



คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

โดย

นายอัคราธร สังมณีโชติ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

โดย

นายอัคราทร สังมณีโชติ

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2550

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

THE CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AS PERCEIVED
BY COMMUNITIES

By

Aukratoun Sangmaneechoti

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree

MASTER OF EDUCATION

Department of Educational Administration

Graduate School

SILPAKORN UNIVERSITY

2007

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร อนุมัติให้การค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณลักษณะของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน” เสนอโดย นายอัคราธร สังมณีโชติ เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร

คณะกรรมการตรวจสอบการค้นคว้าอิสระ
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

.....ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. วชิรณีย์ เชาว์ดำรงค์)
...../...../.....

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทร์รักษ์)
...../...../.....

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร)
...../...../.....

46252515 : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คำสำคัญ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

อัคราธร สังมณีโชติ : คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อาจารย์
ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รศ.ดร. ศิริชัย ชินะตั้งกูร. 82 หน้า.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1)คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
ของชุมชน 2)ประสิทธิผลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน 3)แนวทางการพัฒนา
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา
(descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (unit of
analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น และนักบวช รวม 60 คน/รูป
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของชวนชม ชินะตั้งกูร ที่สร้างตามแนวคิดของ ฮาลปิน
(Halpin) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งกิจสัมพันธ์
2. ประสิทธิผลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน พบว่า มี
ประสิทธิผลสูง จำนวน 11 โรง และมีประสิทธิผลต่ำ 1 โรง
3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน พบว่า
ชุมชนต้องการเห็นผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้า
มามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น และต้องการเห็นผู้บริหารบริหารงานแบบกัลยามิตรโดยให้
ความเป็นกันเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้าง
บรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ปีการศึกษา 2549

ลายมือชื่อนักศึกษา.....

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

46252515 : MAJOR : EDUCATIONAL ADMINISTRATION

KEY WORD : CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS

Aukkaratorn Sangmaneechoti : The characteristics of school administrators as perceived by Communities , An independent study Advisor : ASSOC. PROF. SIRICHAJ CHINATANGKUL, Ph.D. 82 pp.

The purposes of this research were to find : 1) the characteristics of school administrators as perceived by communities 2) the characteristics effectiveness of school administrators as perceived by communities 3) the development approach in administrator's characteristics of school administrators as perceived by communities. The school under the jurisdiction of the Office of Bangkok basic educational service area were the unit of analysis for this study. This is descriptive research .The samples is schools under the jurisdiction of the Office of Nakornprathom basic educational service area is unit of analysis. The respondents were comprise of the Parents, senior committees and priests are totally 60 respondents. The research instrument was a questionnaire adapted from Chaunchom Chinatungkul. The statistical treatments were:frequency. Percentage. Mean.standard deviation. and content analysis.

The research findings revealed that:

1. The characteristics of school administrators as perceived by communities in overall and in each part is in an excellent ranking. The part which aims to human relation has the highest mean, whereas the part which aims to work relation has the lowest mean.

2. The characteristics effectiveness of school Administrators as perceived by communities, it was found that the administrator has the management attribute in all 12 schools. whereas . 11 schools have the high effectiveness but only one school has the low effectiveness

3. In terms of the direction to develop the Characteristics of school Administrators as perceived by Communities, it was found that the community wants the administrator to distribute the assignment according to the knowledge and the ability of co-workers, and give much more opportunity to the community to participate in the educational management. In addition, the community wants the administrator to manage with friendliness and accepts the co-workers' opinion in order to be the motive and creates the better working atmosphere.

Department of Educational Administration Graduate School Silpakorn University Academic year 2006

Student's signature.....

An independent study Advisors' signature

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จได้โดยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย ชินะตั้งกูร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประเสริฐ อินทรักษ์ ผู้ควบคุมการค้นคว้าอิสระ และอาจารย์ ดร.วัชনীร์ เซาว์ดำรงค์ ประธานสอบการค้นคว้าอิสระ ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ สนับสนุนและการแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าอิสระสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น และนักบวชในเขตบริการของ อำเภอพุทธมณฑล และ นครชัยศรี ที่ได้อนุเคราะห์ในการทดลองเครื่องมือและตอบแบบสอบถาม

โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณตระกูลสังมณีโชติที่คอยเป็นกำลังใจและเป็นแรงบันดาลใจในการศึกษาระดับมหาบัณฑิตของผู้วิจัย จนทำให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ด้วยดี และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาโครงการพิเศษ รุ่นที่ 23 ที่เป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยครั้งนี้เสมอมา

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	2
ปัญหาของการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	7
ข้อคำถามของการวิจัย.....	7
สมมติฐานของการวิจัย.....	7
ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	7
ขอบเขตของการวิจัย.....	10
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....	12
คุณลักษณะของผู้บริหาร.....	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน.....	12
กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยไอไอไอเอสเตท	24
ความสำคัญของชุมชน.....	27
แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน.....	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	31
งานวิจัยในประเทศ.....	31
งานวิจัยต่างประเทศ.....	37
สรุป.....	39

3 การดำเนินการวิจัย.....	40
ขั้นตอนดำเนินการวิจัย.....	40
ระเบียบวิธีวิจัย.....	41
แผนแบบการวิจัย.....	41
ประชากร.....	44
ตัวแปร.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การสร้างเครื่องมือ.....	44
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	44
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	45
สรุป.....	46
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	47
ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน	49
ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน....	52
ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของ ชุมชน.....	53
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปผลการวิจัย	54
การอภิปรายผลการวิจัย	55
ข้อเสนอแนะทั่วไป	59
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	59
บรรณานุกรม.....	60
ภาษาไทย	60
ภาษาอังกฤษ.....	64

ภาคผนวก	66
ภาคผนวก ก สำเนาหนังสือขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือ ทดลองเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล	67
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	72
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	75
ประวัติของผู้วิจัย.....	82

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	ผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม	5
2	แสดงจำนวนประชากรและผู้ให้ข้อมูล.....	42
3	สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม	48
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึง ประสงค์.....	49
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึง ประสงค์ของชุมชนด้านมุ่งกิจสัมพันธ์.....	50
6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึง ประสงค์ของชุมชนด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์	51
7	ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหาร ในเขตพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน.....	53

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

สารบัญแผนภูมิ

ตารางที่		หน้า
1	ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย.....	9
2	ขอบเขตของการวิจัย.....	10
3	แสดงลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ.....	15
4	แกนพฤติกรรมทางการบริหาร.....	27

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 1

บทนำ

ในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สถานศึกษาจำเป็นต้องปรับสภาพตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับสังคมยุคใหม่โดยมุ่งสู่การพัฒนา “คน” หรือ “ผู้เรียน” ให้มีศักยภาพ สามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่ความสำเร็จและสงบสุข¹ เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเจริญก้าวหน้าและแก้ปัญหาต่างๆ ในสังคม การศึกษาจึงเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรกเกิด การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่างๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบชีวิตได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมเป็นพลังสร้างสรรค์และการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้² ดังนั้น การศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณค่าทั้งต่อตนเอง สังคม ประเทศชาติและสังคมโลก³

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 5 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 36 บัญญัติไว้ว่า ให้สถานศึกษาดำเนินกิจการได้โดยอิสระ สามารถพัฒนาระบบบริหารและการจัดการที่เป็นของตนเอง มีความคล่องตัว มีเสรีภาพทางวิชาการและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสภาสถานศึกษา⁴ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่ามีความสำคัญในการที่จะบริหารงานต่างๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เช่น ครูสอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาจะ

¹ วัฒนพร ระวังทุกข์, การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (กรุงเทพฯ : บริษัท เลิฟแอนด์ลิฟเพรส จำกัด, 2541), 25.

² สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ 8 (กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2544), 2.

³ พนม พงษ์ไพบูลย์, “มองการศึกษาขั้นพื้นฐานไทยก่อนถึงปี 2000”, วารสารปฏิรูปการศึกษา 1, 8 (มกราคม 2542): 8 – 12.

⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545 (กรุงเทพฯ : บริษัท พริกหวาน กราฟฟิค จำกัด, 2542), 22-24.

เกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 6 กำหนดให้การศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข⁵ สถานศึกษาถือเป็นหน่วยทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มุ่งพัฒนานักเรียนให้สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต กล้าคิด กล้าทำและกล้าแสดงออก ทั้งนี้ การที่สถานศึกษาจะสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องอาศัยผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพเช่นกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาในด้านต่างๆ ให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม ที่จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน ดังแนวคิดของจุงและแมกกินสัน (Chung and Magginson) ที่เสนอว่า คุณลักษณะของผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่สามารถทำให้การทำงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ⁶ และผลการวิจัยของ นพนิศย์ ชันบุญใส ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหาร

⁵ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ,2542), 5.

⁶ Kae H.Chung and Leon C.Megginson, Organization Behavior Development Managerial Skills(New York: Harper and Row Pubishers,1981),120.

โรงเรียนด้านวิชาชีพและด้านส่วนตัว โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก⁷ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา สามศรีทอง ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน และคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา⁸ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของคุณลักษณะของผู้บริหารที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา

ในขณะเดียวกัน คุณลักษณะของผู้บริหารจำเป็นต้องบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเช่นกัน จากการกำหนดแผนงานในด้านการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา จากการรวมศูนย์อำนาจในส่วนกลางไปสู่การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรต่างๆ ในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของบุคคล ชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว⁹ และสอดคล้องกับการกำหนดนโยบายให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาสู่สถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้ท้องถิ่นและชุมชนมี

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

⁷ นพนิศย์ ชื่นบุญใส, “คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา12”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541), บทคัดย่อ.

⁸ วาสนา สามศรีทอง, “คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12”(วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

⁹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (กรุงเทพฯ : อรรถผลการพิมพ์, 2539), 99.

ส่วนร่วมในการบริหาร พัฒนาหลักสูตร คุณธรรมและจริยธรรม¹⁰ ในขณะที่เดียวกันชุมชนที่มีทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ ที่มีคุณค่า สถานศึกษาควรนำมาให้เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษามากที่สุด เพราะหากสถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชน จะช่วยให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวัตถุและการให้การศึกษอบรมแก่นักเรียนเป็นอย่างดี สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากประชาชนในชุมชน ทั้งในฐานะผู้รับบริการจากสถานศึกษาและผู้ให้การสนับสนุน ชุมชนจึงถือว่ามีมีความสำคัญในการให้ความร่วมมือและแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพของสถานศึกษาให้สูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับความต้องการของชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาคุณภาพการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติ และการกำหนดนโยบายให้มีการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาสู่สถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

ปัญหาของการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อสถานศึกษาและชุมชนดังกล่าวแล้ว แต่จากการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติพบว่าประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีข้อบกพร่อง ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดเทคนิคและเทคโนโลยีการบริหารที่ดี ทำให้ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ได้เต็มที่นัก เช่น ขาดเทคนิคการเป็นผู้นำ เทคนิคการแก้ปัญหาการใช้กระบวนการกลุ่มในการบริหาร หรือการบริหารให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมตลอดทั้งขาดเทคนิคในการกำกับ ดูแล นิเทศ และประเมินผลงาน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดีที่ส่งผลต่อการทำงานและการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ¹¹

¹⁰ กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการปฏิรูปการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นสถานศึกษาในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, 2539), 10.

¹¹ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ประสิทธิภาพการบริหาร (กรุงเทพฯ : อรุณการพิมพ์ จำกัด, 2543), 1-3.

ทั้งนี้ เมื่อผู้บริหารขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่ดีแล้ว ย่อมอาจส่งผลต่อการบริหารงานหลายด้านด้วยกัน โดยเฉพาะผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ของนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐานกำหนด ซึ่งผลการเรียนด้านวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษของนักเรียนทั้งสิ้น 2,642 คน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในขั้นที่ต้องได้รับการพัฒนา เนื่องจากแต่ละรายวิชาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ปรับปรุงและพอใช้ ส่วนในระดับดีมีค่าเฉลี่ยรวมน้อยมากและไม่มีผลสัมฤทธิ์ในระดับที่ดีมาก ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ผลการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

วิชา	คะแนนเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ปรับปรุง	พอใช้	ดี
ภาษาไทย	47.318	6.985	35.920	45.079	19.001
คณิตศาสตร์	49.075	8.547	22.897	52.429	24.777
วิทยาศาสตร์	49.523	6.743	14.754	67.287	17.957
ภาษาอังกฤษ	50.365	8.973	28.540	45.690	25.770

ที่มา: สำนักทดสอบทางการศึกษา, สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 [CD ROM], 2546, File: nt46.zip.

จากปัญหาที่พบ สาเหตุหนึ่งอาจมาจากคุณลักษณะของผู้บริหาร เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญในอันที่จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้จากการศึกษาของกฤษณะ สุมาลย์โรจน์ ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน¹²

¹² กฤษณะ สุมาลย์โรจน์ “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถม ศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2545), บทคัดย่อ.

นอกจากนี้ในอดีตชุมชนอาจไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและสถานศึกษา ไม่ได้ให้ความสำคัญต่อชุมชนเท่าที่ควร เพียงแต่ได้รับงบประมาณและอุปกรณ์สนับสนุนจากชุมชน เท่านั้น แต่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดนโยบาย ร่วมวางแผนหรือร่วมตรวจสอบ เป็นต้น ดังผลการวิจัยของ ประสาน สีสันต์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการด้านชุมชนในสถานศึกษามัธยมศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ระดับการปฏิบัติงานด้านชุมชนของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการวางแผนสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การได้รับการสนับสนุนจากชุมชน การเป็นผู้นำและร่วมมือพัฒนาชุมชน การให้บริการชุมชนและการประเมินผลความสัมพันธ์จากชุมชน¹³ แสดงให้เห็นถึงสถานศึกษายังให้ความสำคัญกับชุมชนค่อนข้างน้อย และถ้าชุมชนไม่มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาในด้านต่างๆ แล้ว อาจทำให้ไม่ทราบทิศทางการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้คุณลักษณะของผู้บริหารในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้

จากการประเมินรอบแรกของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครปฐม เขต 2 ในด้านของผู้เรียน ด้านครู และผู้บริหาร พบว่า ในภาพรวมอยู่ระดับ 2 หมายถึง ระดับพอใช้ จำนวน 65 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 48.51 และอยู่ระดับ 3 หมายถึง ระดับดี จำนวน 69 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 51.49 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นครปฐม เขต 2 จำนวน 134 โรงเรียน¹⁴ และไม่มีโรงเรียนที่อยู่ในระดับที่ดีมาก ดังนั้น ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่เหมาะสม ชุมชนย่อมเกิดความพอใจและให้ความร่วมมือกับสถานศึกษาในทุกๆด้าน จากปัญหาที่พบ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเพื่อทราบข้อเท็จจริงและนำผลการวิจัยที่ทราบมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อไป

¹³ ประสาน สีสันต์, "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานวิชาการด้านชุมชนในสถานศึกษามัธยมศึกษา: กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538), บทคัดย่อ.

¹⁴ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 ผลการประเมินรอบที่ 1 ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (นครปฐม : 2547), ไม่ปรากฏเลขหน้า.

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของการวิจัย จึงกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน
2. เพื่อทราบประสิทธิผลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน
3. เพื่อทราบแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์

ของชุมชน

ข้อคำถามของการวิจัย

ผู้วิจัย ได้กำหนดข้อคำถามของการวิจัย เพื่อทราบข้อเท็จจริงของการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ระดับใด
2. ประสิทธิผลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน เป็นอย่างไร
3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

เป็นอย่างไร

สมมติฐานของการวิจัย

เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัยและหาคำตอบในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง

ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

คุณลักษณะของผู้บริหารมีนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารแตกต่างกันออกไป แต่มีจุดมุ่งหมายคล้ายกัน คือต้องการเห็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลทำให้สถานศึกษามีคุณภาพตามไปด้วย เช่น แซคส์ (Sachs) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของผู้นำที่ดีต้องประกอบด้วย 1) มีความเข้าใจตนเอง 2) ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น 3) มีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงาน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน¹⁵ ซาเลส (Sayles) เสนอว่า ผู้นำ

¹⁵ Benjamin M. Sachs, Educational Administration : A Behavioral Approach (Boston : Houghton Mifflin Company, 1966), 3-4.

