

คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

Leadership Characteristics of the School Administrators of Private Chinese Schools in Bangkok

เบญจพร ห่อประเสริฐ¹ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ²

Benjaporn Horprasert and Pimolpun Phetsombat

Received: November 15, 2020

Revised: January 15, 2021

Accepted: January 16, 2021

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 2) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยการแจกแบบสอบถามกับประชากร จำนวน 200 คน และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ และด้านมีความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 2.1) ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด ผู้บริหารควรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ในการวางแผนนโยบายและวางแผนงาน 2.2) ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักความจริงและความถูกต้องในการดำเนินชีวิต 2.3) ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารต้องกล้าพูด กล้าคิด และกล้าที่จะลงมือทำเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง 2.4) ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ ผู้บริหารควรมีการแสดงออกทางความคิด อารมณ์ความรู้สึกในทางที่ดี 2.5) ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ ผู้บริหารควรมุ่งที่จะจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึง และส่งเสริมการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

¹⁻² มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; Rajamangala University of Technology Thanyaburi

Corresponding author, e-mail: benjaporn_h@mail.mutt.ac.th, Tel. 066-0963615

เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และ 2.6) ด้านมีความกระตือรือร้น ผู้บริหารควรมีความใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ โดยการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม

คำสำคัญ: คุณลักษณะภาวะผู้นำ, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนจีนเอกชน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study leadership characteristics; and 2) to study guidelines for developing leadership characteristics of school administrators of private Chinese schools in Bangkok. This study was a mixed methods research. Questionnaires were distributed to 200 people and in-depth interviews were used with key informants who were 7 administrators of private Chinese schools in Bangkok selected by purposive sampling. The research tools were questionnaires and interview forms. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and content analysis. The results of the research showed that 1) leadership characteristics of school administrators in private Chinese schools in Bangkok, overall, were at a high level. While considering each aspect, it was found that the side of honesty had the highest average followed by a commitment to development, aim for success and the enthusiastic side; 2) the guidelines for developing leadership characteristics of school administrators in private Chinese schools in Bangkok consisted of: 2.1) in the aspect of intelligence, administrators should have analytical thinking skills and synthesize in policy making and planning; 2.2) on the side of integrity, administrators should be those who adhere to the truth and correctness in life; 2.3) on the side of self confidence, administrators must have the courage to speak up, dare to think, and dare to act in order to innovate new things, respect and self-worth; 2.4) in the aspect of emotional and mental maturity, administrators should express their ideas, emotion and good feelings; 2.5) in the aspect of committing development and aim for success, administrators should aim to allocate resources thoroughly and promote various activities to develop personnel appropriately; and 2.6) on the side of enthusiasm, administrators should be curious, pay attention to study to develop knowledge and ability of oneself and others at all times in time by applying the theory to practice appropriately in order to develop better schools.

Keywords: Leadership Characteristics, School Administrators, Private Chinese Schools

บทนำ

สภาพในปัจจุบันของการบริหารงานในโรงเรียนหรือในองค์กรใดก็ตาม ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารระดับใดก็ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรง จากผลที่เกิดจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกข้อมูลข่าวสาร ภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ สถานะการแข่งขันที่ไร้พรมแดน อีกทั้งยังต้องเผชิญกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม จารีตประเพณีและเชื้อชาติที่มีมากขึ้นในสังคมไทยทุกวันนี้ ซึ่งปัจจุบันนี้มีคนหลากหลายเชื้อชาติเข้ามาพำนักอาศัยในประเทศไทย หนึ่งในเชื้อชาติที่เข้ามาพำนักในดินแดนไทยเราเป็นจำนวนมากตั้งแต่โบราณกาลก็คือ คนเชื้อชาติจีนที่ถือสัญชาติจีนย้ายถิ่นฐานเข้ามาตั้งรกรากที่ประเทศไทย โดยเฉพาะในกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑลปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นทุกปีจนมาถึงทุกวันนี้ เมื่อคนจีนที่อพยพเข้ามาในสมัยโบราณ ก่อตั้งชุมชนมั่นคงเข้มแข็งและเป็นปึกแผ่นก็จะมีภารกิจตั้งศาลเจ้า สุสาน และโรงเรียนจีนตามมาสนองต่อจารีตวิถีชีวิต ความเชื่อ ประเพณีวัฒนธรรม และดำรงอัตลักษณ์ของชนชาติจีนสืบต่อกันมา (ปิ่นทพ ตั้งศรีวงศ์, 2563)

