. ความพยายาม คือ ความเข้มแข็งของพฤติกรรมของบุคคลหรือความมาก น้อยของความพยายามที่บุคคลใช้กับงาน จะเกี่ยวพันกับกิจกรรมที่แตกต่างกันของงานที่ไม่ เหมือนกัน

2. ความไม่หยุดยั้ง คือ ความไม่หยุดยั้งที่บุคคลแสดงออกภายในการใช้ความ พยายามกับงานของพวกเขา

3. ทิศทาง ความพยายามและความไม่หยุดยั้งซึ่งจะอ้างถึงปริมาณของงาน ส่วนใหญ่ที่บุคคลได้สร้างขึ้นมา สิ่งที่สำคัญเท่าเทียมกัน คือ คุณภาพของงานของบุคคล ดังนั้น คุณลักษณะที่สามของแรงจูงใจในการทำงานจะหมายถึง ทิศทางของพฤติกรรมของบุคคล การ สันนิษฐานว่าบุคคลที่ถูกจูงใจกระทำเพื่อที่จะเพิ่มเป้าหมายขององค์การให้สูงขึ้น เราอาจ ตระหนักว่าบุคคลสามารถถูกจูงใจให้ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมหลายอย่างที่ขัดกันกับเป้าหมายของ องค์การ ดังนั้น เราสามารถให้คำนิยามแรงจูงใจในการทำงานว่าเป็นความพยายามอย่างไม่

ลดละที่มุ่งสู่เป้าหมาย เป้าหมายจะมีทั้งประสิทธิภาพหรืองานที่สร้างสรรค์ แต่กระนั้น เป้าหมายบางอย่างอาจไม่เป็นผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การโดยรวม พนักงานอาจจะถูกจูงใจให้ขาดงาน หนัดหยุดงาน หรือวินาศกรรมภายใน กรณีเหล่านี้ พวกเขาเหล่านั้นจะถูกโน้มน้าวนำความพยายามที่ไม่ลดละของพวกเขาไปตามทิศทางที่เป็นผลเสียต่อองค์การ

วินัย เพชรช่วย (2545, ย่อหน้า 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ พลังที่ริเริ่ม กำกับ และคำจูงพฤติกรรมและการกระทำของบุคคล มีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในหรือปัจจัยภายนอกตัวบุคคลก็ได้ แรงจูงใจจะแตกต่างกันระหว่างบุคคล และมีลักษณะเป็นเรื่องภายในตัวคน จึงไม่สามารถสังเกต วัด หรือวิเคราะห์ได้โดยตรง แต่สังเกตได้จากการกระทำหรือพฤติกรรมภายนอก ผู้บริหารจึงสังเกตได้จากลักษณะที่พนักงานแสดงออกภายนอก และผลจากการปฏิบัติงาน บุคคลบางคนถูกจูงใจด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก แต่บางคนถูกจูงใจได้โดยไม่ต้องอาศัยปัจจัยภายนอก จึงมีการจำแนกเป็นแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอกเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งเกิดจากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้กำหนด เช่น รายได้ สวัสดิการ นโยบาย ความสัมพันธ์กับหัวหน้า เป็นต้น แรงจูงใจภายในเกิดจากความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างบุคคลกับงานที่ปฏิบัติ ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ที่กำหนดได้เอง เช่น ความรู้สึกในความสำเร็จ ความท้าทายของงาน การพัฒนาความสามารถจากการทำงาน แต่ไม่ใช่ว่าเราจะสามารถแยกแรงจูงใจได้ชัดเจนตามที่กล่าวมา บางอย่างมีคุณสมบัติเป็นทั้งแรงจูงใจภายในและภายนอก เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือการยกย่อง เป็นเรื่องภายนอก แต่ก็อาจนับเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและความสามารถที่เพิ่มขึ้นก็ได้ โดยทั่วไปผลการปฏิบัติงานของบุคคลถูกกำหนดโดยแรงจูงใจ ความสามารถ และสภาพแวดล้อมของงาน ถ้าบุคคลขาดความสามารถผู้บริหารสามารถให้การฝึกอบรมได้ ถ้าสภาพแวดล้อมของงานไม่ดี ก็สามารถปรับปรุงให้ดีขึ้นได้ แต่ถ้ามีปัญหาเรื่องแรงจูงใจแล้ว งานของผู้บริหารก็เป็นสิ่งท้าทายมากขึ้น พฤติกรรมของบุคคลจะซับซ้อนและวิเคราะห์ได้ยาก ทำไมจึงไม่มีแรงจูงใจ จะเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ดังนั้นการจูงใจจึงมีความสำคัญ เพราะการจูงใจกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับปัจจัยสามสิ่ง คือ ความสามารถ สภาพแวดล้อมและแรงจูงใจ ถ้าบุคคลมีความสามารถที่จำเป็น ได้รับการสนับสนุนด้วยสภาพแวดล้อมของงาน และถูกจูงใจอย่างเพียงพอแล้ว ก็เป็นโอกาสดีที่สุดที่จะได้รับผลการปฏิบัติงานที่สูงตามเป้าหมาย เมื่อเราพูดถึงบุคคลที่ถูกจูงใจในมุมมองของพฤติกรรมองค์การ หมายความว่า บุคคลนั้นทำงานหนักและโดยทั่วไปจะมีลักษณะพื้นฐานอยู่สามประการ คือ ความพยายาม ความไม่หยุดยั้ง และมีเป้าหมาย ความพยายาม หมายถึง ความเข้มของพฤติกรรมของบุคคล หรือความมากน้อยของความพยายามที่คนทุ่มเทให้กับงาน ความไม่หยุดยั้ง คือ การใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่องในการทำงาน ใช้เวลาทำงานมากกว่าการพักผ่อน ส่วนการมีเป้าหมายเป็นทิศทางที่เขามุ่งใช้ความพยายามเพื่อไปให้ถึง ดังนั้น เมื่อคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เขาก็จะมีพฤติกรรมการ

ทำงานโดยทุ่มเทความสามารถ ใช้ความพยายามอย่างไม่ลดละและต่อเนื่องเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เสนาะ ตีเยาวร์ (2546, หน้า 9) ได้กล่าวว่า เพราะเหตุว่าแรงจูงใจเป็นพลังภายในจึงไม่สามารถวัดแรงจูงใจจากพฤติกรรมของคนได้โดยตรง คนที่ทำงานได้ผลงานสูงไม่ได้เกิดจากแรงจูงใจเพียงอย่างเดียวแต่อาจมีเงื่อนไขหลายอย่างกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับมอบหมายให้ทำงานมากเกินไป การถูกรบกวนขณะทำงาน หรือสถานที่ทำงานที่ไม่เหมาะสมอาจส่งผลกระทบในทางลบต่อการทำงาน และในทางตรงกันข้ามสถานที่ทำงานที่สงบเงียบ การมีผู้ช่วยงาน มีอุปกรณ์ทำงานที่พร้อมทุกอย่าง และผู้บังคับบัญชาสนับสนุนก็อาจส่งผลในทางบวกต่อการปฏิบัติงานก็ได้ ดังนั้น การวัดแรงจูงใจจะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถ (ability) สภาพการทำงาน (working condition) หรือการสนับสนุน (support) จากองค์กร และความพยายาม (effort) ที่ทุ่มเทให้กับงาน

เยาวกุล เกียรติสุนทร (2547, หน้า 196) กล่าวว่า เมื่อนำคำว่า “แรงจูงใจ” มารวมเข้ากับคำว่า “การทำงาน” เป็น “แรงจูงใจในการทำงาน” (motivation at work) ก็คือ พลังหรือแรงผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตน นั่นคือ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการ แรงขับ และรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจ รวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้ แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปในลักษณะของบุคคล บรรยากาศ และสภาพแวดล้อม ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การจูงใจเป็นพลังที่กระตุ้นพฤติกรรม กำหนดทิศทางของพฤติกรรม และมีลักษณะเป็นความมุ่งมั่นอย่างไม่ลดละไปยังเป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น ดังนั้น แรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัย 4 อย่าง ดังนี้

1. ความต้องการของตนเอง (need) แรงจูงใจเป็นกระบวนการในความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมาย และเมื่อความต้องการนั้นได้รับการตอบสนอง ผลลัพธ์ที่ได้คือความพึงพอใจ (satisfaction) แรงจูงใจนั้นมีความสัมพันธ์กับความต้องการอย่างมาก กล่าวคือ ทุกคนต่างมีความต้องการและพยายามหาทางบำบัดความต้องการที่มีอยู่ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการจูงใจและความต้องการจะเป็นไปตามลำดับ ความต้องการก่อให้เกิดการจูงใจก่อให้เกิดพฤติกรรมที่จะตอบสนองต่อเป้าหมายนั้น และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นจะลดลง

2. พลัง (force) ซึ่งจะเกิดขึ้นเพื่อบรรเทาความต้องการให้ลดลงหรือมุ่งไปที่เป้าหมายหรือสิ่งจูงใจนั้น พลังอาจเกิดขึ้นจากร่างกายและจิตใจ แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

3. ความพยายาม (effort) เป็นการวัดของความต้องการ โดยอาจวัดจากปริมาณและคุณภาพ คนอาจจะพยายามมากแต่ไม่ช่วยนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี ถ้าความพยายามนั้นก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

4. เป้าหมาย (goals) สิ่งล่อใจ (incentives) คือ สิ่งใดๆ ก็ตาม ที่บรรเทาความต้องการให้น้อยลงหรือลดพลังลง หรืออีกนัยหนึ่งคือ ความพยายามที่มุ่งตอบสนองต่อเป้าหมายซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องการ

ทรวงศ์ศักดิ์ พิริยะกฤต (2548, หน้า 286-287) กล่าวว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะรวมเอาคำต่างๆ เข้าไว้ในความหมายหรือคำจำกัดความของแรงจูงใจ ซึ่งคำต่างๆ เหล่านี้ได้แก่ ความปรารถนา (desires) ความต้องการ (wants) ความประสงค์ (wishes) ความมุ่งหมาย (aims) เป้าหมาย (goals) ความจำเป็น (needs) แรงขับ (drives) แรงจูงใจ (motives) และสิ่งจูงใจ (incentives)

ฮอย, และมิสเกล (Hoy, & Miskel, 1991, p. 173) กล่าวว่า แรงจูงใจประกอบด้วย องค์ประกอบ 3 อย่างด้วยกันคือ บุคคลที่ทำงานหนัก มุ่งมั่นที่จะกระทำ กำหนดทิศทาง หรือพฤติกรรมเพื่อให้ถึงเป้าหมายที่เหมาะสม กล่าวโดยทั่วไปแรงจูงใจประกอบด้วยลักษณะทั่วไป 3 ด้านคือ ความพยายาม ความมุ่งมั่น และการมีทิศทาง ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 จะเป็นพื้นฐานในการใช้พิจารณาทฤษฎีแรงจูงใจ อย่างไรก็ตามทฤษฎีแรงจูงใจส่วนใหญ่สามารถจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจด้านเนื้อหา และแรงจูงใจด้านกระบวนการ

จากลักษณะของการจูงใจที่มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน พฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลนั้นเกิดจากแรงจูงใจที่กำหนดให้เกิดความต้องการและแสดงพฤติกรรมออกมา ตามปกติแล้วบุคคลมีความสามารถในการทำสิ่งต่างๆ ได้หลายอย่าง หรือมีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน แต่พฤติกรรมเหล่านั้นจะแสดงออกในบางโอกาสเท่านั้น สิ่งที่จะผลักดันเอาความสามารถของบุคคลออกมาได้ก็คือ แรงจูงใจ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

จากแนวคิดของนักวิชาการ สรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา มีอาชีพด้านการสร้างแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
3. การสร้างกฎ กติกา ระเบียบและการลงโทษที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ
5. การตำหนิหรือการสอนสั่งเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ
6. การให้สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการที่พอเหมาะพอเพียง
7. การตั้งเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ
8. การสร้างความมั่นใจในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ

6. การประสานงาน

6.1 ความหมายของการประสานงาน

มยุรา เพชรสังหาร (2542, หน้า 35-41) สรุปความหมายของการประสานงานว่า หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มคน มีการทำงานร่วมกันด้วยความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมีระบบ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 202) กล่าวว่า การประสานงานหมายถึง กระบวนการของการทำให้เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน ในกิจกรรมและเป้าหมายของแผนงานต่างๆขององค์กร ที่แยกจากกัน เพื่อความสำเร็จขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

ศรีไพร บุญสังข์ (2545, หน้า 37) การประสานงานหมายถึงกระบวนการในการดำเนินงานที่มีระเบียบแบบแผน และมีเทคนิคในการที่จะจัดระเบียบการทำงาน สร้างแรงจูงใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือและการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งลักษณะการประสานงานจะมีทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป้าหมายหลักของการประสานงาน คือ การลดความซ้ำซ้อน และความขัดแย้งในการปฏิบัติงานเน้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ สร้างความสมานฉันท์ และความเป็นเอกภาพ ยึดหลักการที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีการจัดปัญหาที่เป็นอุปสรรคทางด้านการบริหารให้หมดไป ได้แก่ การสนับสนุนปัจจัยที่จำเป็น ในการบริหารเช่น คน วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อัญญรัตน์ ภูมิวิเศษ (2546, หน้า 9) กล่าวว่า การประสานงานหมายถึง กระบวนการดำเนินการที่ทำให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกันและดำเนินไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์เดียวกัน สำหรับนักวิชาการต่างประเทศได้มีการกล่าวถึงความหมายของการประสานงานไว้ดังเข้า

เทอร์รี่ (Terry, 1960, p.124) กล่าวว่า การประสานงาน คือ พลังกลุ่มที่เกิดขึ้นอย่างกลมกลืนและเกิดขึ้นอย่างมีระเบียบแบบแผน เป็นพลังที่ได้จากการรวมตัวของปริมาณและคุณภาพของคน วัสดุ การเงิน เวลา การอำนวยความสะดวก ร่วมมือกันตามนโยบายที่แน่นอน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

คาส (Kast, 1974, p. 222) กล่าวว่า การประสานงาน คือ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดความเต็มใจ และรวมถึงความสามารถของแต่ละบุคคล และกลุ่มที่ค้นพบวิธีการที่จะประสานกิจกรรมและความร่วมมือในองค์การ

มูนนี่ (Mooney, 1975, p.86) อธิบายว่า การประสานงาน หมายถึง วิธีที่ใช้การร่วมมือประสานงานกันเป็นกลุ่ม เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การ

จากความหมายของคำว่า การประสานงานตามทัศนะของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การประสานงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือหน่วยงานในองค์กร ทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานอื่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีลักษณะเป็นกระบวนการที่ต้องกระทำต่อเนื่องสอดคล้องกันไปเพื่อให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