โดยทั่วไปควรมีลักษณะ ดังนี้ 1) มีความสามารถเหนือผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ 3) มีความกระตือรือร้น¹⁶ ควิเบิล (Quible) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำว่า ต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้ 1) มีศิลปะในการทำงาน 2) ฉลาดรอบรู้ กล้าตัดสินใจ 3) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและใส่ใจปรับปรุงงาน 4) มีความซื่อสัตย์ ขยันและมีความคิดริเริ่ม 5) มีความยุติธรรม 6) สุขภาพแข็งแรง 7) ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้¹⁷ ส่วนบาร์นาร์ด (Barnard) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ดี คือ 1) ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (vitality and Undulation) 2) ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) 3) ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) 4) ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจเมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควร ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบและเต็มใจยอมรับ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้ว จะบากบั่นทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้แต่จะมีอุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน 5) ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity)¹⁸

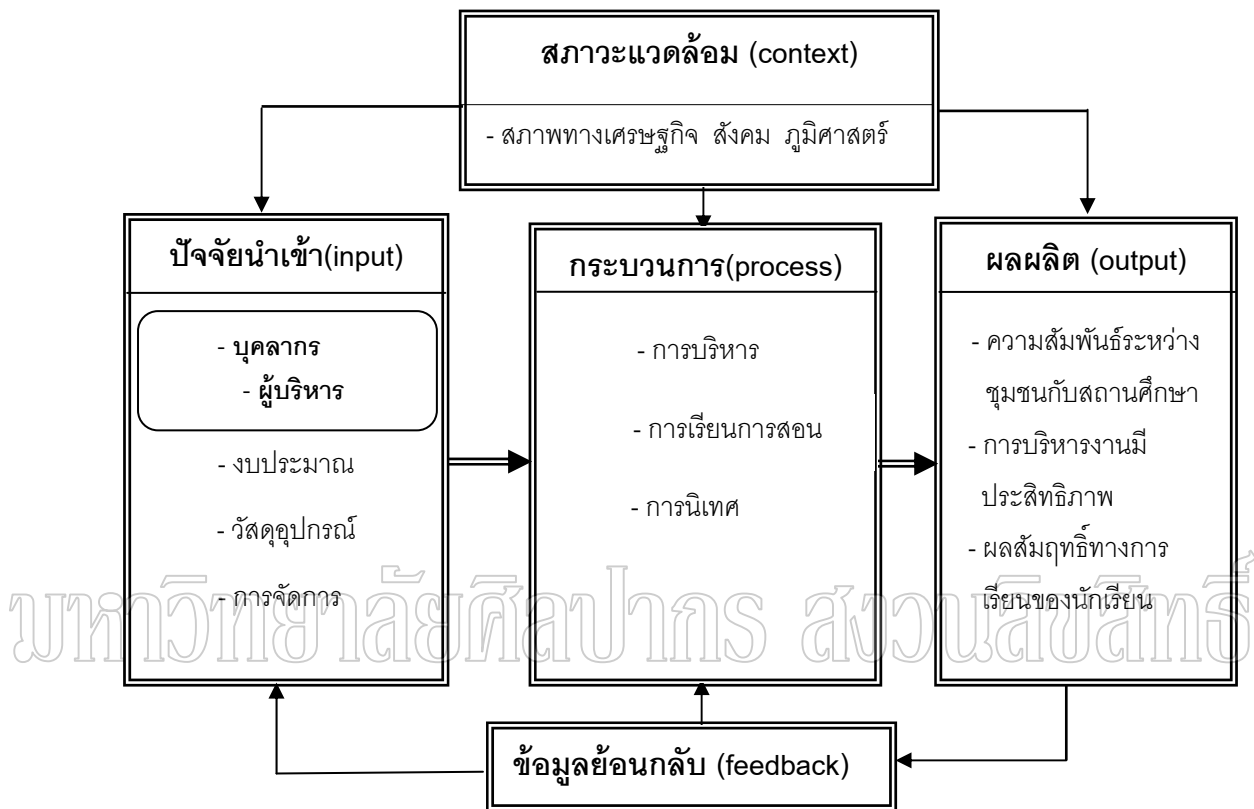
การบริหารจัดการองค์กรที่เป็นระบบเปิด แคทซ์ และ คาห์น (Katz and Kahn) เสนอแนวคิดไว้ว่า องค์กรระบบเปิดประกอบด้วยปัจจัยนำเข้า (input) กระบวนการ (process) และเป็นผลผลิต (output) ซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อม (context) ทั้งภายในและภายนอก ระบบการจัดการศึกษาเป็นระบบเปิดเช่นกัน โดยมีปัจจัยนำเข้า (input) ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ โดยผ่านกระบวนการ (process) ได้แก่ การบริหาร การเรียนการสอน การนิเทศ กลายเป็นผลผลิต (output) ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับสถานศึกษา การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้มี

¹⁶ Leonard R. Sayles, Leadership : What Effective Manager Really Do and How They Do It (McGraw – Hill, Inc., 1979), 32.

¹⁷ Zane K. Quible, The Administrative Office Management Function , 2nd ed. (Westport Connecticut : Greenwood, 1980), 15-17.

¹⁸ Charter I. Barnard, Organization and Management (Cambridge : Harvard University Press, 1969), 93-100.

กระบวนการที่ต่อเนื่องสัมพันธ์กัน และยังมีสภาพแวดล้อม (context) มีอิทธิพลต่อการบริหารงาน ทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ สังคม ภูมิศาสตร์ เป็นต้น ดังแผนภูมิที่ 1



แผนภูมิที่ 1 ขอบข่ายทางทฤษฎีของการวิจัย

ที่มา: Daniel Katz and Robert L. Kahn, *The Social Psychology of Organization*, 2nd ed. (New York: John Wiley & Son, 1978), 20.

: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล* (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.), 2546), 32.

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยของ ฮาลปิน (Halpin) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริหาร คือ Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ) โดยผู้วิจัยได้นำคุณลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริหารมาเป็นทฤษฎีในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบการกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ร่วมงานในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน ดังแผนภูมิที่ 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
1. ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์
2. ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์

แผนภูมิที่ 2 ขอบเขตของการวิจัย

ที่มา : Andrew W. Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendent (Chicago : Midwest Administration Center . The University of Chicago, 1959), 4.

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน จึงได้กำหนดนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ หมายถึง การแสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงาน โดยความมีมนุษยสัมพันธ์ที่มีความเกี่ยวข้องกับงาน จะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 2 ประการ คือ 1) คุณลักษณะด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ และ 2) คุณลักษณะด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

ชุมชน หมายถึง ผู้ปกครองนักเรียน ได้แก่ พ่อแม่หรือบุคคลผู้ทำหน้าที่ให้การอบรมดูแลเลี้ยงดูนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน นายกองัดการบริหารส่วนตำบล และนักบวช ได้แก่ บุคคลที่อุปสมบทในพระพุทธศาสนา ดำรงตำแหน่งเป็น เจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาส ในเขตบริการของอำเภอพุทธมณฑล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชนจากตำรา เอกสาร แหล่งความรู้ต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในบทนี้ได้นำเสนอสาระสำคัญ ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะของผู้บริหาร

เป็นที่ยอมรับกันว่า การดำเนินงานหรือองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์กรเป็นปัจจัยสำคัญพื้นฐานหนึ่งที่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงาน สร้างความพอใจ สร้างขวัญ และประสิทธิภาพขององค์กร การศึกษาคุณลักษณะผู้นำจึงเป็นการค้นหาแนวทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้นำไว้หลายท่าน ทั้งต่างประเทศและประเทศไทย ดังนี้

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำดังนี้
1) มีความพร้อมทั้งกายใจ สมอง (wealthy) 2) มีความชำนาญพิเศษ (skills) 3) มีอำนาจในตัวเอง (power) 4) รอบรู้ทุกอย่างที่สามารถทำได้ (enlightenment) 5) แสวงหาสิ่งที่ดี (well belong) 6) ตรงต่อระเบียบ (rectitude) 7) รู้จักที่ต่ำที่สูง (respect) 8) การแสดงท่าทางไม่ขัดตา (affection)¹

ฟลอร์ (Flores) พบว่า บุคลิกภาพเป็นลักษณะของบุคคลได้แก่ลักษณะทางกาย สติปัญญา กำลังใจ สังคมและอารมณ์²

¹ Peter F. Drucker, The Practice of Management. (New York : Harper, 1958),150.

² Thomas N. Flores, Fundamental in test and Measurement (Manila : Abive Publishing House,1960), 7.

รัช (Ruch) เสนอว่า ทุกสิ่งทุกอย่างที่มีอยู่ในตัวของบุคคลได้แก่ ลักษณะภายนอกที่เห็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรู้สึกนึกคิดและลักษณะที่เป็นแบบเฉพาะของแต่ละคน แต่เมื่อพิจารณาถึงที่มาของบุคลิกภาพแล้ว อาจกล่าวได้ว่า บุคลิกภาพของคนไม่ใช่สิ่งที่เกิดมาพร้อมกับบุคคลนั้น ยกเว้นรูปร่าง หน้าตา สัดส่วน สีผิวของร่างกายแล้ว นอกจากนี้ เกิดจากการฝึกฝนอบรม เรียนรู้จากประสบการณ์ภายหลังทั้งสิ้น³

แซคส์ (Sachs) ได้กล่าวไว้ว่าลักษณะของผู้บริหารที่ดีต้องประกอบด้วย 1) มีความเข้าใจตนเอง 2) ยอมรับฟังและเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น 3) มีความเข้าใจในสถานการณ์ของผู้ร่วมงาน 4) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 5) สามารถนำความคิดของผู้ร่วมงานไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงาน⁴

ดอล (Doll) มีความเห็นว่า ผู้บริหารทางการศึกษามีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) ควรเป็นคนที่มีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกของกลุ่ม 2) ควรเป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการสวนตน เป็นคนมีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ราเริงแจ่มใส 3) ควรได้รับการยอมรับจากสมาชิก เป็น สมาชิกของกลุ่ม และพฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ย (Norms) ของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก 4) ควรเป็นที่พึ่งของสมาชิกได้ 5) สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ 6) เป็นผู้มีสติปัญญา 7) สนใจและรู้ในบทบาทของการเป็นผู้บริหารเป็นอย่างดี 8) มีความรับผิดชอบสูง⁵

ส่วนบาร์นาร์ด (Barnard) แสดงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารที่ดี ดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและทนทาน (Vitality and Undulation) ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความแคล่วคล่องว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้และร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานต่อเนื่องกันได้ โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ทนต่อความลำบากเจ็บช้ำได้ โดยไม่ปริปากบ่น หรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น ส่วนความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัว ว่องไว แจ่มใส ร่าเริง ทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน ความอดทน

³ Floyd L. Ruch, Psychology and Life (New York: Mcgraw hill Co., 1965) ,5

⁴ Benjamin M. Sachs, Education Administration : A Behavioral Approach (Boston : Houghton Mifflin Company, 1966), 3-4.

⁵ Ronald C. Doll, Curriculum Improvement (Boston : Allyn and Bacon, 1968), 153-155.

ทำให้ผู้นำมีโอกาสหาประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลาโดยไม่หยุดยั้ง ทำให้เป็นคนทันโลก ทันเหตุการณ์ และทำให้ได้รับความสำเร็จในงานได้ง่าย เพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งระยะให้พักก่อนได้ ความร่วมมือของบุคคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความเอาใจจริงเอาใจของผู้นำในการทำงานด้วยเหมือนกัน ดังนั้น ความทนทานจึงจำเป็น

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองในเมื่อปัญหาใดๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตนเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตนเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ปัญหาต่างๆ กระทบได้โดยทันที่ ความล่าช้าไม่ว่าจะเป็นเชิงตอบรับเห็นด้วย หรือปฏิบัติไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน และอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจ (Persuasiveness) ความสามารถนี้ ถ้าผู้นำขาดเสียแล้ว แม้จะมีความสามารถอย่างอื่นมากเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมากๆ ได้ ยากที่จะทำงานให้สำเร็จ เพราะคนของหน่วยงานจะดำเนินไปได้โดยได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่สามารถชักจูงใจคนนี้ หมายถึงความสามารถในการสนทนา ความเป็นนักพูด สามารถแสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถจับจุดสนใจของบุคคลอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เสียงานและรู้จักขัดในสิ่งที่ควรนอกจากนี้ยังต้องเป็นที่สามารถใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตนเองออกมาให้คนอื่นเห็นได้ชัด

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควร ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบและเต็มใจยอมรับ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่ให้ดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้แต่จะมีอุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน

5. ความฉลาดมีไหวพริบ (Intellectual capacity) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรู้ทันโลก ทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนที่มีความรู้ดี รู้งาน นโยบาย และวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัดและกระบวนการวิธีการบริหารงานมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ เป็นคนพหุสูต คือ รอบรู้และสนใจในเรื่องต่างๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่ม และที่สำคัญที่สุด คือร่างกาย จิตใจและอารมณ์สมบูรณ์ เพราะ

ร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึนระดับสมองหรือเซาว์ปัญญาสูงเพียงใด การใช้สมองและเซาว์ปัญญาอย่างอบบพร่องผิดพลาดได้เสมอ⁶

วิลเลียม เร็ดดิน (William J. Reddin) กล่าวว่า โดยธรรมชาติมนุษย์มีลักษณะผู้นำพื้นฐานอยู่ในตัว ดังแผนภูมิที่ 3

สัมพันธ์	ประสาน
เอาเกณฑ์	เอางาน

แผนภูมิที่ 3 แสดงลักษณะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ

ลักษณะผู้นำแบบเอาเกณฑ์ (Separated) เป็นแบบของนักอนุรักษ์นิยม ชอบของเก่า ยึดตัวเองเป็นที่ตั้งจึงไม่เอาใคร อดทน เก็บตัว เจ้าระเบียบ จึงเป็นคนยึดถือและต้องทำอะไรตามกฎเกณฑ์ มีความระมัดระวังในการทำงานมาก เนื่องจากกลัวผิด ไม่อยากทำงานร่วมกับผู้อื่น เพราะกลัวว่าถ้าคนอื่นทำผิดตัวเองจะต้องผิดด้วย เพื่อไม่ให้มีความผิดก็เลยไม่ทำงานหรือทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จำเป็นเท่านั้น และยังเป็นคนที่ไม่เอาเพื่อนเอาฝูงหรือจัดว่าเป็นคนที่ไม่เอาไหน เพราะไม่เอาทำงานและคน นับเป็นลักษณะผู้นำที่ต่ำที่สุด ดังนี้

ลักษณะผู้นำแบบเอางาน (Dedicated) เป็นแบบของคนที่ไม่เอาการเอางาน ยึดถืองานเป็นหลักใหญ่ในใจมุ่งมั่นในงานมาก ขยัน มั่นใจ กล้าทำ มีความคิดริเริ่ม ชอบกำหนดงานให้ผู้อื่น ไม่คิดถึงจิตใจของผู้อื่นจึงไม่เอาใคร ไม่มีเพื่อน สรุปว่าเป็นคนเอาการเอางานแต่ไม่มีมนุษย์สัมพันธ์ นั่นก็คือ เน้นที่งานมากกว่าคน

ลักษณะผู้นำแบบสัมพันธ์ (Related) เป็นลักษณะคนที่เน้นมนุษย์สัมพันธ์เป็นหลักในการทำงานเอาใจคนทุกระดับไม่ต้องการให้ใครเกลียด จึงมีนิสัยเป็นกันเองและเป็นมิตรกับคนทุกคนยอมรับผู้อื่นเห็นใจคนอื่นไม่อวดตัว ทำอะไรไม่ยอมให้กระทบกระเทือนใจใคร ให้ความสำคัญเรื่องสัมพันธ์ภาพกับบุคคลมากกว่าเรื่องการงาน นั่นคือ บุคคลประเภทที่เน้นที่คนมากกว่างานถ้าจะต้องเลือกระหว่างคนกับงาน ผู้นำประเภทนี้จะเลือกเอาคนไว้ก่อนงานมาทีหลัง

⁶ Charter I. Barnard , Organization and Management (Cambridge : Harvard University Press, 1969), 93-100.

ลักษณะผู้นำแบบประสาน (Integrated) เป็นลักษณะของคนที่ให้ความสำคัญแก่งานและคนไปพร้อมกัน เท่า ๆ กัน โดยถือว่าคนเรามีมิตรสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจกันทำงานก็จะได้ผลงานที่ดี มีประสิทธิภาพสูง ผู้นำประเภทนี้จะมีศิลปะการจูงใจสูงพยายามให้ทุกคนมีส่วนร่วมในงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารักและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีจัดเป็นผู้นำแบบอุดมคติลักษณะผู้นำพื้นฐานทั้ง 4 แบบนี้จะอยู่ในตัวบุคคล ทั้งที่ยังเป็นมนุษย์ดิบหรือเป็นมนุษย์ดิบๆ สุกๆ ที่ไม่มีสิ่งหล่อหลอมเลยลักษณะผู้นำพื้นฐานของแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนไปเองจากแบบหนึ่งเป็นอีกแบบหนึ่ง หรือขยายไปใช้อีกแบบหนึ่งพร้อมๆ กัน หรืออาจจะหดกลับมาเป็นแบบเดิมของตนก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับกรอบระบบนิเวศสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งหล่อหลอมร่างกาย ทั้ง 2 ชั้น ที่กล่าวมาแล้วและที่สำคัญที่สุด คือ ความตั้งใจของผู้คนที่ต้องการจะเปลี่ยนแปลงลักษณะผู้นำของตนเองมีมากน้อยแค่ไหน⁷

สแตท (Stadt) ได้ให้ความเห็นที่แตกต่างกันว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้นำที่ดี ควรมีดังนี้ 1) คำนี้ถึงมาตรฐานในการทำงาน 2) เป็นที่พึ่งของคนอื่นหรือพึ่งพาอาศัยได้ 3) มีความกล้ากล้าที่จะคิด กล้าที่จะเสี่ยง 4) มีความรับผิดชอบ 5) มีความสามารถที่จะแบ่งงานให้ผู้อื่นช่วยปฏิบัติ 6) มีวินัยในตนเอง 7) มีมโนภาพ 8) มีมนุษยสัมพันธ์ดี 9) มีความสามารถในการสื่อสารความคิด 10) แข็งแรงและมีสุขภาพดี 11) มีสติปัญญา 12) มีความสามารถในการจัดรูปร่างงาน 13) มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล⁸

ยูกัล (Yukl) ได้สรุปการศึกษาของสต็อกคิล (Stogdill) เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ (Leader Traits) ไว้ดังนี้⁹ สต็อกคิล (Stogdill) ได้ทบทวนการศึกษาคุณลักษณะของผู้นำที่ทำระหว่างปี ค.ศ.1904 - 1948 จำนวน 124 เรื่อง และสรุปคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยให้กลุ่มสามารถประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดังนี้คือ 1) ความเฉลียวฉลาด (Intelligence)

⁷ Reddin J. William, Effective Management by Objective : The 3-D Method of MBO. (New York : McGraw-Hill, 1971), 50.

⁸ Ronald W. Stadt and others, Managing Career Education Programs. (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hill Inc., 1973), 49-53.

⁹ G.A. Yukl, Leadership in Organization. 2nd ed. (New Jersey : Prentice Hall, 1989), 173-176.