ปัจจุบันกลุ่มโรงเรียนจีนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานในประเทศไทย มีอยู่ทั่วประเทศ ประมาณ 86 โรงเรียน ได้ผลประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3 (พ.ศ.2558) พบว่า อยู่ในระดับดีมาก-ดี โดยคิดเป็นระดับดีมากอยู่ที่ร้อยละ 52.3 และระดับดีอยู่ที่ร้อยละ 48 ขณะที่ภาพรวมการประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ทั่วไป) ซึ่งมีประมาณ 36,972 แห่งทั่วประเทศไทยเฉลี่ยอยู่ในระดับดี-ดีมาก ซึ่งสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) จัดทำการประเมินคุณภาพการศึกษาสถาบันการศึกษาทุกแห่งทั่วประเทศทุก ๆ 5 ปี เพื่อตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งการประเมินจะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถาบันการศึกษา และผู้ที่จะเป็นบุคคลสำคัญในการผลักดันความร่วมมือให้ประสบความสำเร็จคือ ผู้นำอย่างผู้บริหารสถาบันการศึกษา ผู้บริหารโรงเรียนจีนเอกชนส่วนใหญ่มีเชื้อสายจีน โดยความสำเร็จของคนจีน รวมถึงคนไทยเชื้อสายจีนมาจากค่านิยมที่ของคนจีนที่ให้ความสำคัญกับการศึกษา ค่านิยมของพ่อแม่คนจีนให้ความสำคัญกับการเรียนของลูก ตั้งความหวังไว้สูงและผลักดันลูกอย่างเต็มที่ ไม่ว่าจะยากดีมีจนก็มีโอกาสประสบความสำเร็จหากมีความพยายามและความขยันอย่างไม่หยุดยั้ง ดังจะเห็นได้ว่าที่ผ่านมามีคนจีนมีนักคิด นักปรัชญา ชื่อดังเป็นที่ยอมรับระดับโลก เรื่องเล่าที่ยกย่องบุคคลผู้ประสบความสำเร็จจากความพยายามตั้งใจศึกษาเล่าเรียนอยู่มากมาย และมหาเศรษฐีในประเทศไทยส่วนใหญ่มีเชื้อสายจีน ในองค์การทุกองค์การรวมทั้งในสถานศึกษา จำเป็นต้องมีคุณลักษณะของภาวะผู้นำ บุคคลใดจะเป็นผู้นำในอนาคตได้หรือไม่ขึ้นอยู่ที่คุณลักษณะ เพราะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่ดีจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จ คุณลักษณะดังกล่าว คือ ความเฉลียวฉลาด การริเริ่มสร้างสรรค์ ทักษะด้านสังคม ความเชื่อมั่นในตนเอง พลังแห่งความรับผิดชอบ และความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ ทำให้องค์การหรือหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลถึงประสิทธิผลของงาน ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะเป็นภาวะความเป็นผู้นำที่ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพ ลักษณะของบุคคล และความสามารถของคนซึ่งจะไม่พบในตัวบุคคลที่ไม่ใช่ผู้นำ คนที่เป็นผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะด้านบุคลิกภาพ อารมณ์และจิตใจ ความต้องการ และ

ค่านิยมที่แตกต่างกับผู้ที่ไม่เป็นผู้นำ ซึ่งอาจได้มาแต่กำเนิด และสามารถเรียนรู้ได้ในภายหลัง จากการศึกษาเรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์ การฝึกฝน จึงทำให้ผู้นำมีลักษณะที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไปในด้านต่าง ๆ จนกระทั่งทำให้บุคคลที่เป็นผู้ร่วมงานมีความไว้วางใจ เชื่อมั่น ศรัทธา และมีความยินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามด้วยเป็นอย่างดีแต่ไม่แน่นอนว่าจะต้องมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีคุณลักษณะแบบหนึ่งเฉพาะตนอาจมีประสิทธิผลได้ในสถานการณ์หนึ่ง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งไม่มีประสิทธิผลก็ได้ (นิรดา เวชญาลักษณ์, 2560)