6.2 ความสำคัญของการประสานงาน

กิตติพงษ์ พิพัฒน์ศิริพงษ์ (2537, หน้า 10) สรุปไว้ว่า ความสำคัญของการประสานงานช่วยให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การ ซึ่งช่วยให้ประหยัดเวลา ประหยัดเงินและปัจจัยในการบริหารงานทั้งปวง อีกทั้งช่วยจัดข้อขัดแย้งและป้องกันการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นหน้าที่ที่นักบริหารพึงปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่องานที่รับผิดชอบ

พนิช พรจันทร์ (2537, หน้า 16) ได้สรุปความสำคัญของการประสานงานไว้ว่า การประสานงานช่วยให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ประหยัดเวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์ การประสานงานทำให้ลดความขัดแย้ง ลดความเหลื่อมล้ำ ซ้ำซ้อน ทำให้งานสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายนโยบายโดยราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าการประสานงาน เป็นกระบวนการสำคัญในการบริหารทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ จัดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประหยัดเวลา ประหยัดเงินและปัจจัยในการบริหารงาน อีกทั้งช่วยลดความขัดแย้ง ช่วยให้งานสำเร็จด้วยความราบรื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

6.3 คุณลักษณะด้านการประสานงาน

เทิดพันธ์ ครอบทอง (ม.ป.ป., หน้า 7) กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้ประสานงานที่ดี มีดังนี้

1. ประพฤติตัวให้ดี ให้อยู่ในศีลในธรรม
2. ปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ถูกต้องเที่ยงตรง
3. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความสุภาพและเป็นมิตร
4. การใดจะช่วยเหลือเกื้อกูลประชาชนได้ จะต้องถือเป็นภาระที่จะต้องลงมือ

กระทำทันทีในทุกที่

รัตนภรณ์ ศรีพยัคฆ์ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน ควรมีสิ่งที่ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1. เต็มใจที่จะติดต่อกับผู้อื่นก่อน
2. แสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่นก่อน สร้างสัมพันธที่ดี มีความไว้วางใจกัน
3. ฟังผู้อื่นพูดให้มาก
4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง
5. ชักชวนการทำงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์ตรงกัน

6. ทำความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติและจังหวะเวลาให้รับกัน
7. เสริมสร้างมิตร ไมตรี และความเป็นกันเอง
8. ติดตามสายงาน และช่องทางการสื่อสารที่ถูกต้อง
9. จะต้องประสานวัตถุประสงค์และนโยบายตามแผนงานโดยพิจารณาถึงระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์ กำลังคน กำลังเงิน และวิธีการสื่อสาร

สถาบันดำรงราชานุภาพ (2553, หน้า 13) กล่าวว่า ผู้เกี่ยวข้องในการทำงานร่วมกัน ควรมีสิ่งที่จะยึดถือเป็นแนวปฏิบัติดังนี้

1. เต็มใจที่จะติดต่อกับผู้อื่นก่อน
2. แสดงความมีน้ำใจต่อผู้อื่นก่อน สร้างสัมพันธที่ดี มีความไว้วางใจกัน
3. ฟังผู้อื่นพูดให้มาก
4. หลีกเลี่ยงการโต้แย้ง
5. ชักชวนการทำงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์ตรงกัน
6. ทำความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติและจังหวะเวลาให้รับกัน
7. เสริมสร้างมิตร ไมตรี และความเป็นกันเอง
8. ติดตามสายงาน และช่องทางการสื่อสารที่ถูกต้อง
9. จะต้องประสานวัตถุประสงค์และนโยบายตามแผนงานโดยพิจารณาถึงระเบียบวิธีปฏิบัติงาน การใช้เวลา วัสดุอุปกรณ์ กำลังคน กำลังเงิน และวิธีการสื่อสาร

กลุ่มงาน บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยแม่โจ้ (2556, หน้า 2) กล่าวถึง “คุณสมบัติที่ดีของผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงาน” ว่า การประสานงานจะสำเร็จได้ผู้ที่ทำหน้าที่ในการประสานงานก็จำเป็นต้องมีคุณสมบัติที่ดี โดยสามารถจำแนกได้ออกเป็น 2 ด้าน ดังนี้

1. ด้านจิตบริการ ควรประกอบไปด้วยดังนี้
 - 1.1 ควรเป็นผู้มีจิตอาสา
 - 1.2 มีความเอาใจใส่และรับผิดชอบ
 - 1.3 ควรพูดให้ไพเราะ และรู้จักกาลเทศะ
 - 1.4 มีการสื่อสารที่ชัดเจน
 - 1.5 มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 - 1.6 เป็นผู้ที่ยิ้มแย้มแจ่มใสอยู่เสมอ
 - 1.7 เป็นผู้ที่มีความอดทนอดกลั้นและมีสติ
 - 1.8 มองโลกในแง่ดี หรือคิดบวก (positive thinking)
2. ด้านทักษะเฉพาะบุคคล
 - 2.1 มีบุคลิกภาพที่ดี และรักษาสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง
 - 2.2 มีความรอบตัว และทันเหตุการณ์อยู่เสมอ
 - 2.3 มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ

- 2.4 มีความละเอียดรอบคอบ
- 2.5 แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
- 2.6 มีทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี
- 2.7 มีทักษะในด้านการฟัง การตีความ และการจดจำ
- 2.8 มีทักษะในการสื่อสาร และด้านการใช้ภาษา
- 2.9 มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก
- 2.10 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์รวมถึงการมีเทคนิควิธีการใหม่ในการ

พัฒนางาน

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านการประสานงาน ประกอบด้วย

1. มีความสามารถในการติดต่อระหว่างบุคคลต่อบุคคล
2. รู้และเข้าใจในการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้เกี่ยวข้อง
3. สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการติดต่อระหว่างบุคคล
4. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ
5. สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี
6. หลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน
7. รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง
8. แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี
9. มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก

7. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

7.1 ความหมายของคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมชาย เทพแสง (2543, หน้า 20-23) กล่าวว่ามีความคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารต้องมีพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ไม่เข้าข้างใดข้างหนึ่งวางตัวเป็นกลางให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2543, หน้า 27-33) กล่าวว่ามีความคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ผู้บริหารสามารถจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการประพฤติปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้เป็นแบบอย่างไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่มี การบริหารโดยมีความตั้งมั่นอยู่บนพื้นฐานของความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เอารัดเอาเปรียบหรือเห็นแก่ได้และไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ การงานแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงและทางอ้อม

ความหมายของจรรยาบรรณ

พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน(2542, หน้า 214) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลผลความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียงและมาตรฐานของสมาชิกอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้

ธีรศักดิ์ อัครบวร (2542, หน้า 112) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า ตามรูปศัพท์แล้วก็คือ จรรยา กับ บรรณ คำว่าจรรยา มีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า จริยา ซึ่งหมายถึง กริยาซึ่งควรปฏิบัติ สิ่งพึงปฏิบัติ หรือว่าสิ่งที่ต้องปฏิบัติในวงการวิชาชีพต่าง ๆ นั้น นิยมใช้คำว่าจรรยา ซึ่งแปลว่า กริยา ซึ่งแปลว่า กริยาที่ควรปฏิบัติในหมู่คณะ ส่วนคำว่าบรรณ แปลว่า หนังสือ เมื่อรวมคำขึ้นใหม่ว่า จรรยาบรรณ จึงหมายถึง ความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้นเพื่อรักษา ชื่อเสียงเกียรติคุณของวิชาชีพนั้น ๆ โดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จรรยาบรรณจึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติ โดยกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจนสำหรับเป็นกติกาของหมู่คณะในวงการเดียวกัน เป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติ หากฝ่าฝืนก็จะถูกรังเกียจหรือต่อต้านอันเป็นการลงโทษของสังคม สำหรับวิชาชีพครูชั้นสูงหลายสาขาอาชีพที่มีกฎหมายรับรองด้วย ฉะนั้นเมื่อผู้ประกอบวิชาชีพคนใดผิดจรรยาบรรณวิชาชีพจึงต้องถูกลงโทษตามกฎหมายด้วยข้อกำหนดกริยาที่ควรปฏิบัติ

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 200) ได้ให้ความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพว่า หมายถึง ประมวลผลความประพฤติหรือกริยาอาการที่ผู้ประกอบวิชาชีพครูควรปฏิบัติ เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของความเป็นครูและสถาบันวิชาชีพครู

จากความหมายของจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังที่มีผู้ให้ความหมายไว้ข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของจรรยาบรรณ คือ การปฏิบัติตนหรือการประพฤติตน กริยาที่ควรประพฤติ ซึ่งสังคมในอาชีพใดอาชีพหนึ่งยอมรับ เพื่อรักษาชื่อเสียง เกียรติฐานะของความเป็นข้าราชการต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อหน่วยงาน โดยมีการกำกับการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพนั้นๆ

อาจสรุปความเกี่ยวพันระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณได้ว่า คุณธรรมเป็นหลักเกณฑ์ฝ่ายดีที่เป็นสำนึกที่เกิดขึ้นในจิตใจมนุษย์ที่ได้รับการอบรมสั่งสอนแล้ว ส่วนจริยธรรมเป็นกฎของการประพฤติดการปฏิบัติที่ถูกต้องที่ควรและเป็นที่ยอมรับ ส่วนจรรยาบรรณนั้นเป็นข้อกติกาเพื่อกำหนดให้สมาชิกในกลุ่มต้องประพฤติในสภาวะการณ์ต่าง ๆ นั้นเอง

จากความเกี่ยวพันระหว่างคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ คือ เป็นผู้ที่มีจิตใจสะอาด บริสุทธิ์ เสียสละหรือประพฤติดีงาม ตามกฎแห่งความประพฤติสำหรับสมาชิกวิชาชีพครู

ซึ่งองค์กรวิชาชีพครูเป็นผู้กำหนด และสมาชิกในวิชาชีพทุกคนต้องถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด หากมีการละเมิดจะมีการลงโทษ

7.2 ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

จรรยาบรรณทางการศึกษา ถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการที่ครูหรือผู้บริหารที่จะต้องนำไปประพฤติปฏิบัติเพื่อควบคุมให้ครูอยู่ในระเบียบแบบแผนอันดีงาม มีวินัย ในตนเองเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมและชุมชนต่อไป

ไพพรรณ เกียรติโชติชัย (2536, หน้า 128) สรุปความสำคัญของจรรยาบรรณวิชาชีพ ไว้ดังนี้คือ

1. เพื่อควบคุมมาตรฐาน ประกันคุณภาพ และปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบวิชาชีพ
2. เพื่อส่งเสริมมาตรฐานคุณภาพและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่ให้รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือของผู้รับผิดชอบ
3. เพื่อควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ ช่วยให้มี ความมั่นคง ความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม
4. เพื่อส่งเสริมคุณธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพ ให้มีเมตตา กรุณา เห็นอกเห็นใจ สามัคคีกัน
5. เพื่อลดปัญหาการประพฤติผิดต่าง ๆ ลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉลเอารัดเอาเปรียบ โดยใช้ข้อบังคับ ลดการเห็นแก่ได้ ตลอดจนความมั่งง่าย ความใจแคบไม่ยอมเสียสละ
6. เพื่อเน้นภาพลักษณ์ที่ดีของผู้ประกอบวิชาชีพในด้านการมีจริยธรรมให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น การเห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม การรับผิดชอบในหน้าที่การงาน และอาชีพอย่างแท้จริง
7. เพื่อพิทักษ์สิทธิในการประกอบวิชาชีพตามกฎหมาย และควบคุมวิชาชีพให้ดำเนินตามทำนองคลองธรรม

ณรงค์ สิทธิประเสริฐ (2537, หน้า 26) ได้ให้ความสำคัญของจรรยาบรรณไว้ดังนี้

1. จรรยาบรรณช่วยควบคุมมาตรฐาน รับประกันคุณภาพและปริมาณที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพ
2. จรรยาบรรณช่วยควบคุมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ผลิต
3. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมมาตรฐานคุณธรรมและปริมาณที่ดี มีคุณค่าและเผยแพร่รู้จักเป็นที่นิยมเชื่อถือ
4. จรรยาบรรณช่วยส่งเสริมจริยธรรมของผู้ประกอบวิชาชีพและผู้ผลิต
5. จรรยาบรรณช่วยลดปัญหาการคดโกง ฉ้อฉล การเอารัดเอาเปรียบเห็นแก่ตัว ฯลฯ

6. จรรยาบรรณช่วยเน้นให้เห็นชัดเจนยิ่งขึ้นในภาพพจน์ที่ดีของผู้มีคุณธรรม
7. จรรยาบรรณช่วยทำหน้าที่พิทักษ์สิทธิ์ตามกฎหมายสำหรับผู้ประกอบอาชีพให้เป็นไปถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

7.3 คุณลักษณะด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ปัทมา สิงหนุต (2540, หน้า 77) ได้เสนอหลักพฤติกรรมสำคัญตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณครู พ.ศ.2539 มี 9 ข้อ คือ

1. ต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งการ วาจาและจิตใจ
4. ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ย่อมไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองโดยมิชอบ
6. ย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองอยู่เสมอ
7. ย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. พึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. พึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

ราชกิจจานุเบกษา (2548, หน้า 43-46) ว่าด้วยข้อบังคับของคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2548 ได้กำหนดถึงจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องประพฤติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพและแบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณของวิชาชีพดังนี้

มาตรฐานการปฏิบัติงาน

ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารการศึกษา ต้องปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษา
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับการพัฒนาของบุคลากร ผู้เรียนและชุมชน

3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4. พัฒนาแผนงานขององค์การให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง
5. พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพสูงขึ้นเป็น

ลำดับ

6. ปฏิบัติงานขององค์การโดยเน้นผลถาวร
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
9. ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
10. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
11. เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
12. สร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์

มาตรฐานการปฏิบัติตน

คุรุสภามีอำนาจกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติตนหรือจรรยาบรรณวิชาชีพให้บุคลากรทางการศึกษาประพฤติตนให้อยู่ในแนวทางที่พึงยึดถือปฏิบัติ และมีผลบังคับใช้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 5 กันยายน พ.ศ.2548 ประกอบด้วย

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องมีวินัยในตนเองพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ คือ 1) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่ โดยเสมอหน้า 2) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทาง การสติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์และผู้รับบริการ และ 4) ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาค โดยไม่เรียกร้อยหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม คือ ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากการศึกษาจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ดังที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ
4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ
5. จรรยาบรรณต่อสังคม

รวมถึงผู้ประกอบวิชาชีพผู้บริหารจะต้องยึดถือปฏิบัติตามกำหนดของคุรุสภา ซึ่ง ได้แก่

1. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า
2. ครูต้องอบรมสั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้เกิดแก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
3. ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ศิษย์ทั้งกาย วาจาและจิตใจ
4. ครูต้องไม่กระทำความ เป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์
5. ครูย่อมไม่แสวงหาผลประโยชน์ อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติและแต่ใช้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ
6. ครูย่อมพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพ และวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ
7. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู
8. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์
9. ครูพึงประพฤติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (2549, หน้า 37) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.1 กล่าว