2) ความพร้อม (Alertness to the need of others) 3) ความเข้าใจในงาน (Understanding of the task) 4) ความริเริ่มและมุ่งมั่นในการแก้ปัญหา (Initiative and persistence in dealing with problems) 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-confidence) 6) ความต้องการที่จะรับผิดชอบ (Desire to accept responsibility) 7) ความเหนือกว่าและสามารถควบคุม (Occupy a position of dominance and control) อย่างไรก็ตาม การที่ผู้นำจะมีคุณลักษณะอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ด้วย สรุปว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำคนอื่นมิใช่สามารถจะเป็นได้โดยการอาศัยแต่เพียงการมีคุณลักษณะทางกายภาพและบุคลิกภาพของผู้นำนั้น เพราะว่าคุณลักษณะของผู้นำจะมีความสัมพันธ์หรือเข้ากันได้กับลักษณะ กิจกรรมและเป้าหมายของผู้ตามด้วย” รวมทั้งได้กำหนดคุณลักษณะของผู้นำที่ดีไว้ 6 ด้าน คือ 1) คุณลักษณะด้านกายภาพ หมายถึง การมีรูปร่าง หน้าตา ผิวพรรณ สุขภาพ กริยา มารยาท การแสดงออกและการแต่งกายที่เหมาะสม ลักษณะด้านกายภาพเป็นสิ่งแรกที่ทำให้ผู้อื่นมองเห็น จึงมีความสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประทับใจแก่ผู้พบเห็น 2) คุณลักษณะด้านภูมิหลังส่วนบุคคล หมายถึง ประวัติครอบครัว สภาพการอบรมเลี้ยงดู การศึกษา สถานะทางสังคม และเศรษฐกิจครอบครัวของผู้นำ แต่ถ้าผู้ที่มีภูมิหลังส่วนบุคคลที่ดีย่อมมีโอกาสมากกว่าในการพัฒนาทักษะผู้นำของตน เพราะมีสนับสนุนได้รับความรู้ ความสามารถ โอกาสมากกว่า 3) คุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ หมายถึง การมีความเฉลียวฉลาดจับใจทางความคิด มีความรอบรู้มีเหตุผลมีวิสัยทัศน์ ตัดสินใจได้ถูกต้องทันเหตุการณ์ โดยคุณลักษณะ ผู้นำนี้มีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ใช้ความคิด การตัดสินใจ ในภาระงานบริหารอยู่เสมอ 4) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง แบบแผนพฤติกรรมของผู้นำ อันเป็นที่รับรู้โดยทั่วไป เช่น ความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้น และลักษณะภายในเช่น ความคิด ทศนคติ ความสนใจซึ่งทำให้มีความแตกต่างจากคนอื่น 5) คุณลักษณะด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการ กระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จ มีนิสัยรักการทำงาน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความรับผิดชอบต่อผู้นำ ดังนั้น ผู้นำต้องมีและใช้คุณลักษณะของตนเพื่อปฏิบัติงานด้านการบริหารและส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สำเร็จร่วมกัน 6) คุณลักษณะด้านสังคม หมายถึง ความเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์มองโลกในแง่ดีมีความสามารถส่งเสริมบรรยากาศแห่งความร่วมมือและไว้วางใจ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ โดยปกติแล้วผู้นำต้องปฏิบัติงาน

ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ความสามารถในการบริหารงาน ความตั้งใจ ความร่วมมือการดูแลเอาใจใส่
ความมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จัก ตลอดจนการมีส่วนร่วมกับสังคม¹⁰

ซาเลส (Sayles) กล่าวว่า ผู้นำโดยทั่วไปควรมีลักษณะดังนี้ 1) มีความสามารถเหนือ
ผู้อื่น 2) เป็นผู้ที่สามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ 3) มีความกระตือรือร้น¹¹

ควิเบิล (Quible) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่ดีของผู้นำว่า ต้องประกอบด้วยสิ่งต่อไปนี้
1) มีศิลปะในการทำงาน 2) ฉลาดรอบรู้ กล้าตัดสินใจ 3) ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและใส่ใจ
ปรับปรุงงาน 4) มีความซื่อสัตย์ ขยันและมีความคิดริเริ่ม 5) มีความยุติธรรม 6) สุขภาพแข็งแรง
7) ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานได้¹²

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel) อธิบายว่าประสิทธิผลขององค์การควรวិเคราะห์
จากองค์ประกอบที่สำคัญคือคุณลักษณะ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการศึกษา พฤติกรรมผู้นำ และ
คุณลักษณะของสภาพการณ์ขององค์การทางการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งนี้จะยึดปัจจัยที่สำคัญ
4 ประการ คือ ด้านชีวิตสังคมของผู้บริหารสถานศึกษา จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและสภาพแวดล้อมทางภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษา¹³

โควี (Covey) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำ
ในสถานการณ์ปัจจุบัน ซึ่งเป็นแนวคิดที่เน้นทางด้านจริยธรรมและการฝึกอุปนิสัยพื้นฐานภายใน
ตนเอง ที่จะส่งผลให้บุคคลสามารถพึ่งตนเองได้และสามารถนำผู้อื่น คือ เป็นที่พึ่งของกลุ่มได้
ตามแนวคิดของผู้นำที่มีหลักการเป็นศูนย์กลาง (Principle Centered Leadership) หลักการดัง
กล่าวคือ การสร้างคุณสมบัติในชีวิตร 8 ประการ ดังนี้ 1) ใฝ่ศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
2) มีจิตสำนึกในการบริการ 3) มีทัศนคติต่อโลกชีวิตในแง่ดี 4) เชื่อในศักยภาพของผู้อื่น
5) ใฝ่ความสมดุลในด้านต่าง ๆ ของชีวิต 6) มองประสบการณ์ต่าง ๆ ของชีวิตเป็นการเรียนรู้

¹⁰ Ralph M. Stogdill, Handbook of Leadership : A Survey of Theory and Research (New York : The Free Press, 1974), 17-23.

¹¹ Leonard R. Sayles, Leadership : What Effective Manager Really Do and How They Do It (McGraw – Hill, Inc., 1979), 32.

¹² Zane K. Quible, The Administrative Office Management Function 2nd ed. (Westport Connecticut : Greenwood, 1980), 15-17.

¹³ Stephen A. Covey, Principle - Centered Leadership (1991), 33 – 39.

7) รับรู้สิ่งต่างๆ ในแง่มุมทั้งบวกและลบตามความเป็นจริง และ 8) ฝึกฝนตนเองอยู่เสมอสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่ดี

เบนนิส (Bennis) เสนอว่า ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้นั้น จะต้องมีความรู้คุณลักษณะ บุคลิกภาพ พิเศษกว่าคนอื่นๆ ไป ได้แก่ มีความเฉลียวฉลาด มีความกล้าหาญ มีความกระตือรือร้น มีลักษณะท่าทางดี สง่าผ่าเผย มีมนุษยธรรม ฯลฯ ได้มีผู้ศึกษาว่า ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องมีลักษณะอย่างไรบ้าง ผู้นำไม่ใช่คนที่ต่างไปจากคนธรรมดาอื่นๆ อย่างน้อยผู้นำจะต้องมีลักษณะพื้นฐานเช่นเดียวกับมนุษย์เงินเดือนทั้งหลาย ได้แก่ จะต้องมีความซื่อสัตย์ การอุทิศตน ความไม่พยายาทมาดร้าย มีความถ่อมตนใจกว้างและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์¹⁴

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีภาระหน้าที่สำคัญที่สุดในองค์กร เพราะต้องใช้ทั้งร่างกายและจิตใจทุ่มเทในการบริหารงาน นอกจากนี้ ยังต้องเข้าร่วมทำกิจกรรมต่างๆ กับสังคม ทั้งกิจกรรมที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งในเวลาราชการและนอกราชการ สุขภาพร่างกายจึงต้องมีความแข็งแรง เพราะถ้าหากสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรงแล้ว การดำเนินงานต่างก็อาจบกพร่อง ส่งผลต่อความสำเร็จของงานได้ ซึ่งมีผู้ที่แสดงแนวคิดไว้ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ แสดงแนวคิดว่า ผู้นำที่ดีต้องสร้างอุปนิสัยของตนด้วยความคิดว่างานทุกอย่างสำเร็จได้ด้วยความร่วมมือของสมาชิกทุกคน ควรหลีกเลี่ยงการหาความสุขสบายส่วนตัวแต่ควรเสียสละเพื่อส่วนรวมและสร้างให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จจากงานร่วมกัน โดยแนวปฏิบัติในการทำงานอย่างร่วมมือกัน ได้แก่ การทำงานด้วยความไว้วางใจ นับถือ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความตั้งใจ ช่วยกันแก้ไขปัญหาไวต่อความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ มีการติดต่อกันอย่างสม่ำเสมอ¹⁵

กิติ ตยัคคานนท์ พบว่า ผู้นำถ้ามีสุขภาพสามวันดีสี่วันไข้มาทำงานสัปดาห์หนึ่งหยุดไปสองถึงสามวันเสมอๆ ถ้าเกิดความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องได้รับการตัดสินใจจากผู้นำทันทีเกี่ยวกับผลประโยชน์ของหน่วยงานนั้น แต่ผู้นำกลับป่วยไม่มาทำงาน ผลก็อาจทำให้หน่วยงานพลาดโอกาสที่จะได้รับผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรืออาจเสียหายอย่างมากได้ ทั้งนี้ ผู้นำที่ดีต้องมีการสังคมนีดีด้วย จะช่วยทำให้การติดต่อกับบุคคลหรือหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือ

¹⁴ Warren G .Bennis, Managing the dream : reflections on leadership and change (Cambridge, Mass. : Perseus, 2000), 23.

¹⁵ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม (กรุงเทพฯ : สหมิตรออฟเซต, 2535), 194.

ประสานงานเป็นไปอย่างราบรื่นขึ้น โดยปกติผู้นำจะเป็นผู้ที่สังคมให้ความสนใจและมีบทบาทต่าง ๆ ในสังคม หากผู้นำให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมในสังคมก็จะยิ่งเป็นที่รู้จักมากขึ้น เกิดการพึ่งพาอาศัยระหว่างกันต่อไปเนื่องจากสุขภาพร่างกายของผู้บริหารนั้น ต้องหมั่นดูแลบำรุงเช่นเดียวกัน มนุษย์ที่มีสุขภาพแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งกายภาพและจิตภาพ มักจะได้รับการยอมรับ คนที่มีความไม่สมประกอบด้านร่างกายหรือด้านจิตใจหรือทั้งสองด้านย่อมมีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีความแข็งแรงหรือจิตใจที่ถูกต้องสุขภาพดี ในทำนองเดียวกัน คนที่มีร่างกายแข็งแรงและจิตใจสมบูรณ์ ย่อมมีคุณภาพสูงกว่าคนที่มีความแข็งแรงแต่มีโรคประจำตัว และเสนออีกว่า ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดีจะต้องมีความแนบเนียนในการทำงาน เราจะเห็นว่างานนั้นดำเนินไปได้ราบรื่น ไม่ติดขัด หรืออาจเรียกได้ว่า เขามีศิลปะในการทำงาน ถึงคราวจะต้องโอนอ่อน ผ่อนตามผู้มีอำนาจ ถึงแม้ว่าจะไม่ถูกใจหรือตรงกับความคิดของตนเองนัก ถ้าเรื่องนั้นถูกต้องหรือไม่ผิดอะไรร้ายแรงนักก็ยอมโอนอ่อนผ่อนตามบ้าง เพราะถ้าจะแข็งเกิน ใ้หนัก ไม่ยอมตามตัวเราเองนั้นแหละอาจจะต้องหักหรือพังไปเลย แต่อย่างไรก็ตาม เราก็ต้องเป็นตัวของเราเองด้วย ไม่ใช่ว่าจะลุ่ไปตามลมเสียทุกเรื่องไม่ว่าผิดหรือถูก ถ้าเราเห็นว่าเป็นเรื่องไม่ถูกต้อง เราก็ต้องคัดค้านได้ ถึงคราวตึงก็ตึง ถึงคราวหย่อนก็หย่อน อย่างไรก็ตามจะต้องกระทำอย่างมีศิลปะ แต่ถ้านายจะเอาชนะเช่นนั้นให้ได้ เราเห็นว่าเป็นเรื่องไม่ถูกแน่ๆ เราก็ต้องมีศิลปะที่จะเสียงออกมาอย่างแนบเนียน ไม่ให้ตัวของเราเองเข้าไปพัวพันด้วย เพราะอาจต้องพังไปพร้อมกันกับเขาได้¹⁶

ฉลง มาปรีดา ที่กล่าวถึงบทบาทผู้บริหารเกี่ยวกับสังคมว่าผู้บริหารควรเป็นผู้มีความรู้ ความสนใจและมีส่วนร่วมในกิจกรรมท้องถิ่นมีความยุติธรรมและใช้ความยุติธรรมนั้นต่อสู้เพื่อความเป็นธรรมของสังคมด้วยสติปัญญาตามกระบวนการที่เหมาะสม เป็นผู้ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามวิถีประชาธิปไตย ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีและผู้บริหารต้องเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม มีความรับผิดชอบ สร้างสรรค์ความเจริญแก่ชุมชนของตน¹⁷

สุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล แสดงแนวคิดไว้ว่า ผู้นำต้องระลึกถึงจุดมุ่งหมายเสมอ เรียงลำดับของงานได้ให้ความสำคัญของงานเป็นฝักฝนตนเองให้เป็นคนคิดเร็ว คิดแจ่มแจ้งชัดเจน มีการสื่อสารที่ตรงประเด็น รวมทั้งนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานเพิ่มความ

¹⁶ กิติ ตย์คานนท์, เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, 2537), 30.

¹⁷ ฉลง มาปรีดา, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร (กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์, 2537), 17-18.

คล่องตัวในการจัดการข้อมูลและเป็นฐานการตัดสินใจที่เชื่อถือได้¹⁸ เพราะภูมิหลังส่วนตัวของผู้บริหาร มีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความคล่องตัวในการทำงาน เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ทั้งนี้มนุษย์ทุกคนย่อมมีความแตกต่างกัน ความแตกต่างนี้มาจากพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้บุคคลมีคุณลักษณะประจำตัวมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน แม้ความเป็นผู้นำนี้เป็นสิ่งที่สามารถฝึกฝนได้ แต่ผู้ที่มีภูมิหลังส่วนบุคคลที่ดีย่อมมีโอกาสมากกว่าในการพัฒนาทักษะผู้นำของตน เพราะมีสิ่งสนับสนุนให้ผู้นำ ได้รับความรู้ ความสามารถ โอกาส ในการคบหากับผู้ทรงคุณวุฒิต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะแก่ตนได้มากกว่า เช่น ความรู้หรือการศึกษา การที่จะเป็นผู้นำที่ดีนั้น พื้นฐานความรู้และการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยสร้างความเชื่อมั่นได้ เพราะการศึกษาช่วยกลมกล่อมเอา อบรมลักษณะนิสัยที่ดีให้แก่มนุษย์ ทั้งในด้านการปรับตัวเข้ากับสังคม การฝึกฝนวัฒนธรรมทางความคิด ภาษา วัฒนธรรมประเพณี

นพดล เจนอักษร ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่จะสร้างวิสัยทัศน์ ได้แก่ ประการที่ 1 มีความสามารถในการคิดคาดคะเน เรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคต ประการที่ 2 มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ประการที่ 3 มีความสามารถวิเคราะห์ห้วงการณ์ที่รู้ลึกซึ่งเกี่ยวกับองค์กร ประการที่ 4 เป็นผู้ไวต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับสภาพที่เป็นอยู่ ประการที่ 5 ใจกว้าง สามารถรับประสบการณ์ใหม่และส่งเสริมผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ประการสุดท้ายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทะเยอทะยาน มุ่งหาความสำเร็จตลอดเวลา¹⁹

ชาญชัย อาจिनสมาจาร มีความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณสมบัติทางสติปัญญาของผู้บริหารว่าควรมีความสามารถเข้าใจทฤษฎีและแนวปฏิบัติทางการศึกษา วางแผนได้ดีเป็นระบบ มีความรู้กว้างขวาง มีเจตคติชอบสืบสวน รู้เท่าทันผู้อื่น มีความเข้าใจเรื่องเด็กและมีความรู้เกี่ยวกับปัญหาสังคม²⁰

¹⁸ สุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล, วิธีเพื่อเป็นนายชั้นเยี่ยม (กรุงเทพฯ: แมคกรอ ฮิล อินเตอร์เนชันแนล เอ็นเตอร์ไพรส์ อิงค์, 2540), 233-236.

¹⁹ นพดล เจนอักษร, "วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา", สารบทความทางวิชาการเพื่อเสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้บริหารการศึกษา (ชัชวาล: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย, 2540), 59-60.

²⁰ ชาญชัย อาจिनสมาจาร, การบริหารการศึกษา (กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2540), 98.