ผู้บริหารโรงเรียนจีนเอกชนส่วนใหญ่มีเชื้อสายจีน และมีคุณลักษณะที่เป็นเอกลักษณ์แตกต่างกับคนไทยอยู่บ้าง อันเนื่องมาจากวิถีชีวิตและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จากคำสั่งสอนของบรรพบุรุษ และจากการฝึกฝน แต่ในความแตกต่างของคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ที่มีทั้งเชื้อสายจีนและเชื้อสายไทยแท้ อาจส่งผลให้คุณลักษณะของตนเอง มุมมองและแนวทางวิธีการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกันไป อนึ่งนักเรียนส่วนใหญ่ในโรงเรียนจีนก็มีเชื้อสายไทยแท้ จึงทำให้มีคุณลักษณะนิสัยและวิถีปฏิบัติที่แตกต่างกับผู้ที่ มีเชื้อสายจีน ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีคุณลักษณะแบบใดบ้างที่จะสามารถแก้ไขปัญหาความแตกต่างดังกล่าวได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร และคาดว่าผลการศึกษานี้จะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในทางพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนจีนที่เป็นเอกชน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” เป็นงานวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research)

1. การวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร แจกแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Rensis Likert, 1976) กับประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนจีน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 200 คน

2. การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยการสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ได้ศึกษาแนวคิดคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์และสังเคราะห์จาก

นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้หลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการเลือก เพื่อให้ได้ตัวอย่างที่เหมาะสมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์การคัดเลือก คือ เป็นกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกรุงเทพมหานคร ที่มีผลการประเมินภายนอกอยู่ในระดับดีขึ้นไป มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 5 ปี และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 7 คน โดยใช้การสังเคราะห์ที่มีระดับความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป จึงได้ตัวแปรที่จะศึกษาประกอบด้วย องค์ประกอบ 6 ด้าน (1) ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด (2) ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต (3) ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง (4) ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ (5) ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ (6) ด้านมีความกระตือรือร้น

สรุปผลการวิจัย

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 อายุ ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 85.0 และมีประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ และด้านมีความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. แนวทางพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า

2.1 ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชนมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ในการวางนโยบายและวางแผนงาน มีความรู้ ความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ เปิดรับแง่มุมใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต สามารถบริหารงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง พัฒนาสถานศึกษาไปสู่ทิศทาง การเปลี่ยนแปลงที่ดี มีการไตร่ตรองก่อนการตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2.2 ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนเอกชน เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักความจริงและความถูกต้องในการดำเนินชีวิต ยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้กับครูผู้สอนและนักเรียนถือปฏิบัติในเรื่องความซื่อสัตย์สุจริต ที่จะช่วยให้ชีวิตดำเนินไปได้อย่างราบรื่น โดยต้องเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความจริงใจสุจริต ตั้งมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีหิริโอตตัปปะ เกรงกลัวและละอายในการกระทำผิด และปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา

2.3 ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทน์เกล้า กกล้าคิด กกล้าเสี่ยง และกล้าที่จะลงมือทำเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความเป็นผู้นำ เคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมุ่งมั่นและคิดเชิงบวกซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถและการเคารพในคุณค่าของตนประกอบกัน เข้าเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง

2.4 ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทน์เกล้า มีความเป็นผู้ใหญ่ทางพฤติกรรมทางอารมณ์ในการแสดงออกทางความคิด อารมณ์ความรู้สึก มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา โดยอาศัยความรู้ทางมนุษยสัมพันธ์ นำมาสร้างขวัญ กำลังใจ ให้กับผู้ร่วมงาน ให้โอกาสผู้ร่วมงานร่วมแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ร่วมทำกิจกรรม ให้เกียรติกัน มีความยุติธรรม ให้ ความสำคัญแก่ผู้ร่วมงานอย่างจริงจัง มีสวัสดิการดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความศรัทธาและความพึงพอใจแก่ผู้ร่วมงาน