ว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม มีความมุ่งมั่น และอุทิศตนในหารทำงานโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. ผู้บริหารยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร(สุจริต ยุติธรรม การใช้ระบบคุณธรรม การรับฟังปัญหา การระดมการมีส่วนร่วมในการบริหารและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ)
3. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ
4. ผู้บริหารอุทิศเวลาให้กับการทำงาน

กระทรวงศึกษาธิการ(2550, หน้า 85) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐานเพื่อประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมาตรฐานที่ 11 ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 กล่าวว่าผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารยึดมั่นปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหาร รับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วยความมั่นคงทางอารมณ์ อดทน และปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคมโดยมีหลักในการพัฒนา ดังนี้

1. การปฏิบัติตามหลักศาสนาที่ตนนับถือ ซื่อสัตย์สุจริต มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม (จรรยาบรรณต่อตนเอง)
2. การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของผู้บริหาร (จรรยาบรรณต่อหน้าที่)
3. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความมั่นคงทางอารมณ์และเป็นกัลยาณมิตร (จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)
4. การปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหาร และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ)
5. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม (จรรยาบรรณต่อสังคม)

ยนต์ ชุ่มจิต (2550, หน้า 207-209) ได้อธิบายเกี่ยวกับข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ว่าจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นประกอบด้วยข้อกำหนด 5 ข้อ ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ต้องมีวินัยในตนเอง พัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ บุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ

2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก ศรัทธา ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ

3. จรรยาบรรณต่อผู้รับบริการ

3.1 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริม ให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า

3.2 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ ทักษะ และนิสัยที่ถูกต้องดีงามแก่ศิษย์ และผู้รับบริการ ตามบทบาทหน้าที่อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3.3 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งทางกาย วาจาและจิตใจ

3.4 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องไม่กระทำความผิดเป็นปฏิปักษ์ ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์ และผู้รับบริการ

3.5 ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ต้องให้บริการด้วยความจริงใจและเสมอภาคโดยไม่เรียกรับหรือยอมรับผลประโยชน์จากการใช้ตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ

4. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมประกอบวิชาชีพ

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน อย่างสร้างสรรค์โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

5. จรรยาบรรณต่อสังคม

ผู้ประกอบการวิชาชีพทางการศึกษา พึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำ ในการอนุรักษ์และพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา สิ่งแวดล้อม รักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

จากนักการศึกษากล่าวมาสรุปได้ว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามี้ออาชีพด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพประกอบด้วย

1. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่
2. มีความรัก ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น
3. มีความตั้งใจ และรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
4. ไม่ประพฤติผิดศีลธรรม และจารีตประเพณี
5. มีความยุติธรรม เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม
6. เป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
7. มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

8. มีความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ
9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
10. มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา

8. การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น

8.1 ความหมายของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

มันส์ บุญประกอบ (2543, หน้า 217) ได้ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจว่าเป็นความสามารถที่เอาใจเขามาใส่ใจเรา ตระหนักรู้ถึงสิ่งที่คนอื่นกำลังรู้สึกโดยไม่จำเป็นต้องมาบอกให้ทราบซึ่งคนส่วนมากไม่เคยบอกเราให้ทราบถึงสิ่งที่เขารู้สึกในคำพูด นอกจากน้ำเสียง ภาษาท่าทาง และการแสดงออกทางสีหน้า ปัจจัยส่วนนี้ถูกสร้างขึ้นมาจากความตระหนักรู้ตนเองที่กำลังทำให้เหมาะกับอารมณ์ของตนเองซึ่งทำให้ง่ายต่อการที่จะอ่านและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นได้

วิลาลักษณ์ ชวัลลี (2543, หน้า 74) ได้ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจว่าเป็นการตอบสนองทางอารมณ์ที่เนื่องมาจากการตระหนักรู้ถึงสภาพอารมณ์หรือสถานการณ์ของอีกคนหนึ่งที่กำลังคล้ายหรือเหมือนกับที่บุคคลนั้นรับรู้ว่าเขาเคยมีประสบการณ์มาก่อน รวมถึงการคำนึงถึงผู้อื่นและต้องการที่จะเอื้อเฟื้อ แบ่งปันผู้อื่น

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545, หน้า 100) ให้ความหมายว่าเป็นการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่นที่กำลังประสบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ เช่น เห็นคนนั่งรถเมล์ด้วยอาการเบื่อเซ็งก็เห็นใจและเข้าใจว่าเขาอยู่ยาวนานจนเบื่อไปแล้ว

คาลิช (Kalish, 1973, pp. 1548-1552) ให้ความหมายว่า เป็นความสามารถในการเข้าถึงชีวิตของบุคคลอื่น การรับรู้ถึงความรู้สึกและอารมณ์ของบุคคลอื่นอย่างถูกต้องเที่ยงตรง

ลาสเตอร์ (Lauster, 1978, p. 114) ให้ความหมายว่า ความเห็นอกเห็นใจ คือความสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดอารมณ์ของผู้อื่น โดยอาศัยประสบการณ์ที่เหมือนกันของตนเองมาคาดคะเนอารมณ์พฤติกรรมของผู้อื่น

อีแกน (Egan, 1986, p. 95) ให้ความหมายว่า ความเห็นอกเห็นใจเป็นความสามารถที่เข้าถึงและเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น และมีส่วนร่วมในความรู้สึกนั้น ผลของความรู้สึกสามารถแสดงให้เห็นได้โดยพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยภาษากายคำและภาษาท่าทาง

โกลแมน (Goleman, 1998, p. 135) ได้ให้ความหมายความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นว่าเป็นการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความต้องการและความห่วงใยของผู้อื่น

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น หมายถึง เห็นน้ำใจ รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเราความสามารถที่ใส่ความรู้สึกของตัวเองลงไปในความรู้สึกของบุคคลอื่น และเข้าใจความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมของผู้อื่นได้จากความใกล้ชิด

8.2 ความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545, หน้า 41) ได้กล่าวว่า การที่เราจะเห็นใจเพื่อนมนุษย์นั้นนอกจากจะใช้วัจนภาษาในการสื่อสารแล้ว ยังมีอวัจนภาษาในการสื่อสารด้วย มักถูกใช้เพื่อประเมิน “ความน่าเชื่อถือ” ของข่าวสารด้วย เมื่อใดก็ตามที่ข่าวสารทางคำพูดได้ขัดแย้งกับท่าทางที่แสดงออกก็ค่อนข้างเชื่อได้เลยว่าคำพูดนั้นต้องฟังหูไว้หู เพราะภาษาท่าทางแสดงออกมาโดยอัตโนมัติไม่อาจเสแสร้งได้ และคนที่เข้าใจผู้อื่นโดยผ่านการรับรู้ภาษาท่าทาง ย่อมตอบสนองต่อคนรอบๆข้างอย่างถูกต้อง

ลาสเตอร์ (Lauster, 1978, p. 116) ได้กล่าวว่า การเห็นอกเห็นใจผู้อื่นสำคัญมากในการติดต่อกับผู้อื่น ความเข้าใจผิด การโต้แย้งจะไม่เกิดขึ้นหากเข้าใจผู้อื่นมากขึ้น หากเห็นแก่ตัว มีอคติ และพอใจกับสิ่งเดิมๆก็ยากที่จะเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

อีแกน (Egan, 1990) ได้สรุปความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ดังนี้

1. ใช้ในการสร้างสัมพันธภาพ ทั้งนี้เนื่องจากว่าความเห็นอกเห็นใจเป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดในการสื่อสารระหว่างบุคคลโดยจะเป็นแรงผลักดันให้เข้าไปสัมผัสโลกทัศน์ของบุคคลอื่น ทำให้เกิดความเข้าใจในบุคคลนั้น
2. เป็นการประคับประคองทางจิตใจเพราะความเห็นอกเห็นใจเป็นวิธีการหนึ่งที่สามารถเข้าไปสัมผัสความรู้สึกพฤติกรรม และสิ่งที่บุคคลนั้นๆกำลังประสบอยู่
3. ช่วยให้การสื่อสารราบรื่นเพราะมีการสื่อสารที่ชัดเจนและเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน นอกจากนี้ยังเป็นการให้กำลังใจต่อกันอีกด้วย
4. เป็นการฝึกความสนใจ เอาใจใส่และตั้งใจรับฟังเรื่องราวต่างๆ
5. เป็นแนวทางให้ความช่วยเหลือที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ

สโลเวย์, และเมเยอร์ (Salovey & Mayer, 1990). อ้างถึงในจอม ชุ่มชวย, 2540, หน้า 60) กล่าวว่า การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น รู้ความต้องการของผู้อื่น ทักษะนี้จะทำให้คนนั้นเข้าใจคนอื่นและเป็นที่ยอมรับของสังคมในที่สุด

สมิท (Smith, 1980 อ้างถึงในวลัยรัตน์ วรรณโพธิ์, 2545, หน้า 8) กล่าวว่า Empathy จัดเป็นทักษะทางสังคมในการที่สร้างและรักษาความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น รวมถึงความสามารถในการทำนายว่าแต่ละคนคิด รู้สึก พูดเกี่ยวกับตนเอง หรือผู้อื่นอย่างไรเปรียบเสมือนสัมผัสที่ 6 ที่มีแนวโน้มจะรับรู้และคาดการณ์ถึงความรู้สึกตนเองและมีความเข้าใจจิตใจผู้อื่น 2 ประการ คือ 1. ความเข้าอกเข้าใจเป็นทักษะและสามารถเรียนรู้ได้ และ 2. เป็นส่วนจำเป็นต่อการสร้างสัมพันธ์ในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ไอเซนเบิร์ก (Isenberg, 1982 อ้างถึงในเทอดศักดิ์ เดชคง, 2545, หน้า 101) ได้กล่าวว่า เด็กที่เห็นอกเห็นใจผู้อื่นนั้นมักมีความสามารถในการควบคุมตนเองได้ดี มีสังคมกับ

เพื่อนฝูงได้ดีกว่า ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าเด็กที่เห็นใจ เข้าใจผู้อื่นก็จะทำในสิ่งที่คำนึงถึงผู้อื่นด้วย

จากความสำคัญของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าความเห็นอกเห็นใจ และความเข้าใจผู้อื่นเป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิตประจำวันเพราะทำให้สามารถเข้าใจ รับรู้ความรู้สึก อารมณ์และความต้องการของผู้อื่น จึงทำให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

8.3 คุณลักษณะด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น

นันทนา วงษ์อินทร์ (2543, หน้า 144) การพัฒนาความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ควรมีแนวทางการฝึกปฏิบัติ ดังนี้

1. ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตา ท่าทาง การพูด ถ้อยคำน้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ ฝึกสังเกตบ่อยๆ จะเห็นอารมณ์ของเขาจากสิ่งต่างๆ เราสังเกตจากสีหน้า แววตา จะสังเกตได้ง่ายกว่าจุดอื่น

2. การอ่านอารมณ์ความรู้สึกของเขาจากสิ่งที่สังเกตเห็นว่าเขากำลังมีอารมณ์ความรู้สึกใด อาจตรวจสอบโดยการถามความรู้สึกของเขา แต่จะตรวจสอบต้องทำในสภาพเหมาะสม มิฉะนั้นอาจเป็นการทำลายความรู้สึกกันได้ ถ้าเราได้ฝึกการให้ความสนใจและการสังเกตบ่อยๆ จะมีความชำนาญในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกและการอ่านความรู้สึกของบุคคลมากขึ้น

3. ทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่ หรือที่เรียกกันทั่วไปคือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ถึงแม้จะไม่ถูกต้องทุกประการแต่ก็มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันบ้าง

4. แสดงการตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจกัน ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

เทอดศักดิ์ เดชคง (2545, หน้า 101) กล่าวว่า เราสามารถแบ่งวิธีการเรียนรู้เพื่อสร้างความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ 2 วิธี คือ

1. การฝึกกระตุ้นระบบประสาทพอนคลาย (vegas tone) เพราะมีงานวิจัยที่พบว่า เด็กซึ่งเข้าใจผู้อื่น มักมีระบบประสาทแบบอัตโนมัติแบบพอนคลาย การฝึกหายใจเข้าท้องพอง หายใจออกท้องยุบ การฝึกโยคะ ชี่กง การฝึกร้องเพลงต่างๆ ก็สามารถกระตุ้นระบบประสาทพอนคลายได้ทั้งนั้นจึงสามารถนำมาใช้ในการฝึกความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ด้วย

2. การเรียนรู้พฤติกรรมและเหตุผล โดยเน้นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการช่วยเหลือ (helping) แบ่งปัน (sharing) และใส่ใจ (caring) นั่นก็คือ กิจกรรมใดๆ ก็ตามทีสอนและทำให้เด็กซึมซับความอยากช่วยเหลือ ใส่ใจและแบ่งปันผู้อื่นก็จะกระตุ้นความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นได้ด้วย

ประสงค์ สังขะไชย (2545, หน้า 56) กล่าวว่า การฝึกฝนทักษะความเห็นอกเห็นใจนั้นประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. การอ่านอารมณ์และความรู้สึก คือ การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น โดยรับรู้จากการสังเกตจากอารมณ์ และความรู้สึกที่แสดงออกมาทางสีหน้าท่าทาง หรือการใช้น้ำเสียงในการพูด

2. การฝึกเอาใจเขามาใส่ใจเรา คือ การคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่น โดยการลงมติว่าทำแล้วอยู่ในสถานการณ์นั้นด้วย เช่น เราสังเกตเห็นว่าสีหน้าเพื่อนไม่ค่อยสบายใจ เมื่อสอบถามทราบว่าเพื่อนมีปัญหาถูกเจ้านายตำหนิว่าไม่มีความรับผิดชอบ ทำให้งานเกิดความเสียหายมาก ตรงจุดนี้เราอ่านความรู้สึกจากทางสีหน้า และลองคิดว่าถ้าเป็นเราถูกเจ้านายตำหนิแบบนี้เราจะมีความรู้สึกอย่างไร

3. การฝึกตอบสนองที่สอดคล้อง คือ การแสดงออกของเราที่เข้าใจอารมณ์และความรู้สึกของผู้อื่น ซึ่งการแสดงออกถึงความเข้าใจและเห็นใจนั้นอาจจะออกมาในรูปของคำพูดที่แสดงถึงความเห็นใจและให้กำลังใจ

ยุทธนา ไชยจุล (2545, หน้า 181) กล่าวว่า การฝึกบุคคลให้เป็นผู้ที่สามารถแยกแยะและเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่น โดยการสังเกตจากสีหน้าและแววตาเป็นสิ่งที่จำเป็นประโยชน์มาก ถ้าหากเราสามารถอ่านกิริยา ท่าทาง ใบหน้า สีหน้า และแววตาของเขาได้ถูกต้องเพียงใดก็จะยิ่งดีต่อตัวเรามากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการเสริมสร้างความเข้าใจ เห็นใจมนุษย์จะต้องประกอบด้วย