ศิริพร พงษ์ศิริโรจน์ ได้ให้ความเห็นว่า ผู้นำต้องมีสติปัญญาฉลาด รับผิดชอบต่อตนเอง มีความรับผิดชอบ มีความกล้าหาญ มีความแนบเนียน มีความเด็ดขาด มีความกระตือรือร้น มีความสามารถบังคับใจตนเองได้ มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถในการประสานงานและมีผลงานที่ประสบผลสำเร็จ²¹

พระธรรมปิฎก ได้สรุปลักษณะทางปัญญาของผู้ว่าต้องมองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง กล่าวคือ มองสิ่งที่เกี่ยวข้องที่มีผลส่งผลกระทบต่อภายนอก มองอย่างรู้เท่าทัน เห็นโอกาสและช่องทางที่จะดำเนินการตามจุดหมาย คิดในเชิงเหตุปัจจัย และมองว่าอนาคตจะเป็นอย่างไรเพื่อสามารถวางแผนเตรียมการในอนาคตได้ นอกจากนั้นต้องใฝ่หาจุดหมายที่ดีงาม มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์งานที่ดีมีประโยชน์ มีผลผลิตที่มีคุณภาพสูงสุด²²

วิจิตร อาวะกุล ที่เสนอว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์เข้มแข็ง แข็งแรง มีอารมณ์มั่นคง เพราะจะต้องตรากตรำงานทั้งร่างกายและจิตใจในการนำผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายหรือความสำเร็จของงาน²³

อารี พันธุ์มณี ได้กล่าวว่า สุขภาพอนามัย สุขภาพจิต ผู้นำต้องใส่ใจ ดูแลรักษา สุขภาพอนามัยให้แข็งแรงอยู่เสมอ เพราะผู้นำย่อมทำงานหนัก ต้องใช้สมอง ไตร่ตรอง ขบคิด แก้ปัญหา ถ้าร่างกายไม่อยู่ในสภาพที่แข็งแรงพอ ก็ไม่อาจสู้งานที่ยากได้ สภาพจิตใจก็เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องส่งผลต่อกัน²⁴ จึงอาจกล่าวได้ว่า สุขภาพร่างกายของผู้บริหารก็ถือว่าเป็นสิ่งสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพได้ โดยความสำเร็จของการบริหารงานของผู้บริหารส่วนหนึ่งก็ย่อมสืบเนื่องมาจากสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์เช่นกัน

อีกประการหนึ่ง ความคล่องตัวของผู้บริหาร ก็ถือว่ามีสำคัญ เนื่องจากผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองให้มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เนื่องจากการปฏิบัติงานทุกวันนี้ ผู้นำต้องขับเคลื่อนอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการแสวงหาผู้ร่วมงานที่มีความสามารถได้ก่อน

²¹ ศิริพร พงษ์ศิริโรจน์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ 6 (กรุงเทพฯ: หนจ. เทคนิค, 2540), 198.

²² พระธรรมปิฎก, ภาวะผู้นำ ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2542), 22-23.

²³ วิจิตร อาวะกุล, เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์, ครั้งที่ 8 (กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง เฮ้าส์, 2542), 194.

²⁴ อารี พันธุ์มณี, การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ (กรุงเทพฯ : ธีรภัฏ การพิมพ์, 2544), 77.

ผู้อื่น การรักษานโยบายการไว้ การได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญอย่างรวดเร็ว การเคลื่อนย้ายตนเองไปปฏิบัติงานในที่ต่าง ๆ อย่างฉับไว ซึ่งการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนให้เป็นผู้คล่องตัวนี้ก็ต้องระมัดระวังมิให้ความรวดเร็วบ่อนทำลายคุณภาพของงาน

มีองค์ประกอบที่มีความสำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร เพราะการบริหารงานต่างๆ ต้องอาศัยไหวพริบ ความฉลาด ทันทต่อเหตุการณ์ และคุณลักษณะด้านสติปัญญาและความสามารถ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้

พรนพ พุกกะพันธ์ แสดงแนวคิดว่า ผู้นำจะต้องมีระดับความรู้และสติปัญญา โดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลที่ให้เขาเป็นผู้นำถึงแม้จะไม่แตกต่างกันมากนัก เพราะผู้นำจะต้องมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ปัญหาต่างๆ อย่างกว้างขวาง ต้องการที่จะติดต่อกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลอื่นยอมรับฟังความคิด ผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้นสมาชิกที่เป็นผู้ตามเขา และจะต้องเข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของคนอื่นที่ติดต่อกับเขา ดังนั้น บุคคลที่ฉลาดเท่านั้นที่จะสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ หรือเรื่องราวต่างๆ ได้²⁵ ดังนั้น การดำรงชีวิตในสังคมความสำเร็จจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็ต่ออาศัยผู้นำหรือผู้บริหารที่มีสติปัญญา ฉลาดรอบรู้ มีความสามารถในการทำงานสูงและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดศรัทธาอันจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

แบบแผนพฤติกรรมของผู้นำอันเป็นที่รับรู้โดยทั่วไป ประกอบด้วยพฤติกรรมที่แสดงออกในด้านความกล้าแสดงออก ความกระตือรือร้นและลักษณะเฉพาะภายใน เช่น ทักษะจิต ความสนใจ ซึ่งทำให้ผู้นำมีความแตกต่างจากคนอื่น เนื่องจากผู้นำที่มีบุคลิกภาพเป็นที่ต้องใจของผู้พบเห็นจะทำให้ผู้ตามและผู้คนรอบข้างต้องการร่วมงานด้วย ในขณะที่ ผู้นำซึ่งมีบุคลิกภาพด้านลบก็อาจเกิดผลกระท่อการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลิกภาพเป็นทั้งสิ่งที่แสดงออกให้เห็นได้ภายนอกและอยู่ภายในมิอาจเห็นได้ หากผู้นำมิได้แสดงพฤติกรรมออกมา จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพของผู้นำ

คุณลักษณะของผู้บริหารนั้น เป็นเรื่องที่ต้องที่ผู้บริหารหรือผู้ที่ทำงานในฐานะสมาชิกของกลุ่มและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำที่ได้ทั้งงานและน้ำใจ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดกับผู้ร่วมงาน กับสังคม อาจหมายถึงหลักมนุษยสัมพันธ์ก็ได้ เพราะความสัมพันธ์ เป็นวิธีจูงใจคนให้ทำงานตามจุดหมายเพื่อให้เกิดมนุษยเกิดความพอใจ และช่วยให้

²⁵ พรนพ พุกกะพันธ์, ภาวะผู้นำและการจูงใจ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544), 18.

งานขององค์กรสำเร็จตามจุดประสงค์ อีกประการหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ คือ การสร้างความร่วมมือเนื่องจากความร่วมมือเป็นลักษณะของสถานการณ์ที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยจุดหมายของผู้ร่วมมืออาจไม่ใช่สิ่งเดียวกันแต่การร่วมมือกันเพื่อไปให้ถึงจุดหมายร่วมกันเป็นความพอใจของสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน ซึ่งความร่วมมือนี้เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการสร้างให้เกิดขึ้นเพราะเป็นสิ่งที่นำความสำเร็จก้าวหน้าขององค์กรพัฒนางานด้วยสภาพการทำงานเป็นทีม

ประเวศ วะสี เสนอว่า ผู้นำซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการแก่สังคมของตน อันจะนำความก้าวหน้าและความเป็นกลุ่มก้อนทางวิชาการให้เกิดในสังคมของตน พลังของสังคมจะช่วยแก้ไขปัญหาสังคมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพในทิศทางที่เหมาะสม²⁶

อัจฉรา สุขารมณีย์ เสนอถึงศิลปะแห่งการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะเริ่มที่การยอมรับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานร่วมกันมีความเข้าใจวิธีการทำงานร่วมกัน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน ยอมรับในความเป็นผู้นำของกันและกัน รวมทั้งมีความรู้สึกว่าจะแต่ละคนมีความสำคัญต่องานและเป็นประโยชน์ต่องานนั้น อนึ่ง การมีส่วนร่วมกับสังคม ผู้บริหารก็ต้องให้ความสำคัญเช่นกัน²⁷

กรณีศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตท

ในช่วงปี ค.ศ. 1945 นักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโฮไอ ได้ทำการศึกษาวิจัยแบบเจาะลึก เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่ทำให้มีพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ในการนี้ คณะวิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่อธิบายพฤติกรรมผู้นำคือ Leadership Behavior Description Questionnaire - LBDQ ซึ่งเป็นผลงานของ John K. Hemphill และ Alvin E. Coons และได้รับการปรับปรุงและแก้ไขโดย Andrew W. Halpin ซึ่งแบบสอบถามที่มีข้อความเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ ได้ถูกนำไปให้ผู้ปฏิบัติในองค์กรต่างๆ ได้แก่ องค์กรทหาร พลเรือน และธุรกิจ พิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำ และเพื่อมุ่งจะค้นหาคำตอบเพื่ออธิบายว่าผู้นำต่างๆ แสดงพฤติกรรมผู้นำออกในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ อย่างไร โดยแยกคำถามไว้สองส่วนๆ และ

²⁶ ประเวศ วะสี, “ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข”, ผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 4 (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2542), 42-46.

²⁷ อัจฉรา สุขารมณีย์, “EQ : ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน”, ใน รวมบทความทางวิชาการ เรื่อง อีคิว (กรุงเทพฯ : DESKTOP, 2543), 121-122.

15 คำถาม ในแต่ละส่วนข้อคำถามจะสรุปความสัมพันธ์ของหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามจะเป็นผู้ให้คะแนนโดยการแจกแจงความถี่ของพฤติกรรมผู้นำที่ปฏิบัติในแต่ละข้อ²⁸ โดยแบ่งการปฏิบัติหน้าที่นั้นออกได้เป็น 2 ด้านใหญ่ ๆ คือ 1) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ร่วมงานในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน 2) พฤติกรรมของผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงาน และองค์การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบการกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน หลังจากที่ได้ Andrew W. Halpin ได้นำแบบสอบถาม LBDQ ไปใช้ศึกษาวิจัยดังกล่าวและได้พบหลักสำคัญเกี่ยวกับแบบสอบถาม LBDQ ดังนี้ คือ 1) การใช้เครื่องมือวิจัย LBDQ กับพฤติกรรมของผู้นำ ทั้งมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์ และมิติมุ่งกิจสัมพันธ์นั้น เป็นมิติของพฤติกรรมผู้นำขั้นพื้นฐาน 2) พฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีทั้ง 2 มิติ 3) ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามักจะประเมินพฤติกรรมของแต่ละฝ่ายไม่เหมือนกัน กล่าวคือ ผู้บังคับบัญชาจะเน้นมิติมุ่งกิจสัมพันธ์ ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาจะเน้นมิติด้านมิตรสัมพันธ์ จึงเกิดความขัดแย้งเสมอๆ 4) รูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าสูงทั้ง 2 มิติ ช่วยให้เกิดการผสมกลมกลืนกัน มีความใกล้ชิดสนิทสนมและชัดเจนในการดำเนินงาน และมีความพึงพอใจที่จะเปลี่ยนแปลงทัศนคติของกลุ่ม 5) องค์การที่แตกต่างกัน จะมีรูปแบบที่แตกต่างกัน ซึ่งโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูง จะมีคะแนนสูงทั้ง 2 มิติ²⁹ และผลการวิจัยยังพบว่า พฤติกรรมผู้นำเมื่อพิจารณาในสองมิตินี้แล้ว แยกออกจากกันอย่างชัดเจน คะแนนที่สูงในมิติหนึ่ง ไม่จำเป็นต้องต่ำในอีกมิติหนึ่ง ผู้นำบางพวกมีลักษณะมุ่งกิจสัมพันธ์หวังผลงาน จึงเร่งกลุ่มในการทำงาน ในขณะที่อีกพวกหนึ่งมุ่งส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพในกลุ่มเป็นสำคัญ และบางพวกก็แสดงพฤติกรรมสูงทั้งสองมิติ

²⁸ Fred Luthans, Organizational Behavior (New York : Mcgraw – Hill Book Company, 1985), 477-478.

²⁹ Andrew W. Halpin ,Theory and Research in Administration (New York : Mcmillan Company , 1966), 97-98.

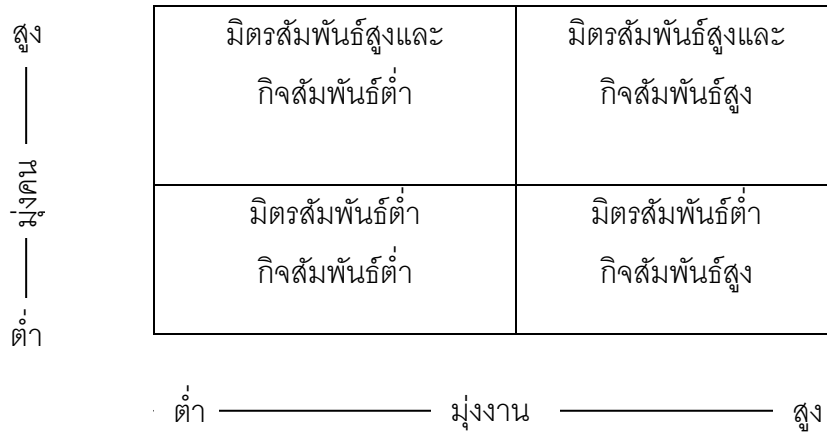
ขณะที่บางพวกก็แสดงพฤติกรรมสูงทั้งสองมิติ ขณะที่บางพวกแสดงพฤติกรรมน้อยทั้งสองมิติ เช่นกัน ในอัตราส่วนปริมาณต่างๆกัน³⁰ หลังจากมีการนำแบบสอบถาม LBDQ ไปใช้กับงานวิจัยที่กว้างขวางขึ้น บราวน์ (Brown) ได้ให้ข้อสังเกตว่า แม้ผู้บริหารสถานศึกษาจะได้คะแนนสูงทั้ง 2 มิติ และพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพอย่างไม่หยุดนิ่งก็ตาม อาจจะทำให้องค์การอ่อนแอลงในมิติหนึ่งและเข้มแข็งในอีกมิติหนึ่ง ซึ่งผลจากการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามดังกล่าว สามารถนำไปพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 รูปแบบ คือ 1) พฤติกรรมเน้นโครงสร้างภาระงาน 2) พฤติกรรมเน้นมิติสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมที่เน้นทั้งคนและงาน 4) พฤติกรรมที่ไม่เน้นทั้งคนและงาน 5) พฤติกรรมเน้นการผสมผสาน³¹ ซึ่งสอดคล้องกับความคิดเห็นของ ฮอย และ มิสเกล (Hoy and Miskel) คือ 1) แบบของผู้นำทั้งสองแบบ ที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม LBDQ ถือได้ว่าเป็นพฤติกรรมพื้นฐานของผู้นำ 2) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพมีแนวโน้มที่จะใช้แบบพฤติกรรมทั้งสองสูงทั้งคู่ 3) ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ จะประเมินพฤติกรรมของผู้นำตรงกันข้ามกัน คือ ผู้บังคับบัญชาของผู้นำ มักจะประเมินพฤติกรรมมุ่งกิจสัมพันธ์ ในขณะที่ผู้ใต้บังคับบัญชาประเมินพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ 4) แบบพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองมิติ จะเหมาะกับกลุ่มที่มีลักษณะเป็นเพื่อน ไม่เป็นทางการ มีวิธีการทำงานที่ชัดเจน และมีทัศนคติที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง 5) สถานที่แตกต่างกันจะเป็นตัวกำหนดหรือต้องการแบบผู้นำที่ต่างกันไป

กล่าวโดยสรุป การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตรท เป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งด้านกิจสัมพันธ์ (Initiation structure) และพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration) โดยใช้แบบสอบถามที่อธิบายพฤติกรรมผู้นำคือ Leadership Behavior Description Questionnaire – LBDQ

³⁰ Andrew W. Halpin, The leadership Behavior of school Superintendent (Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1959), 4.

³¹ Nancy J. Brown, "The relative contribution of organization climate, supervisory leadership and peer leadership to job satisfaction , performant and retention." Dissertation Abstracts International 50,9 (1967) : 284.

จากพฤติกรรมของผู้นำทั้งสองด้านดังที่กล่าวมาแล้ว เมื่อนำมาผสมผสานกันทำให้ได้แบบผู้นำ (Leadership style) ขึ้นอีก 4 แบบ ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 แกนพฤติกรรมทางการบริหาร (Ohio State Leadership Studies)

ที่มา : Andrew W.Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendents (Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago,1959),4.

บทที่ ๖ บทบาทของชุมชน

ความสำคัญของชุมชน

ชุมชนและโรงเรียนอยู่ในสังคมเดียวกัน ย่อมมีหน้าที่ช่วยเหลือเกื้อกูลไม่ปล่อยให้โรงเรียนจัดการศึกษาโดยลำพังฝ่ายเดียว ชุมชนจึงมีส่วนร่วมจัดการศึกษาด้วย จึงกล่าวได้ว่าชุมชนมีส่วนร่วมการดำเนินงานในโรงเรียน เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายของชุมชน โดยปริชา นิพนธ์พิทยา ให้ความหมายของชุมชนว่า เป็นการอยู่ร่วมกันของกลุ่มคนในพื้นที่หรือขอบเขตที่แน่นอน หรือมีความผูกพันซึ่งกันและกัน อันเป็นผลมาจากการที่มีกิจกรรมทางการผลิต วิธีการผลิตที่เหมือนหรือใกล้เคียงกันหรือเกี่ยวกุดกัน มีกิจกรรมทางสังคมและวัฒนธรรมที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคนภายในกลุ่ม และเกิดจากกลุ่มชาติพันธุ์ ประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อเดียวกันหรือใกล้เคียงกัน และรวมกับความคิดทางการเมืองหรือมีกระบวนการใช้การตัดสินใจร่วมกัน³² ส่วนประเวศ วัชรี ให้ความหมายไว้ คือ การรวมตัวของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์

³² ปริชา นิพนธ์พิทยา, การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536), 52.