2.5 ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทน์เกล้า มุ่งที่จะส่งเสริม สนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง ยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ ยอมรับฟังข้อเสนอแนะ เคารพความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เพื่อนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ เช่น การนำผลการประเมินการดำเนินงานของสถานศึกษาในรอบปีที่ผ่านมาไปวางแผนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ในปีการศึกษาใหม่ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการดำเนินงานในลักษณะดังกล่าว และให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม จะส่งผลให้งานที่ทำสำเร็จและได้ผลที่ดี ทำให้ได้ประสบการณ์ในการบริหารมากขึ้น ความซื่อสัตย์ ความเที่ยงตรงเป็นอุปสรรคสำคัญที่ต้องเอาชนะ จึงควรเอาชนะความเกียจคร้านได้ด้วยวิริยะ ด้วยจิตริเริ่มที่จะทำในสิ่งที่ควรทำ ด้วยความเพียรพยายาม ด้วยมีความอดทนต่ออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานต่าง ๆ

2.6 ด้านมีความกระตือรือร้น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทน์เกล้า มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ ไม่ให้หยุดอยู่กับที่ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ความกระตือรือร้น เป็นบุคลิกภาพที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารได้รับความเชื่อมั่นในการบริหารงาน และยังช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความกระตือรือร้นเช่นเดียวกัน ถือเป็นคุณสมบัติของผู้นำที่จะต้องมี เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่าง ที่ส่งผลต่อภาวะด้านจิตใจที่จะช่วยสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้มีการลงมือทำ สร้างความตื่นตัว ความสนุกสนาน และความสามัคคี การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความกระตือรือร้น รักความก้าวหน้าจึงส่งผลให้มีความขยัน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีความมุ่งมั่น พร้อมทั้งจะดำเนินงานทุกอย่างให้สำเร็จด้วยดี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ “คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร” มีประเด็นสำคัญสามารถนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ และจิตใจ มีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ และมีความกระตือรือร้น จากการวิเคราะห์ คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา มีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ และมีความกระตือรือร้น มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. แนวทางพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านมีสติปัญญาที่ชาญฉลาด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน รอบรู้ด้านวิชาการ เป็นนักบริหารมืออาชีพ มีความสามารถในการใช้ความรู้ในการบริหารสถานศึกษาได้ทุกลักษณะงาน มีความรู้ความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการวางนโยบายและแผนงาน มีความสามารถในการบูรณาการสิ่งต่าง ๆ สามารถพัฒนาตนเองและให้ความรู้ บริหารจัดการการศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาด้วยการใช้ทักษะหลายด้าน เข้าใจความรู้สึกนึกคิดของครู สามารถมอบหมายงานโดยพิจารณาจุดเด่นจุดด้อยของครูได้เป็นอย่างดี สามารถเผชิญกับปัญหาได้ทุกสถานการณ์และพร้อมตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างรวดเร็ว สามารถนำวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้และกำหนดเป็นนโยบายระยะยาวได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Bernard M Bass (1990) ได้เสนอคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จทางด้านสติปัญญา ได้แก่ การมีไหวพริบ ปฏิภาณดี มีความรอบคอบ มีเหตุผล มีความรู้ ความเด็ดขาดและความราบรื่นในการใช้ความคิดตลอดจนการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Ralph M Stogdill (1948) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องประกอบไปด้วยความเฉลียวฉลาด ความเข้าใจงาน ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา เป็นต้น สอดคล้องกับแนวคิดของ David A. Nadler and Michael L. Tushman (2007) ที่กล่าวว่า ความฉลาด มีไหวพริบ (Intellectual Capacity) มีมันสมองเฉียบแหลม และเต็มไปด้วยความรู้รอบรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่เสียที่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Richard Andrews and Margaret Grogan (2002) ศึกษาการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอาชีพ พบว่า อาจารย์ใหญ่ต้องเป็นผู้ดูแลหลัก และมีทักษะ มีความรู้ และประสบการณ์ในการเขียนหลักสูตร เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงความก้าวหน้าของการปฏิบัติงาน โปรแกรมจะต้องเตรียมการสะท้อนสิ่งที่เราได้เรียนรู้จากความพยายามปรับปรุงโรงเรียนขนาดใหญ่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Chester

Irving Barnard (2009) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับผู้นำที่ดีควรมีความฉลาด มีไหวพริบ มีมันสมองเฉียบแหลม และเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่เสียที่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอ ความฉลาด มีไหวพริบ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี ใช้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานที่แจ่มชัด รู้กระบวนการวิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นผู้รอบรู้และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุด คือ การมีร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอจิตใจอ่อนแออารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึนระดับสมองหรือเซวาร์ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเซวาร์ปัญญาย่อมบกพร่องผิดพลาดได้เสมอ