1. การตระหนักถึงความจริงที่ว่ามนุษย์จะสื่อความหมายออกมาทางสีหน้าและแววตาเป็นส่วนใหญ่ โดยในขณะที่พูดคุยกับบุคคลอื่นควรพิจารณาดูว่าอารมณ์ที่เขากำลังแสดงออกมาทางสีหน้าของเขาในขณะนั้นเป็นอย่างไร โดยดูจากสีหน้าว่าสีหน้าของเขาที่แสดงออกมานั้นสอดคล้องกับคำพูดของเขาหรือไม่ มีการเปลี่ยนสีหน้าขณะพูดบ้างหรือไม่

2. เมื่อมีโอกาสเข้าไปอยู่ในที่สาธารณะ เช่น ร้านอาหารหรือห้างสรรพสินค้า ลองสังเกตสีหน้าของผู้คนรอบข้าง โดยยืนอยู่ให้ห่างออกมาพอสมควร และพยายามสังเกตสีหน้าซึ่งเป็นเครื่องบอกถึงอารมณ์ของเขา แล้วลองดูว่าเขาอยู่ในอารมณ์เช่นไร

3. แหล่งที่สามารถเรียนรู้การแสดงออกจากใบหน้าของคนได้ก็คือ การเรียนรู้จากเครื่องรับโทรทัศน์ เพราะนักแสดงอาชีพจะถูกฝึกฝนมาให้รู้จักการสื่อความหมายทางอารมณ์โดยผ่านออกมาทางสีหน้าและแววตา ให้พยายามอ่านอารมณ์ของตัวละครว่า ตัวละครแต่ละตัวแสดงอารมณ์เป็นแบบไหน เมื่อดูได้สักระยะหนึ่งให้เปิดเสียงแล้วดูว่าอารมณ์ที่คาดการณ์ไว้ก่อนหน้านั้นตรงกับเนื้อเรื่องของละครจริงหรือไม่

4. ขณะที่กำลังสนทนากับผู้อื่น ให้ลองสังเกตดูสีหน้าของคู่สนทนาว่า คู่สนทนาได้แสดงออกถึงอารมณ์ที่ตรงกับคำพูดของเขาหรือไม่

5. ขณะที่กำลังสนทนากับผู้อื่น ให้ลองสังเกตและสอบถามดูว่าผู้ที่สนทนาอยู่ด้วยรู้สึกอย่างไร และตรงกับที่เราเข้าใจหรือต้องการจะสื่อออกไปหรือไม่

วลัยรัตน์ วรรณโพธิ์ (2545, หน้า 17) ได้สรุปว่าผู้ที่มีความสามารถในการเห็นอกเห็นใจผู้อื่นควรมีลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึก และการแสดงออกของผู้อื่นโดยสามารถเดาความรู้สึกของผู้อื่นจากการแสดงออกทางสีหน้าได้ว่าผู้อื่นมีสีหน้าอย่างไร เขารู้สึกอย่างไร พยายามแปลความหมายทั้งสีหน้า ท่าทางของคนรอบข้าง

2. มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา และสามารถคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่นโดยสมมติว่าเราอยู่ในสถานการณ์นั้นด้วย เพื่อเข้าใจและรับรู้และสามารถตอบสนองได้อย่างถูกต้อง เป็นความพยายามรวบรวมประสบการณ์และความรู้สึกของตนเองในขณะที่เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ของผู้อื่น

3. สามารถตอบสนองได้สอดคล้องกับสถานการณ์ พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้อื่น โดยใช้ภาษาท่าทาง และภาษาพูดที่เป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวย บ่งบอกถึงความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นได้ถูกต้อง

คูเปอร์ และสวาฟ (Cooper, & Sawaf, 1966 อ้างถึงในวีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2542, หน้า 30) ได้เสนอโครงสร้างของความเห็นอกเห็นใจผู้อื่นซึ่งประกอบด้วย

1. ตระหนักรู้ในอารมณ์ (awareness)
2. การรับผลย้อนกลับของอารมณ์ (feedback)
3. การแสดงออกด้านการหยั่งรู้
4. ความสามารถคิดใคร่ครวญ
5. การเล็งเห็นโอกาส

ปีเตอร์ ลาสเตอร์ (Peter Laster, 1978, p. 116) กล่าวถึง 10 กลวิธีช่วยพัฒนาความเห็นอกเห็นใจ ดังนี้

1. ควรตื่นตัวรับรู้อารมณ์ ความต้องการ ความปรารถนาของตนอยู่เสมอและรับรู้ของผู้อื่นด้วย
2. รับฟังสิ่งที่ผู้อื่นพูดให้จบ ถ้าไม่เข้าใจก็ถามก่อนจะตัดสินใจ
3. ลองสังเกตผู้คนบนถนน ร้านอาหาร บนรถบัสว่าเขามีสภาวะอารมณ์อย่างไรและแสดงออกอย่างไร
4. อย่าประเมินผู้อื่น โดยพิจารณาจากภายนอก คุณต้องเข้าไปพูดคุยซักถามเพื่อรับรู้สิ่งที่อยู่ภายนอกของบุคคล ที่สำคัญมากกว่า
5. เมื่อชมภาพยนตร์หรือดูทีวี ลองปิดเสียงแล้วเดาว่าเขากำลังคุยอะไรกันอยู่จากการดูท่าทาง

6. ระหว่างที่คุยกับคนอื่น แล้วพบว่าเขามีความเห็นไม่ตรงกับคุณลองพิจารณาว่าทำไมเขาจึงคิดเช่นนั้น

7. ถามตัวเองว่า ในสถานการณ์หนึ่งๆ ทำไมคุณทำอย่างนี้และไม่ทำอย่างนั้น อะไรเป็นเบื้องหลังให้คุณทำอย่างนั้น เมื่อคุณทราบเช่นนี้มันก็ง่ายที่จะเข้าใจผู้อื่น เมื่ออยู่ในสถานการณ์เดียวกัน

8. หากคุณไม่ชอบใครพยายามหาเหตุผลให้ได้

9. ก่อนตัดสินผู้อื่น มองหาข้อมูลให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ รู้สาเหตุบอกให้ได้ว่าทำไมเขาทำอย่างนั้น การกระทำเช่นนี้จะช่วยให้คุณตัดสินคนได้ถูกต้องมากขึ้น และคุณจะมีประพจน์ต่อเขาได้เหมาะสมขึ้น

10. โปรดจำไว้ว่า พฤติกรรมของคนเรารับกับอารมณ์ความรู้สึก

เมย์, และซาโลเวย์ (May, & Salovey, 1997, pp.25-27) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น ดังต่อไปนี้ 1) ให้ความสนใจการแสดงออกของผู้อื่น โดยการสังเกตสีหน้า แววตาท่าทาง การพูด ถ้อยคำน้ำเสียง ตลอดจนการแสดงออกอื่นๆ ฝึกสังเกตบ่อยๆ จะเห็นอารมณ์ของเขาจากสิ่งต่างๆ เราสังเกตเฉพาะสีหน้าแววตา ได้ง่ายกว่าจุดอื่น 2) อ่านอารมณ์ความรู้สึกของเขาจากสิ่งที่สังเกตเห็น ว่าเขากำลังมีความรู้สึกใด อาจตรวจสอบโดยการถามความรู้สึกของเขา แต่การตรวจสอบต้องทำในสภาพเหมาะสมมิฉะนั้นอาจเป็นการทำลายความรู้สึกกันได้ ถ้าเราได้ฝึกการให้ความสนใจและการสังเกตบ่อยๆ จะมีความชำนาญในการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกและการอ่านความรู้สึกของบุคคลมากขึ้น 3) ทำความเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของบุคคลตามสภาพที่เขาเผชิญอยู่หรือที่เรียกกันทั่วไป คือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ถึงแม้ไม่ถูกต้องทุกประการ แต่ก็มีความคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงบ้าง 4) แสดงการตอบสนองอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นที่เป็นการแสดงว่าเข้าใจ เห็นใจกัน ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

โกลแมน (Goleman, 1998, pp.319-320) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของการเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น (recognizing emotions in others) จะมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) การเข้าใจผู้อื่นรู้ความรู้สึกมุมมองสนใจชีวิตกังวลของเขา 2) การมีจิตใจมุ่งบริการ คัดเคเน รับรู้และตอบสนองความต้องการของลูกคำได้ดี 3) การพัฒนาผู้อื่น ทราบความต้องการ เพื่อส่งเสริมความรู้ความสามารถได้ถูกทาง 4) การสร้างโอกาสในความหลากหลาย เล็งเห็นความเป็นไป 5) ความตระหนักถึงทัศนคติความคิดเห็นของกลุ่มความสามารถอ่านสถานการณ์ปัจจุบันและความมีสัมพันธ์ของกลุ่ม

จากที่นักวิชาการกล่าวมา สรุปได้ว่าคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพด้านความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น ประกอบด้วย

1. ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น
2. สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกและการแสดงออกของผู้อื่น

3. มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา
4. มีความสามารถคาดเดาความรู้สึกของผู้อื่น
5. ตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้สอดคล้องกับสถานการณ์
6. มีการยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์
7. มีการยอมรับในความสามารถของมนุษย์
8. มีการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมของมนุษย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยภายในประเทศ

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีผู้วิจัยไว้หลายท่าน ดังนี้

จิรภา สงวนสุข (2540, หน้า 72-73) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของครูนครเชียงใหม่ จำนวน 140 คน ซึ่งผลการศึกษารูปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่สำคัญหรือจำเป็นอย่างยิ่งของผู้บริหารโรงเรียนมีดังนี้ คุณลักษณะส่วนตัว ด้านบุคลิกภาพคือความเชื่อมั่นในตนเองสามารถวินิจฉัย ตัดสินใจโดยใช้เหตุผล ด้านมนุษยสัมพันธ์คือใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้านคุณธรรม จริยธรรม คือยึดหลักความถูกต้องหรือคุณธรรมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน ด้านภาวะผู้นำ คือความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล คุณลักษณะส่วนวิชาชีพ ในด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้เกี่ยวกับแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ นโยบายการศึกษาของสำนักบริหารการศึกษาท้องถิ่น และสามารถถ่ายทอดให้คณะครูได้ทราบและปฏิบัติได้ สำหรับในด้านความสามารถในการบริหาร จะต้องสามารถวางบุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับงาน เพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ซึ่งคุณลักษณะส่วนวิชาชีพทั้งสองด้านของผู้บริหารโรงเรียนนี้ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากกว่าคุณลักษณะส่วนตัว และนอกจากนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีความยุติธรรม มีความสามารถในการติดตามงาน มีความรอบรู้ด้านติดตามสถานการณ์และความเคลื่อนไหวของส่วนกลางและท้องถิ่น ไม่ลำเอียงวางตัวเป็นกลาง ยึดมั่นเข้มแข็ง มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ทุกคน พัฒนาตนเองในส่วนวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา สามารถแบ่งงานให้เหมาะสมกับคน

ไพบุลย์ วงษ์ทองดี (2540, หน้า 78-98) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีตามทัศนะของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของอธิการบดีสถาบันราชภัฏจำแนกเป็นรายเดือน 6 เดือน ดังนี้ 1) ด้านความรู้ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง ความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล การมอบหมายงาน 2) ด้านความสามารถ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง ความสามารถในการสื่อสารความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร 3) ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ใน

เรื่อง เป็นผู้วิวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนางานอยู่เสมอ สนับสนุนให้บุคลากรริเริ่มงานใหม่ๆ กระตือรือร้นที่จะแก้ปัญหาหน่วยงานให้ลุล่วงไป มุ่งมั่นเพื่อความสำเร็จมากกว่าแสวงหาอำนาจ 4) ด้านบริการสังคม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง การเข้าร่วมกิจกรรมของสังคมและชุมชนในท้องถิ่น สนองความต้องการของท้องถิ่น สนับสนุนงานวิชาการ งานวิจัยที่จะเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น เผยแพร่ความรู้ข่าวสารแก่ชุมชน สนับสนุนภูมิปัญญาชาวบ้านร่วมมือประสานประโยชน์ ให้การศึกษาอบรมระบอบประชาธิปไตย อนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น 5) ด้านบุคลิกภาพ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง มีความชื่นชมผู้อื่นและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ กล้าแสดงความคิดเห็นตรงไปตรงมา ไม่ก้าวร้าว มีอารมณ์มั่นคงอดทนต่อปัญหาทุกด้าน และ 6) ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในเรื่อง ความซื่อสัตย์สุจริตการเป็นแบบอย่าง การตรงต่อเวลา ตัดสินใจด้วยเหตุผล มีความยุติธรรมและเสมอภาคมีศรัทธาในวิชาชีพ

พิสุทธิ แก่งคำ (2541, หน้า 85-86) ทำการวิจัยเรื่อง ลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู อาจารย์ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย 3 ด้าน พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู-อาจารย์ โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านลักษณะนิสัย ด้านการเป็นผู้นำ และด้านความรู้ทางวิชาการ เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบครู-อาจารย์ หญิงและชาย โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อ พิจารณาเป็นหลายด้านพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ด้านลักษณะนิสัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 โดย ครู-อาจารย์หญิง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์สูงกว่าครู-อาจารย์ชาย 3) ครู-อาจารย์อายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 10-20 ปี และตั้งแต่สูงกว่า 20 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) ครู-อาจารย์ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สุนีย์ บุญทิม (2542, หน้า 101-120) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในช่วงปฏิรูปการศึกษา (พ.ศ. 2539-2550) ตามความคาดหวังของผู้บริหารและครูมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 6 ประกอบด้วยคุณลักษณะ 2 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ และด้านวิชาชีพ ปรากฏผลดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ ภาพรวมมีความคาดหวังสูง แยกเป็นรายกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มครูผู้สอนมีความคาดหวังในเรื่อง ความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์ สุจริต แยกเป็นรายข้อมีความคาดหวังในระดับมากทุกข้อยกเว้นข้อที่เกี่ยวกับการมีสภาพทางสังคมดี ส่วนข้อต่อไปนี้เป็นความคาดหวังทั้งสิ้น ดังนั้น การมีสุขภาพจิตดีมีอารมณ์ขัน เชื่อมมั่นในตนเอง กล้าเสี่ยงกล้าตัดสินใจอย่างมีเหตุผล ควบคุมอารมณ์ได้ มุ่งให้งานสำเร็จ ปรับตัวได้ดี ฉลาด มีไหวพริบดีคิดสร้างสรรค์ เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมสูง เข้าสังคมเป็นผู้อื่นยอมรับได้ เสียสละเป็นประชาธิปไตย และ 2) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ 2.1) ด้านความรู้ ครู

และผู้บริหารมีความคาดหวังโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายกลุ่มมีข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือ การมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทภาระหน้าที่ของโรงเรียนและพัฒนาตนเองให้เป็น คน ทันสมัย ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ขวนขวายหาความรู้ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่เสมอ ส่วนข้อ อื่นๆ ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากเกี่ยวกับเรื่องต่อไปนี้ ความรู้เรื่องพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ความรู้ ความเข้าใจการบริหารแบบมีส่วนร่วม ความรู้ความ เข้าใจเรื่องมาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารโรงเรียน การกระจายอำนาจทางการศึกษา การประกัน คุณภาพทางการศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะใหม่เป็นข้อค้นพบจากการวิจัยในครั้งนี้ 2.2) ด้าน ทักษะทางการบริหาร ครูและผู้บริหารมีความคาดหวังโดยรวม และ อยู่ในระดับมากที่สุด ราย กลุ่มมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีมนุษยสัมพันธ์สามารถประสานงานได้เป็นอย่างดี และ มีความสามารถในการแก้ปัญหาและข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้น ถ้าแยกเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนมากมีความคาดหวังอยู่ในระดับมากในเรื่องต่อไปนี้ ความสามารถในการตัดสินใจ ความสามารถในการสร้างขวัญกำลังใจ การเป็นนักบริหารและนักจัดการมืออาชีพ ความสามารถ ในการแสวงหาข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติ ความสามารถในการสื่อสาร การที่จะเป็นนักบริหารใน ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงได้ดีจะต้องมีคุณลักษณะ 2 ประการ คือ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ จึงจะเป็นคุณลักษณะที่เหมาะสม สำหรับการเป็นนักบริหารที่มุ่ง ไปสู่ความเป็นเลิศในปี 2550

ศราวุฒิ สิทธิราช (2544, หน้า 53-73) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานการ ประถมศึกษาอำเภอเนินมะปราง จังหวัดตาก พบว่า มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความ คิดเห็นของกรรมการสถานศึกษาโดยแยกเป็นครูผู้สอนและตัวแทนชุมชนเห็นว่า คุณลักษณะที่ พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ การพัฒนาตนเอง พัฒนาการศึกษ พัฒนาองค์การ รักเกียรติ รักศักดิ์ศรี ศรัทธาในวิชาชีพ 2) ด้านบุคลิกภาพ รู้จักประมาณตน เป็นคนเปิดเผย แต่งกายสะอาดเรียบร้อยและเหมาะสม มีความหนักแน่น กระตือรือร้น ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักยกย่องชมเชย สุขภาพจิตดี อารมณ์ขัน เป็นกันเอง พูดคุยได้ทุกสถานการณ์ 3) ด้านความรู้ ความสามารถในการบริหาร มีความรู้เรื่อง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มอบหมายงาน การวางแผน การกำกับติดตาม ความรู้เรื่องสื่อการสอนบริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีความรู้ความสามารถและสนับสนุนกิจกรรม การเรียนการสอนทุกเรื่อง และ 4) ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีความสุจริต เมตตากรุณา ตรงต่อ เวลา เสียสละ มีใจหนักแน่น มีความวิริยะอุตสาหะ มีความยุติธรรม สุภาพ พึ่งตนเอง ปฏิบัติตน ตามหลักธรรมของศาสนาครูผู้สอนมีความเห็นว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านเหมาะสมมากกว่าตัวแทนชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สงวน เรือนไธสง (2544, หน้า 121-123) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอบ้านใหม่ชัยพจน์ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 4 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความสามารถในการบริหาร และด้านความรู้ทางวิชาการ พบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความเห็นด้วยในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโดยรวมของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มาจากผู้แทนผู้ปกครอง ผู้แทนครู ผู้แทนชุมชน ผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนศิษย์เก่า ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ในตัวแทนที่มาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้แทนครู ผู้แทนองค์กรชุมชน และผู้บริหารการศึกษามีความเห็นมากกว่าผู้แทนผู้ปกครอง ส่วนที่เหลือมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

ถวัลย์ หงษ์ไทย (2546) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพและเปรียบเทียบสภาพความเป็นมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน และศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ โดยมีตัวแปรอิสระคือ วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนผลการวิจัยที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้ 1) สภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ตามทัศนะของครูผู้สอน 3 ด้าน คือ ด้านคุณสมบัติเฉพาะตัว ด้านทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ผ่านมา โดยรวมทุกด้านพบว่าครูผู้สอนมีทัศนะต่อสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน ตามทัศนะของครูผู้สอน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาสูงกว่า ปริญญาตรี มีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี หรือต่ำกว่าปริญญาตรี และผลการเปรียบเทียบสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์แตกต่างกันมีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านทักษะและด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ 10 ปี หรือน้อยกว่ามีสภาพความเป็นผู้บริหารมืออาชีพมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี 3) ความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหาร โดยรวมทุกด้าน ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่

ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพออยู่ในระดับมาก สำหรับประเด็นที่ผู้บริหารมีความต้องการพัฒนา มากที่สุดมีอยู่ 6 ประเด็น ได้แก่ 3.1) ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้เรื่องความ รับผิดชอบต่อการพัฒนาโรงเรียนในระยะสั้นและระยะยาว 3.2) ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีวิสัยทัศน์สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ และนำวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผล 3.3) ความ ต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถในการวางแผนงานแผนกลยุทธ์ การกำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน 3.4) ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการชิงผู้นำ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การบริหารเชิงกลยุทธ์ การใช้เทคนิคการ บริหารสมัยใหม่และการบริหารคน 3.5) ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ 3.6) ความต้องการพัฒนาตนเองเพื่อให้มี ความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสมัยใหม่ (Internet และ OA/IT) ในการ บริหารงาน และ 4) ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมือ อาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน ตามทักษะของผู้บริหาร โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหาร มืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ประสงค์ ปาสังห์ (2546) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาตามทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาใน จังหวัดลำปาง พบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ด้าน อยู่ใน ระดับมาก โดยด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์มากกว่าด้านอื่น 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้าน บุคลิกภาพ ผู้บริหารแต่งกายสะอาดสุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับกาลเทศะ และขยันกระตือรือร้น ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ด้านภาวะผู้นำผู้บริหารควรมีความเป็นประชาธิปไตยมี ค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ในด้านทักษะการบริหารผู้บริหารควรมีการวางแผนการบริหารงาน โรงเรียน โดยให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมและควบคุมดูแล กำกับ ตรวจสอบ การใช้จํายงบประมาณของ โรงเรียนได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น ในด้านความรู้สติปัญญาผู้บริหารควรมี ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการศึกษาของชาติทุกระดับ และในด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าข้ออื่น

2. งานวิจัยต่างประเทศ

สมาคมนานาชาติโรงเรียนมัธยมศึกษา (The National Association of Secondary School) ของสหรัฐอเมริกา (1966, abstract; อ้างถึงใน Jacopson, et al., 1973, pp. 134-135) ได้ศึกษาครูใหญ่ทั้งโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย จากการศึกษาครูใหญ่โรงเรียน มัธยมศึกษาตอนต้น พบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นใช้เวลาเฉลี่ย 50-54 ชั่วโมงต่อ

สัปดาห์ ในการนิเทศติดตามการทำงานของครู กิจกรรมที่พิจารณาความต้องการเวลา มีดังนี้ 1) การวางแผนของผู้บริหารโดยลำพังหรือร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การพบปะหารือกับกลุ่มครูเกี่ยวกับเรื่องของหลักสูตรและการเรียนการสอน 3) การทำงานกับพวกครูเป็นการส่วนตัวในการสร้างความสัมพันธ์ต่อความเชี่ยวชาญการสอนของครู 4) การพบปะกับนักเรียนในเรื่องเกี่ยวกับระเบียบวินัยต่างๆ ส่วนครูใหญ่ของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ได้เฉลี่ยเวลาการปฏิบัติกิจกรรม 3 ด้าน ดังนี้ 1) การพบปะกับพวกครูในด้านหลักสูตรและเรื่องอื่นๆ อย่างเอาใจใส่ 2) การพบปะกับพวกครูในเรื่องที่นอกเหนือจากเรื่องของหลักสูตรและการสอน 3) การทำงานร่วมกับพวกครูที่เกี่ยวข้องกับความชำนาญของครู และจากการตอบแบบสอบถามของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลายชี้ให้เห็นว่า ครูใหญ่ใช้เวลาในการทำกิจกรรมคล้ายๆ กัน มีส่วนน้อยที่ละเลยในเรื่องเกี่ยวกับหลักสูตร แต่ครูใหญ่จำนวนมากกว่าครึ่งหนึ่งที่ใช้เวลาไม่มากไปกว่าร้อยละ 6 ในการจัดการแก้ปัญหาเกี่ยวกับหลักสูตร น้อยกว่าร้อยละ 10 ไม่มีการพบปะเพื่อนครูในเรื่องหลักสูตรและการเรียนการสอน จำนวนครูใหญ่มากกว่าร้อยละ 75 ใช้เวลาร้อยละ 1-6 ในการพบปะหารือหรือประชุม มีครูใหญ่ส่วนน้อยที่ใช้เวลาทำงานกับพวกครูในเรื่องอื่นมากกว่าเรื่องการเรียนการสอนคิดเป็นร้อยละ 10 นอกจากนี้การรายงานการศึกษายังพบว่า ครูใหญ่ประมาณร้อยละ 6 เท่านั้นที่ถือว่าการทำงานร่วมกับครูไม่ใช่หน้าที่ของพวกเขา ครูใหญ่จำนวนมากกว่าร้อยละ 50 ที่ใช้เวลาร้อยละ 1-6 กับกิจกรรมทำงานร่วมกับครู มีครูใหญ่ส่วนน้อยจำนวนมากกว่าร้อยละ 15 ที่ใช้เวลาสำหรับการนิเทศครูเป็นรายบุคคล

นอกจากนี้ จากการศึกษาความคิดเห็นสภาพการทำงานของครูใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย มีข้อสรุปว่า การใช้เวลาทำงานส่วนหนึ่ง คือการพบปะกับนักเรียนในเรื่องที่นอกเหนือจากกฎระเบียบของโรงเรียน การทำงานร่วมกับครูเป็นรายบุคคลด้วยความเอาใจใส่เกี่ยวกับความเชี่ยวชาญในการสอนของพวกเขา การพบปะครูในเรื่องของหลักสูตรการเรียนการสอนและความรับผิดชอบร่วมกัน

แมกนุสัน (Magnuson, 1971, pp. 78-91) ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ โดย จำแนกคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนออกเป็น 2 ลักษณะ คือคุณลักษณะด้านวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว ได้สรุปคุณลักษณะทั้ง 2 คุณลักษณะไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะด้านวิชาชีพ ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญดังนี้คือ มีความสามารถในการติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพเป็นอย่างดี รู้จักมอบหมายงานให้ผู้อื่นทำ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี ให้ความสนใจในบุคคลอื่นๆ มีความสามารถในการวางแผนและการจัดระเบียบงาน รับฟังความคิดเห็นจากบุคคลอื่นๆ และรู้จักใช้ช่องทางแห่งอำนาจหน้าที่ และ 2) คุณลักษณะส่วนตัว ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ ดังนี้ คือ มีวิจรรณญาณและมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดี มีความรู้กว้างขวาง เป็นผู้มีความมั่นใจ มีความจริงใจ มีความเป็นมิตร มีอารมณ์ขัน มีใจกว้างและเปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลายและ มีความเมตตาปรานีและเอื้ออาทรต่อผู้อื่น

อีสตัน (Easton, 1974 , pp. 6894-6895) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของคณบดี ผิดำที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ในรัฐเซาท์อีส เทอร์น โดยใช้กลุ่มประชากร คือ คณบดี 58 คน สอบถามคณบดีโดยใช้แบบสอบถาม 39 คน และใช้การสัมภาษณ์ 19 คน สอบถามเกี่ยวกับบุคลิกและความสามารถพื้นฐาน หน้าที่ ความสัมพันธ์กับอธิการบดี และหัวหน้าแผนกวิชา หน้าที่ในการบริหารกับคุณสมบัติทางการ บริหาร และคุณลักษณะความสามารถของคณบดี จะนำไปสู่ความสำเร็จดังนี้ 1) ความสามารถ ในการทำงานกับประชาชน 2) การได้รับความเคารพและความไว้วางใจจากคณาจารย์ 3) ความสามารถในการจัดองค์การ 4) ความสามารถในการเป็นผู้นำ 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง 6) ความคิดริเริ่ม 7) ความสามารถทางการศึกษาและประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง และ 8) ความรู้ทั่วไป

ทราวิส (Travis, 1979, p.55-A) ได้ศึกษาหน้าที่การบริหารบุคลากรของครูใหญ่ โรงเรียนประถมศึกษารัฐเท็กซัส ในปี ค.ศ. 1976-1977 ซึ่งศึกษาจากผู้บริหารการศึกษาครูใหญ่ และครู ผลการศึกษาพบว่า ขอบเขตหน้าที่ของครูใหญ่ในการบริหารงานบุคลากรควร ประกอบด้วย 5 ขอบเขต ดังต่อไปนี้คือ การคัดเลือกบุคลากร การนิเทศบุคลากร การพัฒนา บุคลากร การจัดองค์การและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และจากข้อมูลที่ได้จาก การวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าจากขอบเขตการบริหารงานบุคลากรทั้ง 5 องค์ประกอบดังกล่าว ที่จะส่งผล ให้การดำเนินงานของครูใหญ่ประสบความสำเร็จ

เมย์ตัน (Mayton, 1980, p. 4565-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องลักษณะของผู้บริหาร โรงเรียนในรัฐอลาบามา ผลการวิจัยนี้ระบุให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์สูงย่อมมี ความเข้าใจในกระบวนการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในระดับสูง และเป็น ผลย้อนให้เห็นว่า ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นส่วนเสริมสร้างทักษะมนุษย์สัมพันธ์ใน การบริหารการศึกษา อันมีผลให้การดำเนินงานทางการศึกษาของโรงเรียนเป็นไปอย่างรวดเร็ว และรัดกุม

สต็อกคิลล์ (Stogdill, 1981, pp. 62-63) ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของบริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานพบว่า มีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ 1) มี สติปัญญาดี 2) มีความเป็นนักวิชาการ 3) มีความผูกพันกับหน้าที่ความรับผิดชอบ 4) มีส่วนร่วม ในการกระทำกิจกรรมต่างๆ และกิจกรรมทางสังคม 5) เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมและเศรษฐกิจ 6) เป็นผู้มีความดี 7) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 8) มีความมานะอดทนไม่ท้อถอย 9) มีวิธีการที่จะ ทำงานให้สำเร็จ 10) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 11) มีความตื่นตัว สายตาวามองกว้างไกล และรู้ สถานการณ์ 12) ให้ความร่วมมือ 13) มีความเด่นดังเป็นที่นิยมชมชื่น 14) มีความสามารถในการ ปรับปรุงงาน และ 15) มีความสามารถในการใช้ภาษาพูด

ฟรีดแมน (Freedman, 1986, p. 1545-A) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและผู้ร่วมงาน ผลการวิจัย พบว่าการเป็นผู้นำทางวิชาการ มีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบของผู้บริหาร และผู้ร่วมงานมีความต้องการที่จะให้ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานร่วมกับครูให้มากขึ้น