ร่วมกัน อาจเป็นการรวมตัวกันตามพื้นที่หรือไม่ใช่ก็ได้ สมาชิกของชุมชนมีการติดต่อสื่อสารกัน มีความเชื่ออาทรต่อกัน มีการกระทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ และมีการจัดการ³³

แนวคิดการมีส่วนร่วมของชุมชน

ในการปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาในประเทศไทยในปัจจุบัน พระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้ระบุไว้ชัดเจนว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสถานศึกษา ในเขตพื้นที่โดยตรง³⁴ การดำเนินการดังกล่าว จะเป็นการกระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา จากส่วนกลางไปยังสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นและชุมชน โดยมุ่งหวังให้เป็นการเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาให้ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องและเป็นไปตามความต้องการของ ผู้เรียนตอบสนองความต้องการของผู้ปกครองและชุมชนมากที่สุด³⁵ และรุ่ง แก้วแดง นำเสนอการ ปฏิวัติการศึกษาไทยที่ละเอียดและค่อนข้างเป็นรูปธรรมในการนำไปปฏิบัติ โดยการปฏิวัติ การศึกษาไทยต้องหมุนกลับทั้งระบบการคืนการศึกษาให้ครอบครัว การคืนภูมิปัญญาไทยสู่ การศึกษาของชาติ การคืนอำนาจให้สถานศึกษาต้องอาศัยพลังความร่วมมือและการมีส่วนร่วม ของนักการศึกษา นักบริหาร นักวิชาการ ครู ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชนในการจัดการศึกษา การกระจายอำนาจการจัดการศึกษา วางระบบการตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐาน การกำหนด ให้มีธรรมนูญโรงเรียน ระบบรูปการต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปคณะกรรมการ บริหารโรงเรียน³⁶

³³ ประเวศ วะสี, ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุน การวิจัย, 2537), 20.

³⁴ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542), 21.

³⁵ อุทัย บุญประเสริฐ, “การบริหารจัดการที่สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”, ใน เอกสารประชุมสัมมนาจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (14 ธันวาคม 2542) : 25.

³⁶ รุ่ง แก้วแดง, ปฏิวัติการศึกษาไทย (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2542), 273.

เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันบ้านของชุมชน เพื่ออบรมสั่งสอนให้แก่บุตรธิดาของชุมชนนั้นๆ เมื่อเด็กจบออกมาต้องใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ ชุมชนจึงสมควรมีสิทธิมีส่วนที่จะรับรู้ และมีส่วนได้ส่วนเสียจากผลผลิตของโรงเรียน จึงเป็นหน้าที่ของชุมชนที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียนตามบทบาทที่มีข้อผูกพันระหว่างชุมชนกับโรงเรียน สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ แสดงแนวคิดว่า บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 2) กำหนดนโยบายเป้าหมายในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา 3) การประชาสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครองและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การตรวจสอบการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้บริการและการปฏิบัติงานของโรงเรียน³⁷

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนไว้ว่า 1) การสำรวจความต้องการ คือ สำรวจข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการของโรงเรียน วิเคราะห์สภาพของโรงเรียนโดยการซักถาม สังเกต สัมภาษณ์ 2) กำหนดมาตรฐานของโรงเรียน โดยยึดมาตรฐานของ สปช. มาตรฐานตามที่คณะรัฐมนตรีประกาศ และมาตรฐานที่เกิดจากความต้องการของชุมชน 3) การวางแผนพัฒนาคือการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียนที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของชุมชนโดยการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี 4) กิจกรรมการปฏิบัติแนวทางการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียน 5) การประเมินผลคือ การประเมินแนวทางปฏิบัติด้านต่างๆ ของการบริหารจัดการโรงเรียนเน้นผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียนเป็นสำคัญและ 6) การสรุปผลการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ การนำผลการประเมินมาใช้เพื่อพัฒนาและปรับปรุงข้อบกพร่องที่เกิดจากการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนยุทธศาสตร์³⁸ เพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียน โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เกิดประโยชน์

³⁷ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 15-16.

³⁸ เรื่องเดียวกัน, 25-29.

สูงสุดต่อผู้เรียนและชุมชนอย่างแท้จริงนั้น ชุมชนและโรงเรียนควรทบทวนกระบวนการทำงานร่วมกัน

ผลที่ได้จากการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ ว่า 1) ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มศักยภาพสอดคล้องกับความถนัดความสนใจและความสามารถของตนเอง ได้เรียนรู้วิธีแสวงหาความรู้ มีความสุขในการเรียนรู้และรักที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิต 2) ครูมีความรู้ ความเข้าใจ เมื่อประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอน โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยให้ผู้เรียนมีความสุข ผู้สอนก็มีความสุขและเรียนรู้ให้พัฒนาเป็นครูอาชีพ 3) ผู้ปกครองรู้และเข้าใจความถนัด ความสนใจ ความสามารถและศักยภาพในการศึกษา เรียนรู้ของผู้เรียน มีความเข้าใจบทบาทของคนในการส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ตลอดจนมีความสุขที่ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนา การศึกษาเรียนรู้ของผู้เรียน 4) ผู้บริหารได้พัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียนเป็นโรงเรียนที่แท้จริง ไม่ใช่โรงเรียนและได้ใช้กระบวนการบริหารที่นักเรียน ครู ผู้ปกครอง ชุมชนมีส่วนร่วม 5) ชุมชนและสังคมมีส่วนร่วมจะได้พลเมืองที่มีคุณภาพ ศักยภาพและมีสำนึกรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชน สังคมและประเทศชาติ และ 6) องค์กรอื่นๆ ได้มีส่วนช่วยประเทศในการพัฒนาบุคคลที่จะเป็นพลเมืองที่ดีมีคุณภาพและศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศต่อไป³⁹

การเปลี่ยนแปลงเป็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ถ้าเรารู้เท่าทันและปรับตัวได้ ความปกติสุขของการดำเนินชีวิตก็จะมีได้อยู่เสมอ การปฏิรูปการศึกษา เป็นอีกการเคลื่อนไหวหนึ่งของสังคม ที่จะผลักดันให้เกิดการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งสามารถสร้างชุมชนทางปัญญาของคนให้มีศักยภาพในการเตรียมตัวสู่ออนาคตได้อย่างมั่นใจ อันเป็นการเตรียมการเชิงรุกของระบบสังคมที่เข้มแข็ง เส้นทางการปฏิรูปการศึกษาพร้อมเปิดโอกาสให้ครู ผู้บริหาร ชุมชนและทุกส่วนในสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษามีกระบวนการยุทธศาสตร์ที่หลากหลายที่ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสภาพชุมชนเพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

³⁹ สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543), 30-32.

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

การวิจัยเรื่องคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ชุมชนต้องการ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าจากเอกสาร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

อุมาพร บุญญาวิโรจน์ ศึกษาเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในทัศนะของผู้บริหารเทศบาล ผู้ปกครองและครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสมรรถนะผู้บริหารควรมีความรอบคอบ กระตือรือร้น ตื่นตัว มีไหวพริบปฏิภาณ ด้านความสำเร็จ ผู้บริหารควรจบการศึกษาอย่างน้อยปริญญาตรี มีความรู้ความสามารถในการจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ประารถนาให้งานก้าวหน้า ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารให้ความร่วมมือผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพ ผู้บริหารควรเป็นที่ชื่นชอบของบุคคลในสังคม เป็นแบบอย่างที่ดี มีเกียรติ มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ ด้านสถานการณ ผู้บริหารควรมีจิตใจมั่นคงควบคุมอารมณ์ได้ดี⁴⁰

พจนารัตน์ สัทมนตรี ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือกรมอาชีวศึกษาต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ในเรื่องคุณลักษณะส่วนตัว และคุณลักษณะทางด้านวิชาการ ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิค โดยคุณลักษณะส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายลำดับความพึงประสงค์สูงสุดไปหาต่ำสุดแต่ละด้านเป็นดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านร่างกายและจิตใจ อยู่ในระดับมาก ส่วนลักษณะทางด้านวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับความพึงประสงค์สูงสุด

⁴⁰ อุมาพร บุญญาวิโรจน์, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในทัศนะของผู้ปกครองและครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 2” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2538), บทคัดย่อ.

ไปหาต่ำสุดแต่ละด้านเป็นดังนี้ ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรู้ทางวิชาการทั่วไปและประสบการณ์ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก⁴¹

นพนิตย์ ชันบุญใส ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนด้านวิชาชีพและด้านส่วนตัว โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก⁴²

จิราภรณ์ วุฒิมักดี ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ผู้บริหารควรมีอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวิสัยทัศน์กว้างไกล กล้าตัดสินใจ รับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตนเอง ปฏิบัติต่อร่วมงานด้วยความเสมอภาค มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารเป็นอย่างดี และมีความรอบรู้ทันเหตุการณ์ ข่าวสาร เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่มีผลต่อตัวเองและหน้าที่การงาน สำหรับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 6 ด้านตามแนวความคิดเห็นของครู อาจารย์ ที่ผู้บริหารควรมี อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านภาวะผู้นำ และด้านพฤติกรรม ส่วนคุณลักษณะที่ผู้บริหารควรมีในระดับมาก ได้แก่ ด้านความรู้ทางวิชาชีพ ด้านความรู้ทางวิชาการทั่วไป และด้านมนุษยสัมพันธ์⁴³

⁴¹ พจนารถ สีหมนตรี, "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยเทคนิคตามความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์ วิทยาลัยเทคนิคในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรมอาชีวศึกษา" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง, 2541), บทคัดย่อ.

⁴² นพนิตย์ ชันบุญใส, "คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2541), บทคัดย่อ.

⁴³ จิราภรณ์ วุฒิมักดี, "คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครู อาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), บทคัดย่อ.

กมล ศรีมาตร ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารตามมาตรฐานที่ 20 ผู้บริหารมีภาวะผู้นำและมีความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งมีคุณลักษณะ 29 ข้อ คือมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถสูงใจ กล้าตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว สามารถสร้างทีมงาน ใช้อำนาจโดยไม่ทำให้ผู้อื่นรู้สึกว่าคุณบังคับ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำงาน มีความฉลาด ไหวพริบดี สามารถสร้างขวัญ กำลังใจได้ สามารถประนีประนอมและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี มีความสามารถแก้ปัญหาการบริหารได้ดี มีความสามารถด้านการสื่อสาร เลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน เป็นเพื่อนร่วมงานที่ดี ไม่เห็นแก่ตัว ชมเชยผู้ร่วมงาน ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อหน้าผู้อื่น มีบุคลิกภาพดีปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถประสานงาน ควบคุม ติดตามประเมินผลงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิเสรีภาพผู้อื่น มีเหตุผลและเข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเอง ตามความคิดเห็นของครูอยู่ในระดับมากทุกข้อ และมีแนวโน้มไปทางระดับปานกลาง⁴⁴

สุริยา ทรัพย์เจริญ ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏเป็นรายด้าน 5 ด้านคือ 1.ด้านความเป็นผู้นำ ผู้บริหารควรมีความรับผิดชอบ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2.ด้านบุคลิกภาพ ควรเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ กระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ 3.ด้านความรู้และทักษะการบริหาร ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวางแผนและปฏิบัติงาน สนใจติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการศึกษาอยู่เสมอ เข้าใจภาระงานของโรงเรียน 4.ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีความจริงใจและเปิดเผยต่อผู้ร่วมงาน ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น 5 ด้าน คุณธรรม ผู้บริหารควรมีความซื่อสัตย์ ปฏิบัติตนในสิ่งดีงามเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดในชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ เมื่อศึกษาในภาพรวมทุกด้านเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏควรมีคุณลักษณะตามลำดับคือ ด้านคุณธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้และทักษะการบริหาร และด้านความเป็นผู้นำ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของอาจารย์ชายและอาจารย์หญิง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

⁴⁴ กมล ศรีมาตร, “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544), บทคัดย่อ.

ระดับ .05 อยู่ 4 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้และทักษะการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านคุณธรรม ส่วนคุณลักษณะที่ระดับ .05 และอายุงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อาจารย์มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารทั้ง 5 ด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และอายุงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อาจารย์มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้บริหารทั้ง 5 ด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05⁴⁵

พระวันชัย แสงจันทร์ ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถเรียงข้อมูลจากมากไปน้อย ดังนี้ คุณลักษณะทางด้านบุคลิกภาพ ด้านการศึกษา ด้านคุณธรรม และด้านความสามารถ⁴⁶

นิโรธ นีวัตวงศ์ ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี 6 ด้าน ทุกด้านค่าร้อยละสูงสุดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาลำดับที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นแต่ละด้าน พบว่า ด้านวิชาการมีความรอบรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่างๆ และความเคลื่อนไหวทางการศึกษา ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความคิดไกล ใจกว้าง พร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลง ด้านความสามารถเชิงบริหาร การส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีอารมณ์ขัน ยิ้มแย้มแจ่มใสเป็นมิตร

⁴⁵ สุธิรา ทรัพย์เจริญ, “ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544), บทคัดย่อ.

⁴⁶ พระวันชัย แสงจันทร์, “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ : กรณีศึกษา โรงเรียนเคหะทุ่งสองห้องวิทยา 1” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกริก, 2545), บทคัดย่อ.

กับทุกคน ด้านคุณธรรม มีพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตาและอุเบกขา ด้านความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบสูง มีความเชื่อมั่นในตนเอง⁴⁷

ถนัด วิภวกานต์ ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจํามากไปน้อย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีลักษณะตามลำดับ ดังนี้ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านพื้นฐานครอบครัวและส่วนตัว ด้านวิชาการและวิชาชีพ⁴⁸

กฤษณะ สุมาลย์โรจน์ ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม มีความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน คุณลักษณะด้านคุณธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำด้านบริหารจัดการและด้านวิชาการตามลำดับ⁴⁹

⁴⁷ นิโรธ นีวัตวงศ์, “ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), บทคัดย่อ.

⁴⁸ ถนัด วิภวกานต์, “ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่” (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545), บทคัดย่อ.

⁴⁹ กฤษณะ สุมาลย์โรจน์, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2545), บทคัดย่อ.

จักรี นิลวิสุทธิ ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาตามความคาดหวังของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในกลุ่มภาคกลาง พบว่า

- 1) ด้านบุคลิกภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาตามความคาดหวังของผู้บริหารและครู-อาจารย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ความซื่อสัตย์ มีเกียรติเชื่อถือได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่า ด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่ดี และเป็นแบบอย่างสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ด้านทักษะการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและพบว่า ด้านความสามารถในการบริหารงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4) ด้านวิชาชีพ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และพบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจในหลักการบริหารสถาบันอาชีวศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด⁵⁰

บังอร อินทราณี ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน⁵¹

ยุวดี ทำมาหากิน ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดกิจกรรม และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า คุณลักษณะของผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมาก⁵²

⁵⁰ จักรี นิลวิสุทธิ, “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาตามความคาดหวังของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในกลุ่มภาคกลาง “(วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2546), บทคัดย่อ.

⁵¹ บังอร อินทราณี, “ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา5” (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2546), บทคัดย่อ.

⁵² ยุวดี ทำมาหากิน, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดกิจกรรม และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ” (สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

วาสนา สามศรีทอง ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12 พบว่า คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณลักษณะของผู้บริหารส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน โดยภาพรวม คือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์⁵³

งานวิจัยต่างประเทศ

แมคนูสัน (Magnuson) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ คุณลักษณะด้านอาชีพ และคุณลักษณะส่วนตัว พบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพตนเองสามารถมอบหมายงานได้เหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นมิตร มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่น สามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม และในส่วนของคุณลักษณะส่วนตัวนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีเหตุผล มีวิจรรณญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้ เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ใช้อารมณ์ เป็นมิตร อารมณ์ขัน เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตา⁵⁴

มาเลอร์ (Marler) ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรมีบทบาทหน้าที่สำคัญ 6 ประการ คือ 1) เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ประสานงานให้กับการนิเทศ และวางโครงการศึกษา 2) ต้องมีลักษณะความเป็นผู้นำทั้งด้านส่วนตัวและด้านวิชาชีพ 3) มีความเป็นกันเองกับนักเรียนและเข้าใจ

⁵³ วาสนา สามศรีทอง, "คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12" (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2546), บทคัดย่อ.

⁵⁴ W.G. Maguson, "The Characteristics of Successful School Business Managers", Doctoral Dissertation (Los Angeles :University of Southem California, 1971): 4-A.

ปัญหาของนักเรียน 4) ฝึกนักเรียนให้มีระเบียบวินัย และใช้ระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดเมื่อจำเป็น
5) วางตัวเป็นกลาง และ 6) มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคณะและช่วยเหลือครูในโรงเรียน⁵⁵

เวสเลย์ (Wesley) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างวิธีการบริหารงานกับอายุและบุคลิกภาพลักษณะบางประการของศึกษาธิการในรัฐเพนซิลเวเนีย พบว่า อายุกับบุคลิกภาพลักษณะกับวิธีการบริหาร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญโดยสรุปได้ดังนี้ ศึกษาธิการที่มีอายุมากแบบอย่างการบริหารงานที่แตกต่างกันไปจากศึกษาธิการที่มีอายุน้อย และองค์ประกอบแห่งบุคลิกลักษณะที่สำคัญที่ส่งผลต่อการบริหารงานของศึกษาธิการ คือเป็นผู้อารมณ์มั่นคงชอบการแข่งขัน มีความรู้ลึกซึ้งคิดจิตใจสูง รับผิดชอบต่อการศึกษาต่อสื่อความหมายได้ไว รอบคอบและมีความเป็นตัวเอง ส่วนศึกษาธิการที่มีอายุมาก กับศึกษาธิการที่มีอายุน้อย ใช้แนวทางการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป⁵⁶

พรีเซล (Pressel) ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ซึ่งวัดองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน โดยเครื่องมือของแคทเทลกับสิ่งที่จำเป็นในการเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา เป็นผู้ที่มีจิตใจอ่อนโยนน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจะให้ความอบอุ่นแก่เพื่อนร่วมงานได้มากกว่าผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ผู้บริหารที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกจะยึดกลุ่มเป็นสำคัญ ขณะที่ผู้บริหารทั่วไปชอบการแสดงออก ให้ความรู้ลึกซึ้งอบอุ่นแก่เพื่อนร่วมงาน ฉลาด ปรับตัวได้ดี รู้จักใช้อำนาจ มีจิตใจที่อ่อนโยน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม นอกจากนี้ยังพบว่าผู้บริหารการศึกษาที่มีลักษณะความเป็นผู้บริหารและเป็นผู้กระตุ้นเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้มากกว่าผู้บริหารด้านอื่น⁵⁷

⁵⁵ H.R. Marler, "The High school as Perceived by Group of Students form 13 school in Utah," Dissertation Abstracts International .23(January 1973):3194-A.