2.2 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านมีความซื่อสัตย์สุจริต จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความซื่อสัตย์สุจริต มีความเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ ไม่ทำความเสื่อมเสีย สามารถกำหนดหน้าที่ให้บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ตรงตามความสามารถ มีการตรวจสอบติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด ไม่ละทิ้งงานแม้จะมีอุปสรรคมาเกี่ยวข้อง ตรงไปตรงมา แสดงความรับผิดชอบต่อในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา ยินดียอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจรับคำแนะนำ เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่างสามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุง เอาใจใส่ต่อปัญหาของครู นักเรียน ชุมชน และการให้บริการต่าง ๆ ของโรงเรียน มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา ตระหนักในสิทธิหน้าที่ รวมถึงความสำนึกของตนเองและผู้อื่น ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน สามารถจัดพฤติกรรมที่ไม่เอื้ออำนวยให้เกิดความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Wayne K. Hoy and Miskel G. Cecil (2001) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ คือ เป็นความรู้สึกรู้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาดและเต็มใจรับคำตำหนิขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมีและประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของซงจื้อ (475 ปีก่อนคริสต์ศักราช) ที่กล่าวว่าคนที่รู้จักละอายในคำพูดและการกระทำของตน เมื่อถูกส่งไปสร้างสัมพันธ์ไมตรีกับควั่นอื่น ก็สามารถทำสำเร็จอย่างสมบูรณ์ คนเช่นนี้ คือ สือ ควรเป็นคนที่ไม่พูดจา มีสัจจะ คำพูดต้องสัตย์ การกระทำเห็นผล และสอดคล้องกับแนวคิดของ Shelly Kirkpatrick and Edwin Locke (1991) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่มีความซื่อสัตย์และยึดถือหลักคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นผู้นำที่ผู้อื่นให้ความเชื่อถือและไว้วางใจ เพราะเป็นบุคคลที่มีความซื่อสัตย์ รักษาคำพูดกับการกระทำ มีความจริงใจ ไม่หลอกลวง มีความโปร่งใสจนบุคคลอื่น ๆ สามารถทำนายพฤติกรรมได้ล่วงหน้า

2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านมีความเชื่อมั่นในตนเอง จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร กล้าพูด กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าที่จะลงมือทำเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีความเป็นผู้นำ เคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องมีทั้งความรู้ ความสามารถและการเคารพในคุณค่าของตนประกอบกันเข้าเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้บริหารที่เชื่อมั่นในตนเองจะมีแนวทางในกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน นำกระบวนการตัดสินใจที่ถูกต้องมาใช้ในการแก้ไขปัญหาของสถานศึกษา มีทักษะและมีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี สามารถตัดสินใจจากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์เรียบร้อยแล้ว มีการประเมินทางเลือกด้วยวิธีที่หลากหลายสามารถเลือกทางเลือกที่เหมาะสมดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็วอย่างมั่นใจ โดยไม่เกิดข้อผิดพลาด แก้ไขปัญหาในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับเวลา โอกาส ศักยภาพและความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตติกรณัม จงวิศาล (2557) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Andrew J DuBrin (2004) ว่าได้ให้แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่เน้นในเรื่อง การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) อย่างแท้จริงและเหมาะสมของผู้นำ มีลักษณะเด่นหรือมีความโดดเด่นแตกต่างจากบุคคลอื่น ๆ ผู้นำที่เก่งจะมีความมั่นใจที่จะแสดงออกอย่างเหมาะสมทั้งในการแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็น ทักษะสติ และมีการแสดงออกอย่างมั่นใจสามารถกำหนดยุทธวิธีการตัดสินใจตามความเหมาะสมของแต่ละสถานการณ์ ใช้สติปัญญา หลักวิชา มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาช่วยการตัดสินใจ ตระหนักถึงปัญหาจนนำไปสู่การตัดสินใจอย่างมีเหตุผล สามารถพิจารณาเกณฑ์ต่าง ๆ ด้วยความละเอียด รอบคอบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Shelly Kirkpatrick and Edwin Locke (1991) ที่กล่าวว่า มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) ผู้นำควรเป็นคนที่มีความมั่นใจในขีดความสามารถของตนเอง และมีความเชื่อมั่นไว้วางใจในตนเอง สามารถชักจูงผู้ตามให้เชื่อถือในการตัดสินใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Robert B. Bowin and Mohsen Attaran (1987) ได้อธิบายว่าความมั่นใจในตัวเอง (Self-assurance) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา การตัดสินใจถูกต้อง และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถพอที่จะต่อสู้กับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