อีเกอร์ (Eager, 1987, p.8-A) ได้ศึกษาถึงกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับมัธยมศึกษาที่มีประสิทธิผล โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารและครู ผลการวิจัย พบว่า กลยุทธ์ที่สำคัญได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจต่อนักเรียน 2) การภูมิใจในโรงเรียนและความสำเร็จของนักเรียน 3) การให้โปรแกรมการเรียนที่มีคุณภาพต่อนักเรียน 4) มีความเชื่อว่าเราเป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล 5) แสดงความสนใจในนักเรียนแต่ละคน 6) ฟังความคิดเห็นของนักเรียน 7) จัดหลักสูตรที่สนองต่อวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 8) มีการเอาใจใส่ดูแลนักเรียน 9) พัฒนาโปรแกรมการเรียนที่นักเรียนพอใจ 10) เป็นแบบอย่างที่ดีต่อของนักเรียน 11) มีการติดต่อสื่อสารกับผู้ปกครองถึงความก้าวหน้าของนักเรียน และ 12) แจ้งให้นักเรียนทราบอย่างชัดเจนถึงพฤติกรรมที่เขาควรประพฤติ

จากการศึกษางานวิจัยภายในประเทศ และงานวิจัยต่างประเทศ เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ลักษณะของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะผู้นำที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์ประกอบของการเป็นผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานสามารถสรุปเป็นด้านต่าง ๆ ได้ดังนี้ 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านความรู้ 3. ด้านความสามารถ 4. ด้านภาวะผู้นำ 5. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 6. ด้านบริการและการสังคม 7. ด้านทักษะทางการบริหาร 8. ด้านคุณธรรมจริยธรรม 9. ด้านประสบการณ์และผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน 10. ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคูณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,153 คน จำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 343 คน และครูจำนวน 2,810 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครู จำนวน 213 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 355 คนโดยมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

ขั้นที่ 1 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ในการคำนวณขนาดตัวอย่าง (สุริย์ ศิริโกภาภิรมย์, 2553, หน้า 34) แทนค่าตามสูตร จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 355 คน

ขั้นที่ 2 เนื่องจากจำนวนประชากรมีความแตกต่างกันมาก จึงต้องใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ประเภทของสถานศึกษาเป็นชั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดสัดส่วนตามความเหมาะสม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 และครู ร้อยละ 60

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากสถานศึกษา โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม ให้ได้สัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิตามความเหมาะสม ที่กำหนดปรากฏในตาราง ดังนี้

ตาราง 1 จำนวนประชากร (ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู) และกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทของสถานศึกษาและที่ตั้งของสถานศึกษา

สำนักบริหารงาน การศึกษาพิเศษ	ประชากร (คน)		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	รวม
โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	201	1,767	85	128	213
ภาคเหนือ	74	593	32	43	75
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	46	351	19	25	44
ภาคกลาง	38	383	16	28	44
ภาคใต้	43	440	18	32	50
โรงเรียนการศึกษาพิเศษ	142	1,043	57	85	142
ภาคเหนือ	42	325	17	27	44
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	30	224	12	18	30
ภาคกลาง	46	318	18	26	44
ภาคใต้	24	176	10	14	24
รวม	343	2,810	142	213	355

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยขอรับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาประกอบในการสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) บุคลิกภาพ 4) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การประสานงาน 7) คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ 8) การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น โดยวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ซึ่ง

แบบสอบถามนี้มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด มีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนน โดยการสร้างเครื่องมือการวัดในแบบของลิคเคอร์ต (Likert) ดังนี้

ระดับพฤติกรรมที่แสดงมากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ระดับพฤติกรรมที่แสดงมาก	ให้	4	คะแนน
ระดับพฤติกรรมที่แสดงปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ระดับพฤติกรรมที่แสดงน้อย	ให้	2	คะแนน
ระดับพฤติกรรมที่แสดงน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ เพื่อใช้เป็นแนวทางการเขียนข้อคำถาม
2. การกำหนดขอบข่ายในการสร้างแบบสอบถาม ให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรที่ศึกษา
3. สร้างข้อคำถามฉบับร่าง ตามขอบข่ายที่กำหนด ในเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษในทุกด้าน

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้ เพื่อพิจารณาปรับปรุงให้สอดคล้องและเหมาะสมกับขอบเขตที่กำหนด
2. เสนอร่างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (content validity) และปรับปรุงแก้ไข วิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) (สุรชัย ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 243 - 244) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาเท่ากับ 1.00
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน
4. ตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ ครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.920

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือบันทึก เสนอขอพบตีคณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี เพื่อออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อขออนุญาตและออกหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือ ส่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน ทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ และขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติ โดยนำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถาม แล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ และถูกต้อง

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง
วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เปรียบเทียบเกณฑ์ดังนี้

- | | |
|---------------------|--|
| 4.50 - 5.00 หมายถึง | ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในระดับมากที่สุด |
| 3.50 - 4.49 หมายถึง | ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในระดับมาก |
| 2.50 - 3.49 หมายถึง | ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในระดับปานกลาง |
| 1.50 - 2.49 หมายถึง | ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในระดับน้อย |
| 1.00 - 1.49 หมายถึง | ความคิดเห็นที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในระดับน้อยที่สุด |

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบปัญหาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้สถิติทดสอบที (t-test) และใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนปัญหา

ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ ต่าง ๆ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้สูตรของ ยามาเน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 34)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ	n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	N	แทน	จำนวนประชากร
	e	แทน	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ แทน 0.05

2. ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือลักษณะเฉพาะ กลุ่มพฤติกรรม โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ในเนื้อหา จำนวน 5 คน พิจารณา ลงความเห็นและให้คะแนน ดังนี้ (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 90)

- +1 แสดงว่าข้อกระทงวัดได้
- 0 แสดงว่าไม่แน่ใจ
- 1 แสดงว่าข้อกระทงวัดไม่ได้

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ ลักษณะพฤติกรรม
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เนื้อหาทั้งหมด
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่า หรือเท่ากับ 0.6 ข้อคำถามนั้น เป็นตัวแทน ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า 0.6 ข้อคำถามนั้น ถูกตัด ออกไป หรือต้องปรับปรุงใหม่

3. ค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของครอนบาค (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 91)

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	S_i^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

4. ค่าร้อยละ (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 95)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ	f	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ
	N	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อคุณลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

5.1 การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน โดยการ ทดสอบความแปรปรวนของประชากร 2 กลุ่ม (สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 64)

$$F = \frac{S_{\text{มาก}}^2}{S_{\text{น้อย}}^2}, \quad df_1 = n_1 - 1, \quad df_2 = n_2 - 1,$$

ถ้ามีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}, \quad df = \frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{s_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{s_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

ถ้าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

$$df = (n_1 - 1) + (n_2 - 1)$$

$$= n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ $\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
s_1^2, s_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
S_p^2	แทน	ความแปรปรวนร่วม
n_1, n_2	แทน	ขนาดตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ

5.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way ANOVA) (สุวรีย์ ศิริโกภากริมย์, 2553, หน้า 59)

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

เมื่อ F แทน ค่าสถิติเอฟ (F - statistics)

MS_b	แทน	ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (mean square between groups)
MS_w	แทน	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (mean square within groups)

5.3 สถิติทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม ด้วยวิธีการทดสอบรายคู่ ของเซฟเฟ (Scheffe' s test) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) (สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2553, หน้า 65)

$$F = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k - 1)}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
	k	แทน	จำนวนกลุ่ม
	n_1	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 1
	n_2	แทน	จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง กลุ่ม 2
	MS_w	แทน	ความแปรปรวน (mean square) ภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย ผู้ศึกษาได้ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าเฉลี่ย (mean)
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
n	แทน จำนวนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of squares)
MS	แทน ผลเฉลี่ยกำลังสอง (mean of squares)
$*p \leq .05$	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$p > .05$	แทน การไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 355 คน ซึ่งสามารถแบ่งผลการศึกษาได้เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำ
- 2) วิสัยทัศน์
- 3) บุคลิกภาพ
- 4) บริหารแบบมีส่วนร่วม
- 5) การสร้างแรงจูงใจ
- 6) การประสานงาน
- 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ
- 8) เข้าอกเข้าใจผู้อื่น

เห็นใจผู้อื่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{x}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation: S.D.) และแปลความหมาย

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้งของสถานศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน แสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพ	จำนวน (n = 355)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1) ผู้บริหารสถานศึกษา	142	40.00
2) ครู	213	60.00
2. เพศ		
1) ชาย	152	42.82
2) หญิง	203	57.18
3. อายุ		
1) ต่ำกว่า 30 ปี	15	4.23
2) 30 - 40 ปี	146	41.13
3) มากกว่า 40 ปี	194	54.65

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 355)	ร้อยละ
4. ประสบการณ์		
1) ต่ำกว่า 5 ปี	29	8.17
2) 5 - 10 ปี	99	27.89
3) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	227	63.94
5. วุฒิการศึกษา		
1) ปริญญาตรี	159	44.79
2) สูงกว่าปริญญาตรี	196	55.21
6. ประเภทโรงเรียน		
1) โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์	213	60.00
2) โรงเรียนการศึกษาพิเศษ	142	40.00
7. สถานที่ตั้งของโรงเรียน		
1) ภาคเหนือ	119	33.52
2) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	74	20.85
3) ภาคกลาง	88	24.79
4) ภาคใต้	74	20.85

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน ร้อยละ 60.00 เป็นเพศหญิงร้อยละ 57.18 มีอายุมากกว่า 40 ปีร้อยละ 54.65 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 63.94 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ร้อยละ 55.21 ประเภทโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ร้อยละ 60.00 และสถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ภาคเหนือร้อยละ 33.52

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) บุคลิกภาพ 4) บริหารแบบมีส่วนร่วม 5) การสร้างแรงจูงใจ 6) การประสานงาน 7) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ 8) เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean : $\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard

deviation : S.D.) และแปลความหมายโดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังตาราง 3 - 11

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านภาวะผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านภาวะผู้นำ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ	4.37	0.72	มาก
2. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.45	0.74	มาก
3. เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง	4.38	0.74	มาก
4. มีความยืดหยุ่น การปรับตัว	4.37	0.70	มาก
5. สามารถพึ่งพาได้	4.32	0.73	มาก
6. มีอิทธิพลเหนือคนอื่น	3.98	1.05	มาก
7. เปิดเผย กล้าแสดงออก	4.34	0.77	มาก
8. มองเห็นคุณค่าในศักยภาพของบุคลากร	4.37	0.67	มาก
9. เป็นคนใจกว้างและมีใจหนักแน่นต่อสภาพการณ์	4.29	0.74	มาก
10. เป็นที่ยอมรับของสมาชิกโดยอัตโนมัติ	4.30	0.74	มาก
ภาพรวม	4.32	0.76	มาก

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพด้านภาวะผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.74) 2) เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.74) และ 3) มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.72) และ มีการยืดหยุ่น การปรับตัว ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีอิทธิพลเหนือคนอื่น ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 1.05)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่ สถานศึกษากำหนด	4.40	0.75	มาก
2. มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี	4.32	0.75	มาก
3. วางแผนเชิงกลยุทธ์ได้ดี มองเห็นภาพในอนาคต	4.31	0.76	มาก
4. กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้อง กับยุคสมัย	4.38	0.74	มาก
5. กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.35	0.84	มาก
6. เป็นผู้ริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทำหายกับการ เปลี่ยนแปลง	4.23	0.86	มาก
7. มีวิธีการกระตุ้นให้ทุกคนร่วมกันพัฒนาคุณภาพ การศึกษา	4.30	0.75	มาก
8. มีการจัดกิจกรรมที่เป็นนวัตกรรม ริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ	4.27	0.87	มาก
ภาพรวม	4.32	0.79	มาก

จากตาราง 4 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.79) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.75) 2) กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.74) และ 3) กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป็นผู้ริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทำหายกับการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.86)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบุคลิกภาพ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีกิจกรรมายาที่ที่เหมาะสม	4.36	0.72	มาก
2. มีความประพฤติการแสดงออกที่ถูกต้องเหมาะสม	4.35	0.74	มาก
3. มีความสุภาพอ่อนโยน มีวาจาไพเราะ	4.39	0.63	มาก
4. รู้จักแสดงบทบาทตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.47	0.63	มาก
5. มีสุขภาพจิตที่ดี	4.43	0.68	มาก
6. มีการแต่งกายที่เหมาะสม	4.46	0.74	มาก
7. มีปฏิสัมพันธ์ต่อผู้อื่นด้วยดี	4.35	0.86	มาก
8. สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ดี	4.34	0.75	มาก
9. มีสุขภาพกายที่ดี	4.31	0.88	มาก
10. มีอารมณ์ขันและเอื้ออารี	4.28	0.82	มาก
ภาพรวม	4.37	0.75	มาก

จากตาราง 5 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบุคลิกภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) รู้จักแสดงบทบาทตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.63) 2) มีการแต่งกายที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.74) และ 3) มีสุขภาพจิตที่ดี ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีอารมณ์ขันและเอื้ออารี ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.82)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด	4.26	0.79	มาก
2. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมทำ	4.32	0.79	มาก
3. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมตัดสินใจ	4.23	0.80	มาก
4. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมแก้ปัญหา	4.25	0.86	มาก
5. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมรับผิดชอบ	4.24	0.85	มาก
6. ใช้เสียงส่วนใหญ่ในการตัดสินใจเป็นหลัก	4.17	0.86	มาก
7. มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.30	0.78	มาก
8. เปิดโอกาสให้มีการชี้แนะและสอนงาน	4.15	0.95	มาก
ภาพรวม	4.24	0.84	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมทำ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.79) 2) มอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.78) และ 3) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ เปิดโอกาสให้มีการชี้แนะและสอนงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.95)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4.13	0.91	มาก
2. การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4.09	0.90	มาก
3. การสร้างกฎ กติกา ระเบียบและการลงโทษที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	4.12	0.91	มาก
4. การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ	4.25	0.74	มาก
5. การตำหนิหรือการสอนสั่งเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ	4.08	0.84	มาก
6. การให้สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการที่พอเหมาะพอเพียง	4.15	0.77	มาก
7. การตั้งเป้าหมายที่ทำหายความสามารถเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ	4.12	0.91	มาก
8. การสร้างความมั่นคงในการทำงานเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ	4.10	0.94	มาก
ภาพรวม	4.13	0.87	มาก

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.87) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.74) 2) การให้สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการที่พอเหมาะพอเพียง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.77) และ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.91) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตำหนิหรือการสอนสั่งเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.84)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการประสานงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการประสานงาน	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความสามารถในการติดต่อระหว่างบุคคลต่อบุคคล	4.29	0.80	มาก
2. รู้และเข้าใจในการติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้เกี่ยวข้อง	4.30	0.81	มาก
3. สร้างความศรัทธาและความเชื่อมั่นในการติดต่อ ระหว่างบุคคล	4.25	0.86	มาก
4. ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ	4.32	0.79	มาก
5. สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	4.34	0.74	มาก
6. หลีกเลี่ยงการขัดแย้งระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน	4.27	0.80	มาก
7. รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นที่เกี่ยวข้อง	4.23	0.84	มาก
8. แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.33	0.73	มาก
9. มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก	4.19	0.97	มาก
ภาพรวม	4.28	0.82	มาก