⁵⁶ Charles K. Wesley , " The relationship Among Management Age and personality Traits of Selected Pennsylvania Public School Superintendent" Dissertation Abstracts International 43.5 (November 1982) : 1310.

⁵⁷ D. A.Pressel, "A Study of the Relationship between Personality Traits as Measured by Cattell's 16 Personality Factors and Aspirations for Leadecship". Dissertation Abstracts International , 47 (November 1986): 156-A.

เซงค์ (Cheng) ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของครูใหญ่ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน โดยศึกษาโรงเรียนระดับประถมศึกษา 190 แห่งของฮ่องกง พบว่า ภาวะผู้นำของครูใหญ่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรูปของการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังส่งผลอย่างสูงต่อประสิทธิผลขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความสัมพันธ์ของครูใหญ่และครู และการปฏิบัติงานของครูและนักเรียน⁵⁸

จากงานวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีคุณลักษณะผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะต่างๆ นี้เป็นสิ่งสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และผู้ร่วมงานต่างมีความต้องการให้ผู้บริหารของตนมีคุณลักษณะผู้นำ

สรุป

คุณลักษณะของผู้บริหารเป็นการแสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงาน โดยความมีมนุษยสัมพันธ์ ความมีคุณธรรม เป็นต้น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และที่สำคัญ คือ เป็นการสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานด้วย ทั้งนี้คุณลักษณะของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องยึดแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เนื่องจากชุมชนถือว่าเป็นผู้มีบทบาทในการกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา การที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็น ต้องมีคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี อีกทั้งต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการสนับสนุนแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารด้วย ซึ่งจะส่งผลทำให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากการบริหารงานนั้น ต้องอาศัยทั้งคนและงานให้เกิดความสัมพันธ์สอดคล้องกัน โดยฮาลปิน (Halpin) ซึ่งได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพของผู้บริหาร คือ Leadership Behavior Description Questionnaire (LBDQ) ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพที่มุ่งกิจสัมพันธ์ และ 2) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้วิจัย ได้นำคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีความสอดคล้องกับประสิทธิภาพของการบริหารมาประยุกต์เพื่อเป็นทฤษฎีในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

⁵⁸ Y.C. Cheng, "Principal's Leadership as a Critical Factor for School Performance." *School effectiveness and school improvement* , 5(March 1994): 299–317.

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์ของชุมชน 2) เพื่อทราบประสิทธิผลและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยมีโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 เป็นหน่วยวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย ครู ผู้ปกครองนักเรียน และผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น ดำเนินการวิจัย ประกอบด้วย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย และระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จึงได้กำหนดขั้นตอนสำหรับการดำเนินการวิจัยไว้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย

ศึกษาปัญหาและความต้องการจากสภาพความเป็นจริง จากตำรา เอกสาร ข้อมูลสถิติ พร้อมกับแหล่งข้อมูลต่างๆ ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินการวิจัย

ดำเนินการนำเครื่องมือการวิจัย ที่ผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของ ชวนชม ชินะดังกูร ไปทดลองใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (reliability) พร้อมสามารถนำไปเก็บข้อมูลโดยใช้เป็นแบบสอบถามผู้ให้ข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย

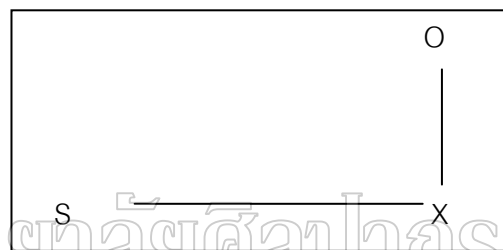
รายงานความก้าวหน้า เสนอต่อคณะกรรมการผู้ควบคุมสารนิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ ตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขงานวิจัยตามที่คณะกรรมการให้ข้อเสนอแนะ แล้วจัดทำรายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขออนุมัติหัวข้อ และดำเนินการตามขั้นตอนต่างๆจากนั้น ทำการสอบวิทยานิพนธ์ทั้ง 5 บท และปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นเพิ่มเติมและส่งงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แผนแบบการวิจัย ประชากร ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย รายละเอียดดังนี้

แผนแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ที่มีแผนแบบการวิจัยในลักษณะกลุ่มตัวอย่างเดียว ศึกษาสภาวะการณ์ ไม่มีการทดลอง (The one shot, non experimental case study) ซึ่งเสนอเป็นแผนผังได้ ดังนี้



- | | |
|-----------|----------------------------|
| S หมายถึง | ประชากร |
| X หมายถึง | ตัวแปรที่ศึกษา |
| O หมายถึง | ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา |

ประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในการวิจัยไว้ คือ โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2 จำนวน 12 โรงเรียน

ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 60 คน/รูป ประกอบด้วยผู้ปกครองนักเรียนซึ่งเป็นพ่อแม่หรือบุคคลผู้ทำหน้าที่ให้การอบรม ดูแล เลี้ยงดูนักเรียน จำนวน 24 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นซึ่งเป็นที่ปรึกษา ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตร กำนัน นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ในเขตบริการของอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 24 คน และนักบวชซึ่งเป็นบุคคลที่อุปสมบทในพระพุทธศาสนา ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสในเขตบริการของอำเภอพุทธมณฑล จำนวน 12 รูป ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนประชากรและผู้ให้ข้อมูล

ประชากร โรงเรียน	ผู้ให้ข้อมูล			
	ผู้ปกครอง	ผู้ทรงคุณวุฒิ	นักบวช	รวม
1. โรงเรียนบ้านครองมหาสวัสดิ์	2	2	1	5
2. โรงเรียนวัดสุวรรณาราม	2	2	1	5
3. โรงเรียนรัตนโกสินทร์	2	2	1	5
4. โรงเรียนวัดศาลวัน	2	2	1	5
5. โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล	2	2	1	5
6. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย	2	2	1	5
7. โรงเรียนบุญศรีสวัสดิ์	2	2	1	5
8. โรงเรียนบ้านครองสว่างอารมณ์	2	2	1	5
9. โรงเรียนบ้านคลองโยง	2	2	1	5
10. โรงเรียนวัดมะเกลือ	2	2	1	5
11. โรงเรียนฟ้าใสวิทยา	2	2	1	5
12. โรงเรียนพรละมัย	2	2	1	5
รวม	24	24	12	60

ตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรพื้นฐาน เป็นตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพการทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะและการศึกษา

2. ตัวแปรที่ศึกษา เป็นตัวแปรเดียวกับคุณลักษณะที่สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บริหาร (Leadership Behavior Description Questionnaire - LBDQ) ตามแนวความคิดของ ฮาลปีน (Halpin) ซึ่งประกอบด้วย

2.1 ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมอบหมายงานและความรับผิดชอบการกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน

2.2 ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ร่วมงานในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทร ห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานะและการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบสอบถามของชวนชม ชินะตั้งกูร¹ ที่สร้างจากแนวคิดของ ฮาลปิน (Halpin) ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 มีลักษณะเป็นแบบจัดอันดับคุณภาพ 5 ระดับของไลเคิร์ต (Likert's five rating scale)² โดยกำหนดค่าระดับคะแนนของช่วงน้ำหนักเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน
ระดับ 4 หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับมาก มีน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับ 3 หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับระดับปานกลาง มีน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับ 2 หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับน้อย มีน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับ 1 หมายถึง	คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับน้อยที่สุด มีน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

¹ชวนชม ชินะตั้งกูร, การประเมินประสิทธิภาพของผู้บริหารและบรรยากาศขององค์การ ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครปฐม(นครปฐม : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2526), 112-114.

²พวงรัตน์ ทวีรัตน์, วิจัยวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์เกอร์ปรีนแอนด์มีเดียร์, 2538), 114-115.

ในตอนท้ายของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน

การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ศึกษาวรรณกรรม หลักการ แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน และนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลกำหนดโครงสร้างตามความเหมาะสม เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามและนำมาประยุกต์จากแบบสอบถามของชวนชม ชินะตั้งกูร ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน

ขั้นที่ 2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (try out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามกับผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นและ นักบวช ในสถานศึกษา อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม รวมทั้งสิ้น 36 คน

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาคำนวณหาความเชื่อมั่น (reliability) ตามวิธีการ ของครอนบาค (Cronbach)³ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น = 0.9378

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้ 1) ทำหนังสือบันทึกถึงบัณฑิตวิทยาลัยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาและภาควิชาการบริหารการศึกษาเพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้ออกหนังสือถึงผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น และนักบวชเพื่อตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนแล้วได้มีการดำเนินการโดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดระเบียบข้อมูลและลงรหัส และนำข้อมูลดังกล่าวคำนวณค่าทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (statistical package for social science)

³ Lee J. Cronbach, Essentials of Psychological Testing, 3rd ed. (New York: Harper & Row Publisher, 1974), 161.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยคำนวณค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชนใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูล ทั้งนี้ ในการกำหนดมาตราส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลใช้มาตราส่วนประเมินค่าตามแนวความคิดของ เบสท์ (Best)⁴ มีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 แสดงว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยได้เสนอคำอธิบายรายด้านเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์และด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์

⁴ John W. Best, Research in Education (New York: Prentice, Inc., 1970), 87.

สรุป

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน 2) เพื่อทราบประสิทธิผลและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 24 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น จำนวน 24 คน และนักบวช จำนวน 12 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามของชวชนม ชินะตั้งกูร ที่สร้างตามแนวคิดของของ ฮาลปิน (Halpin) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อทราบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน และ 2) เพื่อทราบประสิทธิผลและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน โดยผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของ ชวนชม ชินะตั้งกูร และได้ส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนต่างๆ จำนวน 12 โรงเรียน จำนวน 60 ฉบับ ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่นและนักบวช โดยได้รับเอกสารกลับคืนมาครบทุกฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100 ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน

ตอนที่ 3 ประสิทธิผลคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 60 คน/รูป ประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 24 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น จำนวน 24 คน และนักบวช จำนวน 12 รูป จำแนกตามเพศ อายุ สถานะและการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	ผู้ปกครองนักเรียน		ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น		นักบวช		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ								
1.ชาย	12	50.00	16	66.67	12	100	40	66.67
2.หญิง	12	50.00	8	33.33	-	-	20	33.33
รวม	24	100.00	24	100.00	12	100.00	60	100.00
อายุ								
1. น้อยกว่า 30 ปี	4	16.67	2	8.33	2	16.67	8	13.34
2. 30 – 50 ปี	16	66.67	16	66.67	6	50.00	38	63.33
3. 51 ปีขึ้นไป	4	16.66	6	25.00	4	33.33	14	23.33
รวม	24	100.00	24	100.00	12	100.00	60	100.00
การศึกษา								
1.ต่ำกว่าปริญญาตรี	15	62.50	14	58.33	7	58.34	36	60.00
2.ปริญญาตรี	6	25.00	9	37.50	4	33.33	19	31.67
3.สูงกว่าปริญญาตรี	3	12.50	1	4.17	1	8.33	5	8.33
รวม	24	100.00	24	100.00	12	100.00	60	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุอยู่ระหว่าง 30-50 ปี มากที่สุด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมา อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 และน้อยกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 13.34 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 31.67 และสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

เมื่อจำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ปกครองนักเรียนเป็นเพศชายและเพศหญิง มีจำนวนเท่ากัน อายุอยู่ระหว่าง 30 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี และ 51 ปีขึ้นไป มีจำนวนเท่ากัน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 62.50 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00

ด้านผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 เป็นเพศหญิง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 อายุอยู่ระหว่าง 30 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน

16 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 58.33 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50

ด้านนักบวช พบว่า เป็นเพศชายทั้งหมด จำนวน 12 รูป คิดเป็นร้อยละ 100 อายุอยู่ระหว่าง 30 – 50 ปี มากที่สุด จำนวน 6 รูป คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 4 รูป คิดเป็นร้อยละ 33.33 การศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 7 รูป คิดเป็นร้อยละ 58.34 รองลงมาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 4 รูป คิดเป็นร้อยละ 33.33

ตอนที่ 2 คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน

การวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน เพื่อตอบคำถามการวิจัย ข้อที่ 1 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ระดับใด โดยวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ และ ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จำแนกรายด้านและภาพรวมโดยการนำค่าเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวความคิดของเบสท์ (Best) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน

ลำดับที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1	ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์	3.51	0.31	มาก
2	ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์	3.61	0.30	มาก
รวม		3.58	0.51	มาก

(N = 12)

จากตารางที่ 4 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$, S.D = 0.51) ด้านมิตรสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.61$, S.D = 0.30) มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านกิจสัมพันธ์ ($\bar{X} = 3.51$, S.D = 0.31)

จากแบบสอบถาม จำนวน 30 ข้อนั้น แบบสอบถามอยู่ในรูปแบบการผสมผสานทั้งด้านมุ่งกิจสัมพันธ์และด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์ โดยจำแนกเป็น 2 คุณลักษณะ รายละเอียดดังตารางที่ 5 และ 6 ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร
ที่พึงประสงค์ของชุมชน ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์

(N = 12)

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร (มุ่งกิจสัมพันธ์)	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
6.	ผู้บริหารปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด	3.00	0.43	ปานกลาง
8.	ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่บกพร่อง	3.42	0.67	ปานกลาง
12.	ผู้บริหารมอบงานให้ครูทำตามความถนัดและความสามารถ ของครูแต่ละคน	3.92	0.67	มาก
13.	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดและมอบงานที่จะทำให้แก่ครู	3.75	0.62	มาก
14.	ผู้บริหารกดดันในมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู	3.42	0.67	ปานกลาง
15.	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลการปฏิบัติงานของตนเอง ให้ครูทราบ	2.67	0.65	ปานกลาง
16.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่ปรึกษาครู	2.75	0.75	ปานกลาง
17.	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของครู	3.67	0.49	มาก
18.	ผู้บริหารเน้นหนักถึงการทำงานให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่ กำหนด	3.83	0.58	มาก
20.	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานที่มีระเบียบแบบแผน	3.75	0.45	มาก
21.	ผู้บริหารพอใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ	3.92	0.51	มาก
22.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของ ตนเองที่มีต่อสถานศึกษา	3.50	0.67	มาก
24.	ผู้บริหารขอรับรองให้ครูปฏิบัติตามกฎและระเบียบข้อบังคับ ของสถานศึกษา	3.92	0.69	มาก
26.	ผู้บริหารชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายที่ตนเองต้องการจากผลการ ปฏิบัติงานของครู	3.67	0.49	มาก
28.	ผู้บริหารควบคุมครูให้ทำงานเต็มกำลังความสามารถของ แต่ละบุคคล	3.58	0.51	มาก
รวม		3.51	0.31	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารพอใจที่จะให้มีการเปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$, S.D = 0.51) รองลงมา คือ ผู้บริหารมอบงานให้ครูทำตามความ ถนัดและความสามารถของครูแต่ละคน ($\bar{X} = 3.92$, S.D = 0.67) ส่วนผู้บริหารปกครองผู้ร่วมงาน ด้วยมาตรการที่เฉียบขาด อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.00$, S.D = 0.43)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าระดับของคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์

(N = 12)

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร (มุ่งมิตรสัมพันธ์)	(\bar{X})	(S.D)	ระดับ
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครู	3.92	0.29	มาก
2.	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ครูเข้าใจอย่างชัดเจน	3.83	0.39	มาก
3.	ผู้บริหารทำในสิ่งที่ทำให้ครูเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมเป็น สมาชิกของสถานศึกษา	3.75	0.45	มาก
4.	ผู้บริหารนำความคิดเห็นใหม่ๆของตนมาหารือกับครู	3.67	0.49	มาก
5.	ในทัศนะของครู ผู้บริหารเป็นผู้ที่เปิดเผยและเข้าใจได้ง่าย	3.59	0.51	มาก
7.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของครู	3.83	0.89	มาก
9.	ผู้บริหารพูดจากับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่น่าเกรงขาม	3.00	0.60	ปานกลาง
10.	ผู้บริหารเอาแต่ใจตนเอง	2.50	0.80	ปานกลาง
11.	ผู้บริหารคอยจัดหาสวัสดิการให้แก่ครู	3.42	0.67	ปานกลาง
19.	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูทุกคนด้วยความเสมอภาค	3.67	0.65	มาก
23.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัธยาศัยดีและเข้ากับคนได้ง่าย	3.83	0.39	มาก
25.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองต่อครูระหว่างที่มีการสนทนากัน	4.00	0.43	มาก
27.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะต่างๆที่ได้จากครูมาใช้ในการ บริหารงาน	3.59	0.51	มาก
29.	ผู้บริหารปรึกษาขอความเห็นชอบต่อครูในเรื่องสำคัญต่างๆ ก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ	3.83	0.58	มาก
30.	ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิด	3.75	0.75	มาก
รวม		3.61	0.30	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานครปฐม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D = 0.30) เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้ความเป็นกันเองต่อครูระหว่างที่มีการสนทนา กัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D = 0.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครู ($\bar{X} = 3.92$, S.D = 0.29) และผู้บริหารเอาแต่ใจตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.50$, S.D = 0.80)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ใช้ประชากรที่เป็นโรงเรียนทั้ง 12 โรงเรียนในเขตพุทธมณฑล เป็นหน่วยวิเคราะห์ จำแนกแบบสอบถามออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ 15 ข้อ และ ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ 15 ข้อ เฉลี่ยผู้ให้ข้อมูลทั้ง 12 โรงเรียน ละคน 5 คน โดยการใช้โปรแกรม SPSS หาค่าความถี่ (frequency) และ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และประเมินประสิทธิผลของแต่ละโรงเรียนว่าอยู่ในระดับ ไต โดยกำหนดเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ ถ้า (+I.S, + Con) หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านมุ่ง กิจสัมพันธ์สูง (Initiation structure) และด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์สูง (Consideration) ถ้า (-I.S, + Con) หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ต่ำ(Initiation structure) และด้านมุ่งมิตร สัมพันธ์สูง (Consideration) ถ้า (+I.S, - Con) หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ สูง (Initiation structure) และด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ต่ำ (Consideration) และถ้า (-I.S, -Con) หมายถึง โรงเรียนมีประสิทธิผลด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ต่ำ (Initiation structure) และด้านมุ่งมิตร สัมพันธ์ต่ำ(Consideration) ซึ่งจากการหาค่าจำนวนแบบสอบถามรายข้อ(15) คูณกับจำนวนค่า ระดับ (5) แล้วนำผลลัพธ์ที่ได้บวกกับจำนวนรายข้อของด้านนั้นๆ (15) แล้วหารสอง จากนั้นนำ ค่าความถี่ (frequency) ของแบบสอบถามแต่ละโรงเรียนเปรียบเทียบกับค่า Minimum และ Maximum สามารถแสดงเป็นแผนภูมิ ดังนี้

- I.S	+ I.S	45
+ Con	+ Con	
- I.S	+ I.S	
- Con	- Con	

45

แผนภูมิที่ 3 แกนพฤติกรรมทางการบริหาร (Ohio State Leadership Studies)

ที่มา : Andrew W. Halpin, The Leadership Behavior of School Superintendents

(Chicago : Midwest Administration Center, The University of Chicago, 1959), 4.