2.3 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวุฒิภาวะควบคุมอารมณ์ได้ดี สามารถให้คำปรึกษา แนะนำในด้านต่าง ๆ แก่ครูในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เข้าใจและแสดงออกถึงความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายของสถานศึกษา มีน้ำใจและช่วยเหลือผู้อื่น เป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงานและครูในสถานศึกษา ใส่ใจในเรื่องหน้าที่การทำงานของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้สร้างความสามัคคีให้เกิดในหน่วยงาน ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่า

เทียมกัน และยกย่องให้เกียรติ มุ่งให้เกิดความเข้าใจที่ติดต่อกัน มีความร่วมมือประสานงานกันในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันในการตัดสินใจต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Gary Yukl (1999) กล่าวว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะหลาย ๆ อย่างหนึ่งในนั้นคือการมีวุฒิภาวะด้านอารมณ์ เป็นผู้มีระดับความมีพลังสูง และทนต่อความเครียดได้ดี สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Richard W. Fair (2001) ได้ทำการศึกษา เรื่องพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผลตามการรับรู้ของผู้อำนวยการศึกษารัฐนิวเจอร์ซีย์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาที่มีประสิทธิผล คือ มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในสถานศึกษา บริหารแบบมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด

2.4 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านมีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีความมุ่งมั่นที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การบริหารสถานศึกษา และได้รับการยอมรับจากผู้อื่น เต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการกระตุ้น หรือผลักดันให้ครูครูปฏิบัติภาระหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการปฏิบัติงาน สามารถควบคุมการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามนโยบายและหลักการ มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัดของครู มีการสนับสนุนให้ครูเข้าร่วมประชุม อบรมและสัมมนา ให้เกียรติยกย่อง มีสัมพันธภาพที่ดี เสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gary Dessler (1998) กล่าวถึงการเป็นผู้นำบุคคลและองค์การในศตวรรษที่ 21 ในประเด็นคุณลักษณะของผู้นำควรมีแรงขับและปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะทำให้งานสำเร็จ (Leaders Have Drive) คือ ผู้นำต้องมีแรงจูงใจจากภายในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจจากภายนอกคุณลักษณะของผู้บริหาร และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิทยา ทวยเศษ (2558) พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ที่มีจำนวนมากที่สุดในแต่ละด้าน ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเด็ดขาด และให้คำปรึกษาด้านวิชาการแก่ผู้อื่นได้ 2) ด้านการยอมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรตลอดทั้งชุมชนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น 3) ด้านการตัดสินใจ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 4) ด้านการสร้างแรงจูงใจ คือ ควรมีการยกย่องและให้คำชมเชยครูอยู่เสมอ 5) ด้านอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ควรใช้เวลาว่างในการทำงานส่วนตัว 6) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดให้ครูได้เข้าร่วมอบรมสัมมนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดแนวคิดที่สร้างสรรค์ในการออกแบบกิจกรรมการจัดการเรียนการสอน 7) ด้านการแสวงหาความรู้ใหม่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา

ใช้สื่อและเทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี และ 8) ด้านการติดต่อสื่อสาร คือ ควรมีการสื่อสารให้ครูที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกันได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ อย่างทั่วถึง