จากตาราง 8 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการประสานงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.74) 2) แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.73) และ 3) ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.97)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. มีความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติหน้าที่	4.27	0.97	มาก
2. มีความรัก ความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น	4.28	0.84	มาก
3. มีความตั้งใจ และรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	4.30	0.95	มาก
4. ไม่ประพฤติผิดศีลธรรม และจารีตประเพณี	4.44	0.69	มาก
5. มีความยุติธรรม เสียสละ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.26	0.80	มาก
6. เป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ	4.25	0.82	มาก
7. มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม	4.35	0.74	มาก
8. มีความขยัน ประหยัด และยึดมั่นในสัมมาอาชีพ	4.32	0.82	มาก
9. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.45	0.72	มาก
10. มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา	4.35	0.83	มาก
ภาพรวม	4.33	0.82	มาก

จากตาราง 9 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.72) 2) ไม่ประพฤติผิดศีลธรรม และจารีตประเพณี ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.69) และ 3) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.74) มีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.82)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้าน
 เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านความเข้าอกเข้าใจ เห็นใจผู้อื่น	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ให้ความสนใจในการแสดงออกของผู้อื่น	4.32	0.76	มาก
2. สามารถเข้าใจอารมณ์และความรู้สึกและการ แสดงออกของผู้อื่น	4.29	0.78	มาก
3. มีความสามารถเอาใจเขามาใส่ใจเรา	4.26	0.78	มาก
4. มีความสามารถเดาความรู้สึกของผู้อื่น	4.25	0.81	มาก
5. ตอบสนองอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นได้สอดคล้องกับ สถานการณ์	4.36	0.77	มาก
6. มีการยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์	4.37	0.75	มาก
7. มีการยอมรับในความสามารถของมนุษย์	4.38	0.73	มาก
8. มีการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมของมนุษย์	4.42	0.74	มาก
ภาพรวม	4.33	0.77	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น
 เห็นใจผู้อื่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษา
 พิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
 พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้
 1) มีการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมของมนุษย์ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.74) 2) มีการ
 ยอมรับในความสามารถของมนุษย์ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.73) และ 3) มีการยอมรับในความ
 ต่างของมนุษย์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มี
 ความสามารถเดาความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.81)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมและรายด้าน

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1. ภาวะผู้นำ	4.32	0.76	มาก
2. วิสัยทัศน์	4.32	0.79	มาก
3. บุคลิกภาพ	4.37	0.75	มาก
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	4.24	0.84	มาก
5. การสร้างแรงจูงใจ	4.13	0.87	มาก
6. การประสานงาน	4.28	0.82	มาก
7. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.33	0.82	มาก
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	4.33	0.77	มาก
ภาพรวม	4.29	0.80	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.80) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) บุคลิกภาพ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.75) 2) คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.82) และ 3) เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.87)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน แสดงในตารางดังต่อไปนี้

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม
ตำแหน่งหน้าที่

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=142)		ครู (n=213)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำ	4.39	0.59	4.12	0.69	3.963	.000*
2. วิสัยทัศน์	4.38	0.69	4.19	0.71	2.513	.020*
3. บุคลิกภาพ	4.52	0.61	4.28	0.67	3.578	.001*
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	4.42	0.69	4.12	0.79	3.824	.000*
5. การสร้างแรงจูงใจ	4.37	0.62	3.97	0.86	5.011	.000*
6. การประสานงาน	4.45	0.65	4.17	0.77	3.737	.000*
7. คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.54	0.55	4.19	0.81	4.852	.000*
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	4.50	0.56	4.12	0.79	5.249	.000*
ภาพรวม	4.45	0.62	4.15	0.76	4.091	.003*

* $p \leq .05$

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	เพศชาย (n=146)		เพศหญิง (n=209)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำ	4.29	0.64	4.17	0.68	1.696	.416
2. วิสัยทัศน์	4.31	0.65	4.23	0.74	0.990	.051*

ตาราง 13 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	เพศชาย (n=146)		เพศหญิง (n=209)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. บุคลิกภาพ	4.36	0.72	4.39	0.61	0.447	.029*
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	4.26	0.74	4.22	0.78	0.474	.224
5. การสร้างแรงจูงใจ	4.10	0.87	4.15	0.73	0.620	.295
6. การประสานงาน	4.29	0.72	4.28	0.75	0.124	.368
7. คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.36	0.69	4.30	0.77	0.696	.106
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	4.37	0.63	4.20	0.79	2.255	.012*
ภาพรวม	4.29	0.71	4.24	0.73	0.913	.188

* $p \leq .05$

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการประสานงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ

คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	14.539	2	7.270	18.175	.000*
	ภายในกลุ่ม	140.796	352	0.400		
	รวม	155.336	354			

ตาราง 14 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามีอาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	10.190	2	5.095	10.785	.000*
	ภายในกลุ่ม	166.288	352	0.472		
	รวม	176.477	354			
3. บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	25.584	2	12.792	35.040	.000*
	ภายในกลุ่ม	128.502	352	0.365		
	รวม	154.086	354			
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	19.681	2	9.840	18.585	.000*
	ภายในกลุ่ม	186.378	352	0.529		
	รวม	206.059	354			
5. การสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	48.335	2	24.168	48.761	.000*
	ภายในกลุ่ม	174.463	352	0.496		
	รวม	222.798	354			
6. การประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.405	2	10.703	22.137	.000*
	ภายในกลุ่ม	170.183	352	0.483		
	รวม	191.588	354			
7. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	23.572	2	11.786	24.677	.000*
	ภายในกลุ่ม	168.119	352	0.478		
	รวม	191.691	354			
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	13.090	2	6.545	13.093	.000*
	ภายในกลุ่ม	175.959	352	0.500		
	รวม	188.949	354			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	22.050	2	11.025	23.907	.000*
	ภายในกลุ่ม	163.836	352	0.465		
	รวม	185.886	354			

*p ≤ .05

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหาร

สถานศึกษามืออาชีพ จำแนกตามอายุ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านภาวะผู้นำ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.30	4.33	4.21
ต่ำกว่า 30 ปี	3.30	-	1.032*	0.913*
30 - 40 ปี	4.33		-	0.119
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.21		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 15 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 16 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านวิสัยทัศน์

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.50	4.36	4.25
ต่ำกว่า 30 ปี	3.50	-	0.862*	0.752*
30 - 40 ปี	4.36		-	0.110
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.25		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 16 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 17 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านบุคลิกภาพ

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.10	4.40	4.45
ต่ำกว่า 30 ปี	3.10	-	1.304*	1.349*
30 - 40 ปี	4.40		-	0.045
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.45		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 17 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 18 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม

อายุ		ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	3.13	4.32	4.27
ต่ำกว่า 30 ปี	3.13	-	1.193*	1.143*
30 - 40 ปี	4.32		-	0.050
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.27		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 18 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 19 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างแรงจูงใจ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		2.38	4.22	4.20
ต่ำกว่า 30 ปี	2.38	-	1.843*	1.827*
30 - 40 ปี	4.22		-	0.017
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.20		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 19 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 20 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านการประสานงาน

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		3.11	4.34	4.32
ต่ำกว่า 30 ปี	3.11	-	1.230*	1.212*
30 - 40 ปี	4.34		-	0.174
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.32		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 20 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการประสานงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 21 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		3.10	4.39	4.38
ต่ำกว่า 30 ปี	3.10	-	1.288*	1.275*
30 - 40 ปี	4.39		-	0.012
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.38		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 21 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 22 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ ด้านเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 30 ปี	30 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
		3.38	4.36	4.28
ต่ำกว่า 30 ปี	3.38	-	0.980*	0.903*
30 - 40 ปี	4.36		-	0.770
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	4.28		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 22 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เข้าใจผู้อื่น พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 30 - 40 ปี และ กลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี กับกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์

คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	7.792	2	3.896	9.295	.000*
	ภายในกลุ่ม	147.544	352	0.419		
	รวม	155.336	354			
2. วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	7.861	2	3.930	8.205	.000*
	ภายในกลุ่ม	168.616	352	0.479		
	รวม	176.477	354			
3. บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	19.624	2	9.812	25.686	.000*
	ภายในกลุ่ม	134.462	352	0.382		
	รวม	154.086	354			
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	12.462	2	6.231	11.329	.000*
	ภายในกลุ่ม	193.597	352	0.550		
	รวม	206.059	354			
5. การสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	33.434	2	16.717	31.074	.000*
	ภายในกลุ่ม	189.365	352	0.538		
	รวม	222.798	354			
6. การประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	18.027	2	9.013	18.280	.000*
	ภายในกลุ่ม	173.562	352	0.493		
	รวม	191.588	354			
7. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	23.620	2	11.810	24.734	.000*
	ภายในกลุ่ม	168.071	352	0.477		
	รวม	191.691	354			

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	11.100	2	5.550	10.979	.000*
	ภายในกลุ่ม	177.949	352	0.506		
	รวม	189.050	354			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	16.740	2	8.370	17.448	.000*
	ภายในกลุ่ม	169.146	352	0.481		
	รวม	185.886	354			

* $p \leq .05$

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ตาราง 24 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำ

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.74	4.32	4.24
ต่ำกว่า 5 ปี	3.74	-	0.578*	0.507*
5 - 10 ปี	4.32		-	0.071
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.24		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 24 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มี

ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 25 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านวิสัยทัศน์

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.77	4.32	4.30
ต่ำกว่า 5 ปี	3.77	-	0.555*	0.537*
5 - 10 ปี	4.32		-	0.017
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.30		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 25 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 26 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านบุคลิกภาพ

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.60	4.37	4.47
ต่ำกว่า 5 ปี	3.60	-	0.772*	0.874*
5 - 10 ปี	4.37		-	0.102
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.47		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 26 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบุคลิกภาพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 27 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.63	4.23	4.32
ต่ำกว่า 5 ปี	3.63	-	0.610*	0.696*
5 - 10 ปี	4.23		-	0.086
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.32		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 27 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 28 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.11	4.17	4.24
ต่ำกว่า 5 ปี	3.11	-	1.065*	1.136*
5 - 10 ปี	4.17		-	0.710
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.24		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 28 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 29 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านการประสานงาน

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.52	4.33	4.35
ต่ำกว่า 5 ปี	3.52	-	0.804*	0.829*
5 - 10 ปี	4.33		-	0.026
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.35		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 29 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการประสานงาน พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 30 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.46	4.42	4.40
ต่ำกว่า 5 ปี	3.46	-	0.954*	0.936*
5 - 10 ปี	4.42		-	0.018
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.40		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 30 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 31 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น

ประสบการณ์	$\bar{X}$	ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
		3.69	4.36	4.31
ต่ำกว่า 5 ปี	3.69	-	0.680*	0.621*
5 - 10 ปี	4.36		-	0.059
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	4.31		-	-

* $p \leq .05$

จากตาราง 31 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และ กลุ่มที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		t	p
	(n=159)		(n=196)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำ	4.16	0.69	4.28	0.63	1.748	.123
2. วิสัยทัศน์	4.21	0.74	4.31	0.67	1.224	.073

ตาราง 32 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	ปริญญาตรี (n=159)		สูงกว่าปริญญาตรี (n=196)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. บุคลิกภาพ	4.33	0.70	4.41	0.63	1.203	.116
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	4.21	0.78	4.27	0.75	0.724	.348
5. การสร้างแรงจูงใจ	4.03	0.86	4.21	0.73	2.059	.033*
6. การประสานงาน	4.23	0.77	4.32	0.70	1.161	.200
7. คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.26	0.76	4.38	0.72	1.483	.252
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	4.22	0.74	4.31	0.72	1.146	.347
ภาพรวม	4.21	0.76	4.31	0.69	1.344	.187

* $p \leq .05$

จากตาราง 32 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทโรงเรียน

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	โรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ (n=213)		โรงเรียน การศึกษาพิเศษ (n=142)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ภาวะผู้นำ	4.24	0.70	4.20	0.60	0.493	.034*
2. วิสัยทัศน์	4.23	0.78	4.32	0.58	1.236	.000*

ตาราง 33 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ	โรงเรียนศึกษา สงเคราะห์ (n=213)		โรงเรียน การศึกษาพิเศษ (n=142)		t	p
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
3. บุคลิกภาพ	4.36	0.69	4.39	0.61	0.381	.055*
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	4.24	0.81	4.23	0.69	0.121	.032*
5. การสร้างแรงจูงใจ	4.11	0.82	4.17	0.75	0.730	.070
6. การประสานงาน	4.25	0.79	4.33	0.65	1.067	.000*
7. คุณธรรม จริยธรรมและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.31	0.78	4.35	0.66	0.477	.011*
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	4.25	0.77	4.31	0.68	0.707	.292
ภาพรวม	4.25	0.77	4.29	0.65	0.652	.062

* $p \leq .05$

จากตาราง 33 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน

คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	5.870	3	1.957	4.595	.004*
	ภายในกลุ่ม	149.466	351	0.426		
	รวม	155.336	354			

ตาราง 34 (ต่อ)

คุณลักษณะผู้บริหาร สถานศึกษามืออาชีพ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
2. วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	8.921	3	2.974	6.229	.000*
	ภายในกลุ่ม	167.556	351	0.477		
	รวม	176.477	354			
3. บุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.624	3	0.541	1.247	.293
	ภายในกลุ่ม	152.462	351	0.434		
	รวม	154.086	354			
4. บริหารแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	5.911	3	1.970	3.456	.017*
	ภายในกลุ่ม	200.148	351	0.570		
	รวม	206.059	354			
5. การสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	7.652	3	2.551	4.161	.006*
	ภายในกลุ่ม	215.147	351	0.613		
	รวม	222.798	354			
6. การประสานงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.248	3	1.416	2.653	.049*
	ภายในกลุ่ม	187.340	351	0.534		
	รวม	191.588	354			
7. คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ วิชาชีพ	ระหว่างกลุ่ม	6.813	3	2.271	4.312	.005*
	ภายในกลุ่ม	184.878	351	0.527		
	รวม	191.691	354			
8. เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น	ระหว่างกลุ่ม	4.262	3	1.421	2.699	.046*
	ภายในกลุ่ม	184.787	351	0.526		
	รวม	189.049	354			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.663	3	1.888	3.669	.053*
	ภายในกลุ่ม	180.223	351	0.513		
	รวม	185.886	354			

* $p \leq .05$

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's test)

ตาราง 35 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.36	4.27	4.04	4.24
ภาคเหนือ	4.36	-	0.089	0.322*	0.128
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.27		-	0.233	0.039
ภาคกลาง	4.04			-	0.194
ภาคใต้	4.24				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 35 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านภาวะผู้นำ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มภาคเหนือ กับกลุ่มภาคกลาง

ตาราง 36 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.31	4.50	4.34	4.19
ภาคเหนือ	4.41	-	0.017	0.357*	0.181
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.42		-	0.374*	0.198

ตาราง 36 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.31	4.50	4.34	4.19
ภาคกลาง	4.05			-	0.176
ภาคใต้	4.23				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 36 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านวิสัยทัศน์ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มภาคเหนือ กับกลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มภาคกลาง

ตาราง 37 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.35	4.39	4.08	4.17
ภาคเหนือ	4.35	-	0.035	0.273	0.182
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.39		-	0.308	0.217
ภาคกลาง	4.08			-	0.091
ภาคใต้	4.17				-

จากตาราง 37 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 38 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.22	4.35	3.95	4.07
ภาคเหนือ	4.22	-	0.128	0.268	0.149
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.35		-	0.396*	0.276
ภาคกลาง	3.95			-	0.119
ภาคใต้	4.07				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 38 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการสร้างแรงจูงใจ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มภาคกลาง

ตาราง 39 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านการประสานงาน

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.37	4.42	4.15	4.21
ภาคเหนือ	4.37	-	0.049	0.217	0.160
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.42		-	0.266	0.209
ภาคกลาง	4.15			-	0.057
ภาคใต้	4.21				-

จากตาราง 39 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านการประสานงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 40 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.42	4.49	4.13	4.32
ภาคเหนือ	4.42	-	0.073	0.287*	0.096
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.49		-	0.361*	0.169
ภาคกลาง	4.13			-	0.192
ภาคใต้	4.32				-

* $p \leq .05$

จากตาราง 40 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ พบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ กลุ่มภาคเหนือ กับกลุ่มภาคกลาง และกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กับกลุ่มภาคกลาง

ตาราง 41 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน ด้านเข้าอก เข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.35	4.41	4.13	4.23
ภาคเหนือ	4.35	-	0.061	0.221	0.121
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	4.41		-	0.282	0.182

ตาราง 41 (ต่อ)

ภาวะผู้นำ	$\bar{X}$	ภาคเหนือ	ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ภาคกลาง	ภาคใต้
		4.35	4.41	4.13	4.23
ภาคกลาง	4.13			-	0.100
ภาคใต้	4.23				-

จากตาราง 41 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ด้านเข้าออก เข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

สมมติฐานในการวิจัย

คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม ตำแหน่งหน้าที่, เพศ, อายุ, ประสบการณ์ในตำแหน่ง, การศึกษา, ประเภทของโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ 51 โรงเรียน โรงเรียนการศึกษาพิเศษ 46 โรงเรียน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ปีการศึกษา 2557 จำนวน 3,153 คน จำแนกเป็น

ผู้บริหารจำนวน 343 คน และครูจำนวน 2,810 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ, 2557)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 142 คน และครู จำนวน 213 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 355 คน โดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane) เนื่องจากจำนวนประชากรมีความแตกต่างกันมาก จึงต้องใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยใช้ประเภทของสถานศึกษาเป็นชั้น แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์ และโรงเรียนการศึกษาพิเศษ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนตามความเหมาะสม ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา ร้อยละ 40 และครู ร้อยละ 60 ทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีจับฉลากสถานศึกษา โดยใช้สถานที่ตั้งของสถานศึกษาเป็นหน่วยการสุ่ม ให้ได้สัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิตามความเหมาะสม ที่กำหนด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประเภทปลายปิด (closed form) ที่เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยศึกษาจากกรอบแนวคิดของลิคเคอร์ต (Likert) และแนวคิดต่างๆ ประมวลเข้าด้วยกัน และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ โดยในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (checklist) ซึ่งประกอบไปด้วย ตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่สอบถามเกี่ยวกับเรื่องของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จากการศึกษาสังเคราะห์กรอบแนวคิด ซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ 8 ประการ ได้แก่ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ บุคลิกภาพ บริหารแบบมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และ เข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น โดยกำหนดให้การให้คะแนนมีลักษณะเป็นแบบตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient method) ตามวิธีการของของครอนบาค (Cronbach, 1971, p.160) ซึ่งความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.920

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เพื่อความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากกลุ่ม

ตัวอย่างตามจำนวนที่สุ่มไว้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ด่วนพิเศษ โดยกำหนดให้โรงเรียนส่งแบบสอบถามคืนผู้วิจัยภายใน 15 วัน จนได้แบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (frequency) และแสดงจำนวนร้อยละ (percentage)

ขั้นที่ 2 วิเคราะห์ระดับของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

ขั้นที่ 3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียนและสถานที่ตั้งของโรงเรียน วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติทดสอบที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพแบ่งเป็น 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน คิดเป็นร้อยละ 60.00 เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 57.18 มีอายุมากกว่า 40 ปีคิดเป็นร้อยละ 54.65 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 63.94 มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 55.21 ประเภทโรงเรียนศึกษาสงเคราะห์คิดเป็นร้อยละ 60.00 และสถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ภาคเหนือคิดเป็นร้อยละ 33.52

2. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้

2.1 ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) รู้จักแสดงบทบาทตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม 2) มีการแต่งกายที่เหมาะสม และ 3) มีสุขภาพจิตที่ดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีอารมณ์ขันและเอื้ออารี

2.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 2) ไม่ประพฤติผิดศีลธรรม และจารีตประเพณี และ 3) มีความเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และมีระเบียบวินัยและตรงต่อเวลา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป็นผู้ที่สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ

2.3 ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีการยอมรับในศักดิ์ศรีและความเท่าเทียมของมนุษย์ 2) มีการยอมรับในความสามารถของมนุษย์ และ 3) มีการยอมรับในความแตกต่างของมนุษย์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีความสามารถเดาความรู้สึกรู้ใจของผู้อื่น

2.4 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) มีความเชื่อมั่นในตนเอง 2) เป็นตัวอย่างที่ดี เป็นที่ยกย่อง และ 3) มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ และ มีการยืดหยุ่น การปรับตัว ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีอิทธิพลเหนือคนอื่น

2.5 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) สามารถนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลงตามทิศทางที่สถานศึกษากำหนด 2) กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับยุคสมัย และ 3) กำหนดทิศทางในการบริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เป็นผู้ริเริ่มแนวทางในการบริหารที่ทำหายกับการเปลี่ยนแปลง

2.6 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี 2) แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี และ 3) ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก

2.7 ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมทำ 2) มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานที่

เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และ 3) เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการร่วมคิดตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ เปิดโอกาสให้มีการชี้แนะและสอนงาน

2.8 การสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ 1) การให้คำชมเชย หรือของรางวัลในความสำเร็จ 2) การให้สิทธิ ผลประโยชน์ รายได้ หรือสวัสดิการที่พอเหมาะพอเพียง และ 3) การสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การตำหนิหรือการสอนสั่งเพื่อกระตุ้นให้เกิดผลสำเร็จ

3. เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ มีดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการประสานงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประสบการณ์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามวุฒิ การศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ใน

ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่นไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามประเภทโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการประสานงาน และด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน

3.7 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามจำแนกตามสถานที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ที่ประเภทโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านภาวะผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการประสานงาน ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านบุคลิกภาพ ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

1.1 ด้านภาวะผู้นำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานของผู้บริหาร จะเกิดประสิทธิผลได้ต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถเป็นที่ยอมรับ สามารถที่จะใช้อำนาจชักจูง ชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกภายในองค์กรรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่างขององค์กรให้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัตร มงคล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่

1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามสภาพจริง ตามความคิดเห็นของครู ด้านความเป็นผู้นำทางการศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารจะเกิดประสิทธิผลนั้น ผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผนกลยุทธ์ได้ดี มีความสามารถในการมองการณ์ไกล ซึ่งสอดคล้องกับ จักพรรดิ วัฒนา (2538, หน้า 127 - 139) ได้สรุปคุณลักษณะด้านทักษะการบริหาร ได้แก่ ทักษะในการแสวงหาข้อมูลและความรู้ใหม่ๆ ความสามารถในการมองการณ์ไกล ทักษะในการนำเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทักษะในการแก้ปัญหาและขัดข้อขัดแย้ง ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการใช้ภาษาไทย ทักษะในเชิงคิดริเริ่มพัฒนางานและปรับปรุงงาน ทักษะในการคิดสังเคราะห์ ทักษะในการประชาสัมพันธ์ ทักษะในการวางแผนยุทธศาสตร์

1.3 ด้านบุคลิกภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากนักบริหารที่มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีอารมณ์มั่นคง มีกิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน นั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นถึงคุณลักษณะบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี จะเกิดความมั่นใจในตนเอง มีพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างเหมาะสม เป็นที่ยอมรับและเป็นที่ชื่นชมของสังคมทั่วไป ย่อมส่งผลให้การทำงาน และการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลางทองผลการวิจัย พบว่า ด้านบุคลิกภาพที่ดี อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านบริหารแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานของผู้บริหารจะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับ ดนัย เทียนพุด (2543, หน้า 179-181) ได้กล่าวว่า คนที่เป็นนักบริหารมืออาชีพ ควรมีคุณลักษณะที่รู้จักวางระบบแผนงานและชี้ช่องทางให้แก่คนของเขา

1.5 การสร้างแรงจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการมีแรงจูงใจเปรียบเสมือนแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้น ทำให้เกิดความพยายามหรือความปรารถนาที่จะประพฤติดีหรือกระทำการใดๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งเอาไว้ ด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับ นรา สมประสงค์ (2544, หน้า 58) ที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจเอาไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างเสริมกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคคลในองค์กร เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร สร้างความสามัคคี ความเป็นหนึ่งใจเดียวกันของบุคคลและกลุ่มในองค์กร ช่วยให้การควบคุมดูแลการปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความ

ราบรื่น เกิดความเชื่อถือและศรัทธาในองค์กรสร้างความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

1.6 ด้านการประสานงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกับสังคม เป็นผู้นำสังคมชุมชนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ สอดคล้องกับ สุรพล บัวพิมพ์ (2540, หน้า 25-28) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการปรับเปลี่ยนระบบโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะรู้จักแสวงหาทรัพยากร ใช้ทรัพยากรและยืดหยุ่นในเรื่องทรัพยากร โดยการแข่งขันหาทุนความช่วยเหลือจากภาพธุรกิจและองค์กรในชุมชน ผู้นำต้องรู้จักจัดสรรทรัพยากรใหม่ให้เหมาะสม ต้องใช้เวลาบุคลากร คณะทำงานเพื่อวางแผนและพัฒนา

1.7 ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะ ที่แสดงออกให้เห็นถึงการตั้งมั่นอยู่ในบนพื้นฐานของความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่น มีความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดี โดยไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อม มีความรับผิดชอบ และมีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน เป็นผู้ประพฤติตามกฎระเบียบ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ และมีวินัยในตนเอง เพื่อประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และไม่เอารัดเอาเปรียบเห็นแก่ตัวโดยไม่คำนึงถึงความเดือดร้อนของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนาภัทร เกิดประกอบ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ผลการวิจัย พบว่าด้านความซื่อสัตย์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านเข้าอกเข้าใจผู้อื่น เห็นใจผู้อื่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งต้องทุ่มเทและเสียสละเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ยุทธนา ไชยจุล (2545, หน้า 181) กล่าวว่า การฝึกบุคคลให้เป็นผู้ที่สามารถแยกแยะและเข้าใจถึงอารมณ์ของผู้อื่น โดยการสังเกตจากสีหน้าและแววตาเป็นสิ่งที่เป็ประโยชน์มาก ถ้าหากเราสามารถอ่านกิริยา ท่าทาง ใบหน้า สีหน้า และแววตาของเขาได้ถูกต้องเพียงใดก็จะยิ่งดีต่อตัวเรามากขึ้นเท่านั้น ซึ่งการเสริมสร้างความเข้าใจ เห็นใจมนุษย์

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ เพศ อายุ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา ประเภทโรงเรียน และสถานที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีตำแหน่งในสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานหรือผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเหมือนกัน ทำให้

มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทของผู้บริหาร หรือคุณลักษณะของผู้นำที่จะประสบความสำเร็จในการบริหารงานว่า ควรมีลักษณะเป็นแบบใดบ้างซึ่งสอดคล้องกับ รัชชชัย ปุณฺทริกกุล (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพโรงเรียนเอกชนคาทอลิก สังฆมณฑลนครราชสีมา ตามทัศนะของครูพบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนะต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ พรพิมล นียมพันธ์ุ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล นียมพันธ์ุ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1 จำแนกตามอายุโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ในภาพรวมแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากจะมีโอกาสได้ร่วมทำงานกับผู้บริหารหรือผู้นำหลายๆ คน จะทำให้มีทัศนคติหรือเจตคติ มีความนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น ความมุ่งหมาย มีคาดหวังต่อผู้บริหารสถานศึกษา จึงทำให้ผู้ที่มีการประสบการณ์มีทัศนะที่แตกต่างจากคนที่มีอายุในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ สอดคล้องกับ อัมพร ไชยมาตย์ (2554, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ใน

การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันจะมีความคาดหวังในคุณลักษณะของผู้บริหารมีอาชีพไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ถวัลย์ หงษ์ไทย (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาความเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน 233 คน ครูวิชาการและครูผู้สอน 699 คน ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้บริหารมีอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน ตามทัศนะของผู้บริหาร โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่ประเภทโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของไพโรจน์ สิงห์คำ (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย พบว่าไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย และอภิวัฒน์ ภูไชยแสง (2542, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดหนองคายไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพตำแหน่ง และขนาดโรงเรียนต่อคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่พึงประสงค์ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคายเขต 3 มีแผนนโยบาย และการกำกับติดตาม นิเทศที่ชัดเจน ทำให้ทุกฝ่ายเกิดการรับรู้ร่วมกัน และปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน รวมทั้งผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนแต่ละขนาดได้มีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาในทุกขั้นตอน ทั้งในเรื่องการกำหนดนโยบาย การดำเนินงานในด้านต่างๆ ตลอดจนการประชุมสัมมนา และรับนโยบายในเรื่องการบริหารด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเท่าเทียมกัน ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานใกล้เคียงกัน จึงส่งผลให้ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างขนาดของโรงเรียน และสถานภาพของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่สถานที่ตั้งของโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัตร มงคล (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาชั้น

พื้นฐานช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ด้านการสร้างแรงจูงใจ สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ควรมีจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อเพิ่มทักษะในการบริหารงานแบบมืออาชีพ เกี่ยวกับด้านการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหาร เพื่อให้สามารถปรับใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพเพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการพัฒนาการบริหารและการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

2.2 การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษเท่านั้น ซึ่งหากทำการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น คณะกรรมการสถานศึกษา เพื่อจะได้นำผลการศึกษาที่แตกต่างกันมาทำการเปรียบเทียบกันได้อีกแนวทางหนึ่ง