จากการประเมินผลคุณลักษณะของผู้บริหารเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานสามารถจำแนกเป็นรายโรงเรียนได้ดังนี้

ตารางที่ 7 ประสิทธิภาพของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพุทธมณฑล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2

ประสิทธิผลการบริหารงาน ของผู้บริหาร	ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์		ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์	
	สูง (จำนวน)	ต่ำ (จำนวน)	สูง (จำนวน)	ต่ำ (จำนวน)
	11	1	11	1

จากตารางที่ 7 พบว่า ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหาร มีประสิทธิผลการบริหารงานสูงจำนวน 11 โรงเรียน มีประสิทธิผลการบริหารงานต่ำจำนวน 1 โรงเรียน

ตอนที่ 4 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

จากคำถามปลายเปิดการสำรวจความคิดเห็น และได้ข้อเสนอแนะจากชุมชนสามารถสรุปความต้องการของชุมชนที่ประสงค์การบริหารงานจากผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

การสำรวจความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดด้านกิจสัมพันธ์ พบว่า ความต้องการของชุมชนที่พึงประสงค์ในตัวผู้บริหารนั้น คือ ต้องการเห็นผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงานและชุมชนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

จากการสำรวจความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิดด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ พบว่า ชุมชนต้องการเห็นผู้บริหารบริหารงานแบบกัลยาณมิตรโดยให้ความเป็นกันเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน 2) ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยใช้สถานศึกษาที่จัดการศึกษาช่วงชั้นที่ 1 และ 2 เป็นหน่วยการวิเคราะห์ (unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้ปกครองนักเรียน จำนวน 24 คน ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น จำนวน 24 คน และนักบวช จำนวน 12 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้ประยุกต์แบบสอบถามของชวชนม ชินะดังกูร ที่สร้างตามแนวคิดของฮาลปิน (Halpin) สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบถึงสภาพที่แท้จริง

สามารถนำไปใช้พัฒนาให้เกิดประโยชน์กับการบริหารงาน ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยซึ่งสามารถสรุปผลเป็นประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านมุ่งกิจสัมพันธ์
2. ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน พบว่ามีประสิทธิภาพสูง จำนวน 11 โรง และมีประสิทธิภาพต่ำ 1 โรง
3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน พบว่า ชุมชนต้องการเห็นผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น และต้องการเห็นผู้บริหารบริหารงานแบบกัลยามิตรโดยให้ความเป็นกันเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้ มีประเด็นที่สำคัญที่ควรนำมาพิจารณาเพื่อให้ทราบสภาพที่แท้จริงของคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารมุ่งมั่นในการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการร่วมจัดการศึกษาโดยให้รู้ถึงวิธีการบริหารงานในด้านต่างๆ ให้รู้ถึงรูปแบบกระบวนการจัดการเรียนการสอน และที่สำคัญให้เข้าถึงวิธีการทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นสิ่งยืนยันและเป็น การสร้างความมั่นใจให้กับชุมชน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนให้มากที่สุด มีการสร้างความสัมพันธ์ทั้งในด้านคนและด้านงานให้เกิดความ สอดคล้องกัน โดยการให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน รับฟังความคิดเห็น ตลอดถึงการมอบหมาย งานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุมารพร บุญญาวิโรจน์ ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล ในทัศนะของผู้บริหาร เทศบาล ผู้ปกครองและครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรให้ ความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน และควรเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตใจที่มั่นคงในการควบคุมอารมณ์ได้และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมล ศรีมาตร ที่ศึกษา เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารควรมีภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหาร จัดการ สามารถให้คำปรึกษาแนะนำงาน มีความฉลาด สร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานได้ สามารถประนีประนอมและแก้ปัญหาความขัดแย้งได้ดี มอบหมายงานตรงกับความสามารถของ ผู้ร่วมงาน สามารถประสานงาน ควบคุม ติดตามประเมินผลงาน ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น เคารพในสิทธิเสรีภาพผู้อื่น มีเหตุผลและเข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนเอง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ อาจเป็นเพราะผู้บริหารต้องการปกครองผู้ร่วมงานแบบฉันทที่พี่น้อง จึงให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน แสดงทัศนคติของตนให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน กล่าวทำในสิ่งที่ถูกต้องเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความภูมิใจที่ได้ร่วมเป็นสมาชิกของสถานศึกษา นำความคิดใหม่ๆของตนมาหารือกับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เป็นผู้ที่เปิดเผยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ในการสนทนา ก็ได้ใช้การพูดกับผู้ร่วมงานด้วยท่าทีที่เป็นกันเองแต่มีความน่าเคารพ มีอัธยาศัยดีเข้ากับคนได้ ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเสมอภาคด้วยความเป็นกันเอง ที่สำคัญยอมรับฟังความคิดเห็น

ของผู้ร่วมงานก่อนที่จะนำไปปฏิบัติ ดังที่ สโตกคิล (Stogdill) เสนอว่า คุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อการสร้างความร่วมมือ เนื่องจากความร่วมมือเป็นลักษณะของสถานการณ์ที่แต่ละคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยจุดหมายของผู้ร่วมมืออาจไม่ใช่สิ่งเดียวกันและการร่วมมือกันเพื่อให้ถึงจุดหมายร่วมกันเป็นความพอใจของผู้ร่วมงานในกลุ่ม ซึ่งต้องพึ่งพาอาศัยกัน ความร่วมมือนี้เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรต้องการสร้างให้เกิดขึ้น เพราะเป็นสิ่งนำความสำเร็จก้าวหน้ามาสู่องค์กร ส่วนด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ มีความเป็นไปได้ว่าผู้บริหารอาจต้องการปกครองผู้ร่วมงานด้วยมาตรการที่เฉียบขาด มีการตักเตือนการทำงานที่บกพร่องเพื่อให้ผู้ร่วมงานแก้ไขในโอกาสต่อไป มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานทำตามความถนัดและความสามารถของแต่ละคนโดยมีการกวดขันในมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ในบางครั้งอาจปฏิเสธที่จะอธิบายเหตุผลการปฏิบัติงานของตนเองให้ผู้ร่วมงานทราบด้วยเหตุผลบางประการ แต่มีจุดมุ่งหมายให้งานแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด ด้วยการสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้ร่วมงาน มีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงริเริ่มสิ่งใหม่ๆ อีกทั้งผู้บริหารได้มีการแจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อสถานศึกษาพร้อมกับขอความร่วมมือจากผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา ซึ่งองค์ประกอบต่างๆเหล่านี้เป็นเส้นทางในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ ดังที่ นพดล เจนอักษร ได้เสนอคุณลักษณะสำคัญของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ต้อง

- 1) มีความสามารถในการคิดคาดคะเน เรียนรู้จากประสบการณ์ได้ดี มีความคิดสร้างสรรค์ มุ่งอนาคต
- 2) มีความสามารถในการวางแผนเชิงกลยุทธ์
- 3) มีความสามารถวิเคราะห์ห้องค์กรที่ดี
- 4) เป็นผู้ไวต่อความเปลี่ยนแปลง ไม่ยึดติดกับสภาพที่เป็นอยู่
- 5) ใจกว้าง สามารถรับประสบการณ์ใหม่และส่งเสริมผู้ที่มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ

ประการสุดท้ายมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ทะเยอทะยานมุ่งหาความสำเร็จตลอดเวลา

2. ประสิทธิภาพคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน พบว่า มีประสิทธิผลสูงจำนวน 11 โรงเรียน และมีประสิทธิผลต่ำ 1 โรงเรียน อาจเป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีพื้นที่และความพร้อมการบริหารงานในด้านต่างๆ ที่แตกต่างกันไป เช่น ความพร้อมของผู้บริหาร ผู้ร่วมงาน และการสนับสนุนจากชุมชนภายนอก เป็นต้น ซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการบริหารงาน โดยเฉพาะสถานศึกษากับชุมชน ต้องอาศัยศักยภาพของทั้งสองฝ่ายเข้าสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกันจึงสามารถนำพาองค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเพราะหากสถานศึกษาได้รับความร่วมมือจากชุมชน จะเป็นสิ่งช่วยให้สถานศึกษามีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านวัตถุและการให้การศึกษาอบรมแก่นักเรียนเป็นอย่างดี สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องอาศัย

การมีส่วนร่วมจากประชาชน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เสนอไว้ว่าชุมชนเป็นผู้มีส่วนร่วมใน การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาเช่นกัน จากการทำหนดแผนงานในด้านการพัฒนาระบบบริหารและการจัดการศึกษา การรวมศูนย์อำนาจภายในส่วนกลางไปสู่การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและสถานศึกษาให้ประชาชน ชุมชน และองค์กรต่างๆ ในสังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการจัดการศึกษาสนองต่อความต้องการของบุคคล ชุมชนและสังคมได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

3. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน จากการสำรวจแบบสอบถามปลายเปิดด้านกิจสัมพันธ์ พบว่า ความต้องการของชุมชนที่พึงประสงค์ในตัวผู้บริหารนั้นอันดับแรก คือ ต้องการให้ผู้บริหารมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการสำรวจที่พบนั้น อาจเป็นเพราะชุมชนต้องการเห็นการบริหารงานของผู้บริหารให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ถึงแม้ว่า ผู้บริหารจะอยู่ในช่วงดำเนินการพัฒนาอยู่ กล่าวคือ การมอบหมายงานแต่ละครั้ง ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์ ความถนัดและความสามารถของผู้ร่วมงานก่อนที่จะมอบหมายงาน โดยการมอบหมายงานนั้น บางครั้งอาจจำเป็นต้องปรึกษาหารือหรือแจ้งในที่ประชุมเพื่อให้ผู้ร่วมงานรับทราบถึงนโยบายของสถานศึกษา เพราะเมื่อผู้ร่วมงานได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและความถนัดของตนเองแล้ว ผลงานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพ และตรงกับความต้องการของชุมชนด้วย สอดคล้องกับผลการวิจัยของแมคนูสัน (Magnuson) ที่ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนด้านอาชีพ พบว่า ในส่วนของคุณลักษณะด้านวิชาชีพนั้น ประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญ คือ การมีความสามารถติดต่อและเข้ากับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในสาขาวิชาชีพตนเองแก่สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสม ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นมิตร มีเวลาให้กับผู้ร่วมงาน มีความสนใจผู้อื่น สามารถวางแผนและจัดระบบงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และใช้อำนาจของตนได้อย่างเหมาะสม

ส่วนกรณีที่ชุมชนต้องการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา อาจจะเป็นเพราะชุมชนต้องการรู้ทิศทางและความเคลื่อนไหวของสถานศึกษา เพื่อมีส่วนร่วมในการนำความรู้ภายในท้องถิ่นมาพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้ชุมชนได้ร่วมจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เนื่องจากโรงเรียนเป็นสถาบันของชุมชนเพื่ออบรมสั่งสอนให้แก่บุตรธิดาของชุมชนนั้นๆ เมื่อเด็กจบออกมาต้องใช้ชีวิตอยู่ในชุมชนนั่นเอง ด้วยเหตุนี้ ชุมชนจึงควรมี

สิทธิ์มีส่วนร่วมรับรู้และเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงเรียน ตามบทบาทที่มีข้อผูกพันระหว่างชุมชนกับโรงเรียน ดังที่สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เสนอไว้ว่า บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่โรงเรียน รวมทั้งเป็นแหล่งเรียนรู้ต่างๆ 2) กำหนดนโยบายเป้าหมายในการจัดการศึกษาแก่สถานศึกษา 3) การประชาสัมพันธ์ สนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา ร่วมสร้างความรู้ความเข้าใจและเจตคติที่ถูกต้องแก่ผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ นำไปสู่การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ และ 4) การตรวจสอบการจัดการศึกษา เป็นการตรวจสอบจากผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนในเรื่องการวัดผลการปฏิบัติ การพัฒนาตนเองของครูและนักเรียน การปรับปรุงบรรยากาศการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การบริการและการปฏิบัติงานของโรงเรียน

ส่วนด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ พบว่า ต้องการเห็นผู้บริหารบริหารงานแบบกัลยาณมิตรโดยให้ความเป็นกันเองและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานและเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งถ้าผู้บริหารสามารถที่จะตอบสนองความต้องการและพัฒนาสิ่งต่างๆเหล่านี้ให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องแล้ว เป้าหมายขององค์การที่ตั้งไว้ก็จะสัมฤทธิ์ผล เพราะเมื่อผู้ร่วมงานมีกำลังใจในการทำงานแล้วการทำงานเป็นทีมแบบกัลยาณมิตรพร้อมกับความสามัคคีในหมู่คณะก็จะเกิดขึ้น ดังที่ สุธิรา ทรัพย์เจริญ ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหาร โรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ พบว่า ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีความจริงใจและเปิดเผยต่อผู้ร่วมงาน ใจกว้างไม่เห็นแก่ตัว รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และแมคนุสัน (Magnuson) ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้จัดการโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จโดยจำแนกคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนด้านคุณลักษณะส่วนตัวประกอบด้วยคุณลักษณะที่สำคัญคือ การมีเหตุผล มีวิจรรณญาณ มีความยุติธรรม ซื่อสัตย์ มีความรอบรู้ เป็นผู้มีความจริงใจ ไม่ใช้อารมณ์ เป็นมิตร อารมณ์ขัน เปิดเผย มีความเสมอต้นเสมอปลาย และมีความเมตตา

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้เสนอแนะการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นและพยายามที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยการเร่งพัฒนาทั้งด้านคนและด้านงาน แต่การที่จะพัฒนาสถานศึกษาให้เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่าง

ชัดเจนและรวดเร็ว นั้น เป็นสิ่งที่ทำได้ไม่่ง่ายนัก ฉะนั้น ผู้บริหารควรจัดระดับความคิดจากบุคคลทั้ง ภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อร่วมแสดงความคิดเห็นด้วยการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ตลอดจนการประชุมสนทนาเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน และผู้บริหารกับผู้ร่วมงาน เพื่อพัฒนา แก้ไขจุดบกพร่องและรองรับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. จากการสำรวจความต้องการของชุมชน พบว่า ชุมชนต้องการให้ผู้บริหารพัฒนางาน ในด้านต่างๆให้เกิดความสอดคล้องกัน ถึงแม้ว่า ผลการวิจัยที่พบ คุณลักษณะของผู้บริหารจะอยู่ใน ระดับมากก็ตาม แต่ชุมชนก็ไม่อาจที่รับรู้การบริหารงานได้อย่างถ่องแท้ ฉะนั้น ผู้บริหารควรแจ้ง นโยบายการบริหารงานของสถานศึกษาให้ชุมชนได้รับทราบข้อมูลข่าวสารอย่างต่อเนื่องในรูปแบบ ต่างๆที่ชัดเจน ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อรับฟังนโยบายและความเคลื่อนไหว ของสถานศึกษาตลอดถึงแจ้งแผนการพัฒนางานด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์เพื่อให้ทราบ โดยทั่วกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์สำหรับกรวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการวิจัย

ครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม

2. ควรศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชนเชิงคุณภาพ สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กมล ศรีมาตร. “คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของคุณ สังเกตสำนักงานการ
ประถมศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

กิติ ตย์คานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย, 2537.

กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการปฏิรูปการศึกษาในแนวทางการปฏิรูปสถานศึกษาให้เป็นโรงเรียน
ในอุดมคติตามองค์ประกอบที่กำหนดไว้ในบัญญัติ 10 ประการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
กรมการศาสนา, 2539.

กฤษณะ สุมาลย์โรจน์. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ตามความคาดหวังของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครปฐม, 2545.

จักรี นิลวิสุทธิ. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้อำนวยการสถาบันอาชีวศึกษาตามความคาดหวัง
ของผู้บริหาร และครู-อาจารย์ ในกลุ่มภาคกลาง.” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, 2546.

ฉลอง มาปรีดา. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮ้าส์. 2537.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร, การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี, 2540.