2.5 คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร ด้านมีความกระตือรือร้น จากผลการวิจัย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนเอกชนในกรุงเทพมหานคร มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลง ใฝ่รู้ ใฝ่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ ทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์ สามารถประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม มีความเป็นผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์ เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นประชาธิปไตย เป็นนักวางแผน แก้ไข และพัฒนา สามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามข้อกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและเกณฑ์การประเมินอื่น ๆ ใช้ทรัพยากรได้อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ ปรับปรุงสถานศึกษา ระบบ ระเบียบและกฎหมายให้สอดคล้องกับแผนงานและกลยุทธ์ที่วางไว้ บริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีเทคนิคในการสื่อสาร/การมอบหมายงาน จัดระบบฐานข้อมูล และใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของฮาร์ทและควิน (Stuart L. Hart and Robert E. Quinn, 1993) กล่าวว่า การกระตุ้นจิตใจ คือ ผู้นำทางการศึกษาจะต้องกระตุ้นจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความกระตือรือร้นทำงาน ซึ่งการกระตุ้นจิตใจก็ต้องอาศัยปัจจัยจิตใจทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สอดคล้องกับแนวความคิดของ Ralph M. Stogdill (1974) ที่ให้ความเห็นว่า ความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ คือ ความสามารถที่ผู้บริหารทำให้เกิดผลในการงาน สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติและเกณฑ์อื่น ๆ ที่กำหนดไว้โดยใช้ทรัพยากร ได้แก่ คน วัสดุ เงิน เวลา อย่างดีที่สุดและประหยัดที่สุดในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับแนวคิดของ Chester Irving Barnard (2009) ที่อธิบายว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะที่มีความกระตือรือร้น หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวที่จะรับสถานการณ์อยู่อย่างสม่ำเสมอ ปรับตัวได้ ร่าเริงแจ่มใส มีความทนทานคือ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพัก ทนต่อความยากลำบากได้ หรือไม่แสดงอาการท้อแท้ให้ผู้พบเห็น ความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัว ว่องไว ร่าเริงแจ่มใส จะทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความทนทาน ทำให้มีโอกาสหาประสบการณ์ได้มากขึ้นเรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์ และทำให้ได้รับความสำเร็จได้ง่าย และความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความจริงของผู้นำในการทำงานเหมือนกัน

องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยทำให้ได้องค์ความรู้เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. มีสติปัญญาที่ชาญฉลาด จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และสังเคราะห์ในการวางนโยบายและแผนงานของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ย

ต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรีก็ทักตะหนักระหว่างการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ในการวางแผนนโยบายและวางแผนงาน ฝึกการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคตและเพื่อสามารถบริหารงานไปในทิศทางที่ถูกต้อง ผู้บริหารควรมีการไตร่ตรองก่อนตัดสินใจ สามารถวางแผนและมีแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจน มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน กำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างสร้างสรรค์และมีคุณภาพ

2. มีความซื่อสัตย์สุจริต จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี เป็นผู้ที่ยึดมั่นในหลักความจริงและความถูกต้องในการดำเนินชีวิต มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี ควรปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีคุณธรรม มีความจริงใจสุจริต ตั้งมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีทริโอตบะ เกรงกลัวและละอายในการกระทำผิด ยึดมั่นความถูกต้องในการดำเนินชีวิต และวิชาชีพของตน ปฏิบัติหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา มีความจริงใจ ไม่มีความลำเอียง ไม่ทุจริตคดโกง ทั้งทางตรงและทางอ้อม รู้หน้าที่การงานของตนเอง ปฏิบัติเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี กล้าพูด กล้าคิด กล้าเสี่ยง และกล้าที่จะลงมือทำเพื่อริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี ควรเคารพและเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของความเชื่อมั่นในตนเอง ฝึกความกล้าแสดงออกเชิงสร้างสรรค์แบบผู้นำกล้าที่จะเสี่ยงและกล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อพัฒนาสถานศึกษา นำความรู้ความสามารถและการเคารพในคุณค่าของตนประกอบกันเข้าเป็นความเชื่อมั่นในตนเอง

4. มีวุฒิภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี มีความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรทุกระดับในสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี ควรอาศัยความรู้ทางมนุษยสัมพันธ์ ในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับครูในสถานศึกษาเป็นรายบุคคล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของบุคลากรในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษา ให้คำแนะนำที่ดีและเข้าใจความต้องการและความแตกต่างของแต่ละบุคคล มอบหมายงานตามความสามารถ ความถนัด และตามความเหมาะสม

5. มีความมุ่งมั่นพัฒนา มุ่งความสำเร็จ จากผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี มุ่งที่จะส่งเสริม สนับสนุน การจัดสรรทรัพยากร การจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจันทบุรี ควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติบุคลากรในสถานศึกษา สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียมกัน มุ่งที่จะส่งเสริม สนับสนุน การจัดสรรทรัพยากรอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสมและอย่างเท่าเทียม เคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง สามารถยอมรับผลจากการกระทำของตนเองและพร้อมแก้ไขปรับปรุงและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานทั้งข้อดีและข้อเสีย เมื่อทำงานผิดพลาดเต็มใจยอมรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน

6. มีความกระตือรือร้นจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ และมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจีนควรใส่ใจในการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองและผู้อื่นอยู่เสมอ ทันท่วงที ทันท่อเหตุการ์ณ โดยการประยุกต์ทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ดีขึ้นกว่าเดิม ฝึกการวางแผน แก้ไข และพัฒนาอย่างคล่องแคล่ว ว่องไวหรือทำงานอย่างต่อเนื่องได้โดยไม่ต้องหยุดพัก ทนต่อความยากลำบาก โดยไม่แสดงอาการท้อแท้ให้ผู้พบเห็น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำข้อมูลไปกำหนดนโยบายคุณลักษณะภาวะผู้นำ เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ควรมีความตระหนักต่อคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงมีในการปฏิบัติหน้าที่ จึงควรมีการศึกษาเพื่อสร้างเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ชัดเจนและต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำนโยบายคุณลักษณะภาวะผู้นำที่กำหนดขึ้นมาปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มเติมคุณลักษณะของตนเองเพื่อให้บรรลุผลในหน้าที่รับผิดชอบ ควรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำในตนเอง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ดีต่อไปและเพิ่มเติมในคุณลักษณะที่ยังไม่มี
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาคุณลักษณะตนเองในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเป็นเลิศ นักเรียนนักศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ตลอดจนสถานศึกษามีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ

เอกสารอ้างอิง

- ณิรดา เวชญาลักษณ์. (2560). *ภาวะผู้นำทางการบริหาร*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิ่นทพ ตั้งศรีวงศ์. (2563). *High Performance Organization*. เข้าถึงได้จาก <http://www.tako.moph.go.th/takmoph/download/pmqa/HPOContent.pdf>
- พัทยา ทวยเสชา. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รัตติภรณ์ จงวิศาล. (2557). *ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- Barnard, C. I. (2009). *Management*. Retrieved from www.kunkroo.com.
- Bass, M. B. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory Research, And Managerial Applications*. (3rd ed.). Columbus, Ohio: Collegiate.
- Bowin, R. B., & Attaran, M. (1987). The Ghiselli study of abilities and traits of more and less successful middle managers: A replication. *Psychological Reports*, 60(3), 1275-1277.
- Dessler, G. (1998). *Leading People and Organizations in the 21st Century*. New Jersey: Prentice Hall.
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership research finding. Practice and skills*. (4th ed). New York: McGraw-Hill.
- Edwin A. Locke and Kirkpatrick S. (1991). *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*. New York: Lexington Books.
- Fair, R. W. (2001). *A Study of New Jersey Public School Superintendents' Perceptions Regarding the Behavioral Characteristics of Effective Elementary School Principals*. (Dissertation of the degree of Doctor of Education). New Jersey: Seton Hall University.
- Grogan, M. & Andrews, R. (2002). Defining Preparation and Professional Development for the Future. *Educational Administration Quarterly*, 38(2): 233-256.
- Hart, S., and R. Quinn. (1993). Roles Executives Play: CEOs, Behavioral Complexity and Firm Performance. *Human Relations*, 46(5), 543-574.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. (2001). *Education and Administration Theory, Research, and Practice*. (6th ed.). New York: McGraw Hill.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw Hill.
- Nadler, D. A., & Tushman, M. L. (1980). A model for diagnosing organizational behavior. *Organizational Dynamics*, 9(2), 35-51.
- Stogdill, R. M. (1948). *Personal Factors Associated with Leadership: A Survey of the Literature*. *Journal of Psychology*, 25
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of leadership*. New York: Free Press.
- Yukl, G. A. (1999). *Leadership in Organization*. New York: Prentice Hall Inc.