ถนัด วิภาวกันต์. “ความคิดเห็นของคุณเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด
สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอเหนือคลอง จังหวัดกระบี่.” วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

พนม พงษ์ไพบูลย์. “มองการศึกษาขั้นพื้นฐานไทยก่อนถึงปี 2000”. วารสารปฏิรูปการศึกษา 1, 8
(มกราคม 2542) : 8-12.

นิโรธ นีวัตวงศ์. “ความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับคุณลักษณะของ
ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในการพัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษาอำเภอชัยบุรี จังหวัดสุราษฎร์ธานี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์, 2545.

นภดล เจนอักษร. “วิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา.” สารบทความทางวิชาการเพื่อ
เสริมสร้างวิสัยทัศน์ให้ผู้บริหารการศึกษา. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบ
กฎหมาย, 2540.

นงนุช วงษ์สุวรรณ . การบริหารทรัพยากรมนุษย์. จันทบุรี : โครงการตำราสถาบัน ราชภัฏ
รำไพพรรณี, 2544.

นพนิตย์ ชันบุญใส. “คุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะ
กรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12.” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษา
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา,
2541.

บังอร อินทราณี. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับการ
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 5.”
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 2546.

ปรีชา นิพนธ์พิทยา. การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2536.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต, 2535.

ประไพพรรณ เชาว์รักษ์. “การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร.” วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหาร
การศึกษา 15, 6. (สิงหาคม-กันยายน 2539) : 2-3.

ประเวศ ะสี. “ภาวะผู้นำ พยาธิสภาพในสังคมไทยและวิธีแก้ไข”. ผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์มติชน, 2542.

ประเวศ ะสี. ยุทธศาสตร์ทางปัญญาแห่งชาติ. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย,
2537.

ประธาน สีสันต์. "การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับการปฏิบัติงาน
วิชาการด้านชุมชนในโรงเรียนมัธยมศึกษา : กรณีศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี".

วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2538.

พระธรรมปิฎก. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2542.

พระวันชัย แสงจันทร์. "คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา โรงเรียนเคหะ
ทุ่งสองห้องวิทยา 1." สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
เกริก, 2545

พรนพ พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, 2544.

ยุวดี ทำมาหากิน. "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับการจัดกิจกรรม
และการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ." สารนิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2546.

รุ่ง แก้วแดง. ปฏิวัติการศึกษาไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มติชน, 2542.

วาณิช ประทุมรัตน์. "ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามทัศนะของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครปฐม. "
วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2545.

วาสนา สามศรีทอง. "คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา 12". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,
2546.

วิจิตร อาสวกุล. เทคนิคมนุษย์สัมพันธ์, ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พริ้นติ้ง เฮ้าส์, 2542.

วัฒน์พร ระจับทุกข์. การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพฯ : บริษัท เลิฟ
แอนด์ลิฟเพรส จำกัด. 2541.

สุเมธี จันทร์หอม. "คุณลักษณะของผู้นำของศึกษานิเทศก์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ
สำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ เขตการศึกษา 6". วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยศิลปากร, 2538.

สุภาลักษณ์ บัญชรเทวกุล. วิธีเพื่อเป็นนายชั้นเยี่ยม. กรุงเทพฯ: แมคกรอ ฮิล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เอ็นเตอร์ไพรส์ อิงค์, 2540.

สุธิรา ทรัพย์เจริญ. “ความคิดเห็นของอาจารย์ที่มีต่อคุณลักษณะผู้บริหารโรงเรียนสาธิตสถาบันราชภัฏ”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2544.

สรียา พันธุ์วงศ์. “ภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. การปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา, 2543.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : อรรถพลการพิมพ์, 2544.

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรียุ.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวาน กราฟฟิค จำกัด, 2542.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. สังคมวิทยา: หลักการศึกษา วิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2537.

อมรชัย ตันติเมธ. ประมวลสาระชุดวิชาการบริหารการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2536.

ศิริพร พงษ์ศิริโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: หนจ.เทคนิค, 2540.

อุทัย บุญประเสริฐ. “การบริหารการจัดการที่สถานศึกษาในศตวรรษที่ 21”. เอกสารประชุม สัมมนาจัดโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (14 ธันวาคม 2542): 25.

อุมาพร บุญญาวิโรจน์. “คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลในทัศนะของผู้ปกครองและครูโรงเรียนเทศบาลในเขตการศึกษา2”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2538.

อัจฉรา สุขอารมณ์. "EQ: ความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการทำงาน". รวมบทความทางวิชาการ เรื่อง อีคิว. กรุงเทพฯ: DESKTOP, 2543.

อารี พันธุ์มณี. การพัฒนาคำคิดสร้างสรรค์สู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์, 2544.

ภาษาอังกฤษ

Barnard, Chester I. Organization and Management Cambridge. Massachusetts: Harvard University Press, 1969.

Bennis. Warren G. Managing the dream: reflections on leadership and change. Cambridge, Mass. : Perseus, 2000.

Best, John W. Research in Education . New York: Prentice, Ine., 1970.

Cheng, Y.C. "Principal's Leadership as a Critical Factor for School Performance." School effectiveness and school improvement , 5. (March 1994): 299–317.

Doll, Ronald C. Curriculum Improvement . Boston: Allyn and Bacon, 1968.

Flores, Thomas N. Fundamental in test and Measurement . Manila: Abive Publishing House, 1960.

Halpin, Andrew W. The Leadership Behavior of school Superintendent. Chicago Midwest Administration Center . The University of Chicago, 1959.

Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York: Mc Graw–Hill Book Company, 1961.

Drucker , Peter F. The Practice of Management. New York : Harper, 1958.

Pressel, D. A. "A Study of the Relationship between Personality Traits as Measured by Cattell's 16 Personality Factors and Aspirations for Leadership". Dissertation Abstracts International , 47. (November 1986): 156-A.

Quible, Zane K. The Administrative Office Management Function. 2nd ed. Westport Connecticut: Greenwood, 1980.

Reddin J. William. Effective Management by Objective : The 3-D Method of MBO. New York : McGraw-Hill, 1971.

Ruch, Floyd L. Psychology and Life . New Youk: Mcgraw hill Co., 1965.

- Wesley, Charles K. "The relationship Among Management Age and personality Traits of Selected Pennsylvania Public School Superintendent". Dissertation Abstracts International , 43.5 (November 1982): 1310.
- Sachs, Benjamin M. Education Administration : A Behavioral Approach . Boston: Houghton Mifflin Company, 1966.
- Sayles, Leonard R. Leadership: What Effective Manager Really Do and How They Do It U.S.A. : McGraw – Hill, Inc., 1979.
- Stadt, Ronald W. and others. Managing Career Education Programs. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hill Inc., 1973.
- Stogdill, Ralph M. Handbook of Leadership: A Survey of Theory and Research .New York: The Free Press, 1974.
- Yukl, G.A. Leadership in Organization. 2nd ed. New Jersey: Prentice Hall, 1989.

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก
มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสือขออนุญาต

ทดลองเครื่องมือ และเก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.203.2/0314

ภาควิชาการบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร
นครปฐม 73000

๒๒ เมษายน ๒๕๔๙

เรื่อง ขอตกลงเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไทยवास

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 35 ชุด

ด้วย นายอัคราทร สังมณีโชติ นักศึกษาระดับปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับอนุมัติให้ทำ
สารนิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน”

ในการนี้ภาควิชาการบริหารการศึกษา ใ้ขอความอนุเคราะห์ให้ นายอัคราทร สังมณีโชติ
ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือในสถานศึกษาของท่าน เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้
ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวนชม ชินะตั้งกูร)

หัวหน้าภาควิชาการบริหารการศึกษา

ฝ่ายธุรการ

โทร. 0 - 3421 - 9136

FAX 0 - 3421 - 9136

รายชื่อโรงเรียนสำหรับทดลองเครื่องมือ

1. โรงเรียนวัดไทยवास
2. โรงเรียนวัดริ้วราย
3. โรงเรียนบ้านหอมเกร็ด
4. โรงเรียนวัดกลางคูเวียง
5. โรงเรียนวัดทุ่งน้อย
6. โรงเรียนบ้านหนองบอน

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์



ที่ ศธ 0520.107 (นฐ) / 3177

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
พระราชวังสนามจันทร์ นครปฐม 73000

19 พฤษภาคม 2549

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคลองมหาสวัสดิ์

ด้วย นายอัครธร สังมณีโชติ นักศึกษาระดับปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะของ ผู้บริหารการศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน” มีความประสงค์จะขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ นักบวช และผู้ปกครองนักเรียนในโรงเรียนของท่าน เพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์ ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร จึงขอความอนุเคราะห์จากพระคุณเจ้าโปรดแจ้งผู้ทรงคุณวุฒิ นักบวช ผู้ปกครองนักเรียน ทราบ เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้แก่ศึกษาดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิสาข์ จิตวิตร)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ รักษาราชการแทน

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 0-3424-3435 , 0-3421-8788

รายชื่อโรงเรียนกลุ่มประชากร

1. โรงเรียนวัดศาลวัน
2. โรงเรียนรัตนโกสินทร์
3. โรงเรียนวัดสุวรรณาราม
4. โรงเรียนบ้านคลองมหาสวัสดิ์
5. โรงเรียนพรละมัย
6. โรงเรียนฟ้าใสวิทยา
7. โรงเรียนวัดมะเกลือ
8. โรงเรียนบ้านคลองโยง
9. โรงเรียนบ้านคลองสว่างอารมณ์
10. โรงเรียนบุญยศรีสวัสดิ์
11. โรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัย
12. โรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ข
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X1	105.7000	317.1828	.6739	.9345
X2	105.8667	317.3609	.7658	.9338
X3	105.8667	320.3264	.6170	.9352
X4	105.7667	313.2885	.8549	.9328
X5	106.1000	314.3000	.7724	.9335
X6	106.4000	328.8690	.4347	.9371
X7	105.7667	313.4954	.7353	.9337
X8	106.4000	331.9724	.2362	.9397
X9	106.5333	325.9126	.4208	.9374
X10	107.0667	349.2368	-.1640	.9457
X11	106.3667	300.7230	.8411	.9319
X12	105.8333	313.3851	.7732	.9334
X13	106.0333	313.6885	.6407	.9349
X14	105.9000	316.6448	.6488	.9348
X15	106.8000	341.0621	.0025	.9437
X16	106.9667	354.5161	-.3092	.9456
X17	105.8333	320.4195	.5758	.9356
X18	105.6333	324.3092	.5847	.9357
X19	105.6333	317.6195	.7096	.9343
X20	105.6000	321.8345	.5306	.9361
X21	105.5667	321.5644	.6449	.9351

X22	105.6667	313.6782	.8150	.9331
X23	105.5333	321.2230	.6151	.9353
X24	105.7000	320.2172	.6104	.9353
X25	105.4667	318.8092	.7612	.9340
X26	105.5667	318.7368	.8154	.9337
X27	105.6333	319.9644	.7315	.9343
X28	105.8333	314.1437	.7517	.9336
X29	105.6333	313.4816	.8041	.9331
X30	105.7333	316.3402	.7134	.9341

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 30

Alpha = .9378

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

แบบสอบถามนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน ข้อมูลที่ได้จากความคิดเห็นของท่านมีค่ายิ่งต่อการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเขตบริการของอำเภอพุทธมณฑล จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริงซึ่งคำตอบจะไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด

แบบสอบถามฉบับนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
 ของชุมชน

ในตอนที่ 2 ของแบบสอบถามแต่ละตัวแปร เป็นข้อคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์
 ของชุมชน

ขอขอบคุณในความร่วมมือน้อย่างยิ่ง

นายอัคราธร สังมณีโชติ

นักศึกษาระดับมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย (/) หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

ข้อที่	สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	<input type="checkbox"/>
2	อายุ <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 30 ปี <input type="checkbox"/> 30 – 50 ปี <input type="checkbox"/> 51 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/>
3	สถานะ <input type="checkbox"/> ผู้ปกครองนักเรียน <input type="checkbox"/> ผู้ทรงคุณวุฒิในท้องถิ่น <input type="checkbox"/> นักบวช	<input type="checkbox"/>
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/>

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและทำเครื่องหมาย (/)

ลงในช่องที่กำหนดให้ตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเพียงข้อเดียว

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ครู					
2.	ผู้บริหารแสดงทัศนคติของตนให้ ครูเข้าใจอย่างชัดเจน					
3.	ผู้บริหารทำในสิ่งที่ทำให้ครูเกิด ความภูมิใจที่ได้ร่วมเป็นสมาชิก ของสถานศึกษา					
4.	ผู้บริหารนำความคิดใหม่ๆของ ตนมาหารือกับครู					
5.	ในทัศนะของครู ผู้บริหารเป็นผู้ที่ เปิดเผยและเข้าใจได้ง่าย					
6.	ผู้บริหารปกครองผู้ร่วมงานด้วย มาตรการที่เฉียบขาด					
7.	ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็น ของครู					
8.	ผู้บริหารตำหนิการทำงานที่ บกพร่อง					
9.	ผู้บริหารพูดจากับผู้ร่วมงานด้วย ท่าทีที่น่าเกรงขาม					
10.	ผู้บริหารเอาแต่ใจตนเอง					
11.	ผู้บริหารคอยจัดหาสวัสดิการ ให้แก่ครู					

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12.	ผู้บริหารมอบงานให้ครูทำตาม ความถนัดและความสามารถ ของครูแต่ละคน					
13.	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้กำหนด และมอบงานที่จะทำให้แก่ครู					
14.	ผู้บริหารกวดขันในมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครู					
15.	ผู้บริหารปฏิเสธที่จะอธิบาย เหตุผลการปฏิบัติงานของตนเอง ให้ครูทราบ					
16.	ผู้บริหารปฏิบัติงานโดยไม่ ปรึกษาครู					
17.	ผู้บริหารให้ความสนับสนุนต่อ การปฏิบัติงานของครู					
18.	ผู้บริหารเน้นหนักถึงการทำงานให้ แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด					
19.	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อครูทุกคน ด้วยความเสมอภาค					
20.	ผู้บริหารสนับสนุนการทำงานที่มี ระเบียบแบบแผน					
21.	ผู้บริหารพอใจที่จะให้มีการ เปลี่ยนแปลงและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ					
22.	ผู้บริหารแจ้งให้ครูทราบถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบของตนเอง ที่มีต่อสถานศึกษา					

ข้อที่	คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษา	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
23.	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีธรรมาศยดีและ เข้ากับคนได้ง่าย					
24.	ผู้บริหารขอรับรองให้ครูปฏิบัติตาม ตามกฎและระเบียบข้อบังคับ ของสถานศึกษา					
25.	ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองต่อครู ระหว่างที่มีการสนทนากัน					
26.	ผู้บริหารชี้แจงถึงจุดมุ่งหมายที่ ตนเองต้องการจากผลการ ปฏิบัติงานของครู					
27.	ผู้บริหารนำข้อเสนอแนะต่างๆที่ ได้จากครูมาใช้ในการบริหารงาน					
28.	ผู้บริหารควบคุมครูให้ทำงาน เต็มกำลังความสามารถของแต่ละ บุคคล					
29.	ผู้บริหารปรึกษาขอความเห็นชอบ ต่อครูในเรื่องสำคัญต่างๆก่อนที่ จะนำไปปฏิบัติ					
30.	ผู้บริหารคอยสอดส่องดูแลให้มี การประสานงานกันอย่างใกล้ชิด					

ข้อเสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ของชุมชน เพื่อให้
ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน คือ 1. ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ และ
2. ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ ผู้วิจัย จึงได้นำคำนิยามของทั้ง 2 ตัวแปรมานำเสนอ ดังนี้

ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความรู้สึกไวต่อการรับรู้ต่อผู้ร่วมงานในแง่ให้การยอมรับถึงความรู้สึก ความคิด การให้ความไว้วางใจ การแสดงความชื่นชมและรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานอย่างตั้งใจ การรับฟังข้อเสนอแนะของผู้ตามเพื่อประกอบการตัดสินใจ การแสดงความเอื้ออาทรห่วงใยต่อปัญหาและความต้องการของผู้ร่วมงาน

ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารที่แสดงออกต่อผู้ร่วมงานโดยมุ่งที่ความสำเร็จขององค์การในเรื่องเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างของงานและองค์การ การกำหนดคุณลักษณะของงานที่ต้องการ การกำหนดบทบาทของผู้นำและผู้ตาม การมองหมายงานและความรับผิดชอบการกำหนดวิธีสื่อสาร การกำหนดกระบวนการและวิธีการทำงาน

ทั้งนี้ ขอให้ผู้ตอบแบบสอบถามโปรดอ่าน ทำความเข้าใจและอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารทั้ง 2 ด้านด้วย

ด้านมุ่งมิตรสัมพันธ์
 บทบาทวิชาลัยทีลปากร สงวนลิขสิทธิ์

.....

ด้านมุ่งกิจสัมพันธ์.....

ประวัติของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายอัคราธร สังขมณีโชติ

ที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 60/15 ตำบลมหาสวัสดิ์ อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2527 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา พ.ศ.
- พ.ศ. 2530 สำเร็จการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษา พ.ม.
- พ.ศ. 2534 สำเร็จการศึกษา ครุศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยครูนครปฐม สาขาการบริหาร
การศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2547 ศึกษาต่อหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

มหาวิทยาลัยศิลปากร สงวนลิขสิทธิ์

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2523 ครูโรงเรียนบ้านหินสี ตำบลยางหัก อำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี
- พ.ศ. 2530 ครูโรงเรียนบ้านหนองปรัง ตำบลบางระกำ อำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2534 ครูโรงเรียนวัดสุวรรณาราม ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม
- พ.ศ. 2547 – ปัจจุบัน ครู คศ. 2 โรงเรียนวัดสุวรรณาราม อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม